Del senador Alberto Anaya Gutiérrez y de las senadoras Geovanna del Carmen Bañuelos de la Torre, Lizeth Sánchez García, Ana Karen Hernández Aceves y Yeidckol Polevnsky Gurwitz integrantes del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo en el Senado de la República, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y los artículos 8, numeral 1, fracción 1, 164, numeral 1, y 169 del Reglamento del Senado de la República, sometemos a la consideración de esta Honorable Asamblea, la presente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el párrafo primero y se adiciona un segundo párrafo, corriéndose en su orden los subsecuentes, al artículo 330-A; se reforman nuevas disposiciones en su primera fracción, al artículo 330-E; se adiciona una fracción trigésimo cuarto, al artículo 132; un párrafo tercero, al artículo 512; una fracción novena, artículo 994; y se adiciona un artículo correspondiente al Artículo 330-L; todos ellos de la Ley de Federal del Trabajo, en materia de Fortalecimiento Integral del Trabajo a Distancia.** Al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El trabajo a distancia, también conocido como teletrabajo, se ha consolidado como una de las transformaciones más significativas en el ámbito laboral del siglo XXI. Aunque su implementación se remonta a los avances tecnológicos de las últimas décadas, fue la pandemia de COVID-19 la que aceleró su adopción a nivel mundial, modificando las dinámicas laborales tradicionales. En México, millones de personas tuvieron que adaptar sus actividades laborales a esta modalidad, lo que reveló no solo su potencial para optimizar el tiempo y los recursos, sino también una serie de desafíos legales, sociales y económicos que demandan atención inmediata.[1]

El teletrabajo permite la realización de actividades laborales desde cualquier lugar, apoyándose en herramientas tecnológicas para garantizar la comunicación y el desempeño de tareas. Sin embargo, su implementación en nuestro país ha estado marcada por la improvisación, la desigualdad y la falta de regulación adecuada, lo que ha generado problemas que afectan tanto a los trabajadores como a los empleadores. Ante esta situación, resulta imprescindible una reforma integral que no solo garantice derechos básicos como la desconexión digital, sino que también

[1] Gobierno de México. *Entra en vigor reforma que regula el teletrabajo en México.* Disponible en: https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-reforma-que-regula-el-teletrabajo-en-mexico (fecha de consulta: 27 de enero de 2025).

aborde aspectos relacionados con la seguridad social, la provisión de herramientas y la protección de la salud mental de los teletrabajadores.

El concepto de teletrabajo no es nuevo. Desde los años 70,[2] con la expansión del internet y las tecnologías de la información, comenzaron a surgir modelos laborales que permitían desempeñar actividades desde fuera de la oficina. Sin embargo, en México, su adopción fue lenta debido a la falta de infraestructura tecnológica y a una cultura laboral tradicional basada en la supervisión presencial.

Fue hasta la llegada de la pandemia de COVID-19 en 2020 que el teletrabajo experimentó un auge sin precedentes. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en 2020 más del 25% de la población económicamente activa adoptó esta modalidad, en comparación con menos del 5% previo a la pandemia. No obstante, esta transición rápida evidenció la falta de preparación de las empresas y del marco normativo, dejando a millones de trabajadores en condiciones desventajosas.[3]

En 2021, entraron en vigor las reformas al Artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo para regular el teletrabajo. Aunque este fue un paso importante, la normativa se limitó a definir aspectos básicos sin abordar problemáticas estructurales como la desconexión digital, la seguridad social específica y las condiciones ergonómicas.

Principales Problemáticas del Teletrabajo

Desconexión Digital y Jornadas Laborales Extendidas. El teletrabajo ha difuminado las fronteras entre la vida laboral y personal, generando jornadas laborales extendidas que afectan el bienestar de los trabajadores. Según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), el 60% de los teletrabajadores en América Latina reportan dificultades para desconectarse de sus labores al final del día. En México, esta problemática se agrava por la falta de regulación específica que garantice el derecho a la desconexión digital.[4]

---

[2] Great Place To Work. *La Historia del Teletrabajo.* Disponible en: https://www.greatplacetowork.es/historia-teletrabajo/ (fecha de consulta: 27 de enero de 2025).

[3] INEGI. *Encuesta Telefónica Sobre COVID-19 Y MERCADO LABORAL (ECOVID-ML) Abril – Julio de 2020.* Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/ECOVID-ML_Abr-Jul.pdf (fecha de consulta: 27 de enero de 2025).

[4] Organización Internacional del Trabajo. *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe.* Disponible en: https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2022-de-america-latina-y-el-

Falta de Provisión de Herramientas y Recursos. La mayoría de los trabajadores mexicanos que desempeñan sus labores a distancia deben cubrir los costos asociados al equipo de trabajo, como computadoras, internet y electricidad. Esto genera una desigualdad económica, especialmente para aquellos con ingresos bajos. Un informe del IMCO (2024) revela que el 70% de los teletrabajadores en México utilizan recursos personales para cumplir con sus responsabilidades laborales, lo que representa una carga económica adicional.[5]

Seguridad Social y Protección ante Riesgos de Trabajo. El marco normativo actual no contempla la naturaleza específica de los riesgos asociados al teletrabajo, como accidentes en el hogar o problemas de salud derivados de la falta de ergonomía. Esto deja a los teletrabajadores desprotegidos frente a situaciones que deberían ser cubiertas por la seguridad social.

Salud Mental y Psicosocial. La presión por mantenerse conectados, combinada con el aislamiento social, ha generado un aumento en los problemas de salud mental entre los teletrabajadores. La UNAM (2023) destaca que el 75% de los teletrabajadores mexicanos presentan síntomas de estrés, ansiedad o agotamiento, lo que afecta su productividad y calidad de vida.[6]

Beneficios de una Regulación Integral

A pesar de los desafíos, el teletrabajo tiene un enorme potencial para transformar el mercado laboral en México. Una regulación adecuada podría generar múltiples beneficios, tanto para los trabajadores como para los empleadores y la sociedad en general:

Mayor Inclusión Laboral: El teletrabajo facilita la integración de personas con discapacidad, cuidadores primarios y habitantes de zonas rurales al mercado laboral, reduciendo las barreras de acceso tradicionales.

---

caribe#:~:text=Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe%20enfrenta%20en%202023%20un%20mercado,los%20trabajadores%20y%20sus%20familias. (fecha de consulta: 27 de enero de 2025).

[5] Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. *Realidad en el Trabajo Resultados de la Encuesta 2024.* Disponible en: https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2024/10/Documento_La-realidad-del-trabajo-2024.pdf (fecha de consulta 27 de enero de 2025).

[6] UNAM Global Revista. *México: Alarmantes Cifras de Estrés Laboral.* Disponible en: https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/#:~:text=El%2075%25%20de%20los%20trabajadores,por%20el%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout. (fecha de consulta: 27 de enero de 2025).

Reducción de Costos: Para las empresas, el teletrabajo representa una disminución en gastos operativos como renta de oficinas, electricidad y servicios básicos.

Impacto Ambiental Positivo: Menos traslados diarios contribuyen a la reducción de emisiones contaminantes y al descongestionamiento vial.

Incremento en la Productividad: Con la capacitación adecuada y condiciones laborales justas, los trabajadores remotos pueden ser más productivos al tener mayor control sobre su tiempo y entorno laboral.

La reforma que se plantea busca modificar la Ley Federal del Trabajo para abordar los puntos críticos del teletrabajo como incorporar el derecho a la desconexión digital, obligando a los empleadores a establecer horarios claros y respetar el tiempo de descanso de los trabajadores.

Asimismo, a garantizar que las empresas proporcionen equipo, recursos y capacitación necesaria para el teletrabajo, así como una adaptación a las disposiciones sobre los riesgos de trabajo relacionados con el teletrabajo y la implementación de programas específicos de monitoreo y apoyo psicológico.

El teletrabajo es una realidad que representa tanto una oportunidad como un desafío para México. Si bien ofrece ventajas innegables como la flexibilidad y la inclusión laboral, también genera problemáticas que requieren atención urgente. La falta de regulación integral ha dejado a millones de trabajadores en condiciones desventajosas, vulnerables a abusos y sin las garantías mínimas para desempeñar sus labores de manera equitativa y segura.

Esta reforma no solo busca solucionar los vacíos legales actuales, sino también sentar las bases para un modelo laboral más justo, inclusivo y adaptado a las demandas del siglo XXI. Al garantizar derechos como la desconexión digital, la seguridad social y la salud mental, México puede liderar la región en la implementación de un teletrabajo sostenible y equitativo.

Es momento de actuar y legislar en favor de un modelo laboral que combine innovación, bienestar y justicia social. El teletrabajo no es solo una tendencia pasajera; es el futuro del trabajo, y debemos asegurarnos de que ese futuro sea digno y justo para todos.

Ley Federal del Trabajo	
Texto normativo vigente	**Texto normativo propuesto**
Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: … … … **<u>Sin antecedente.</u>**	Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: … … … **XXXIV. Establecer políticas internas que garanticen la desconexión digital del trabajador fuera de su jornada laboral, respetando su privacidad, su derecho al descanso y garantizando condiciones de trabajo dignas, incluyendo el acceso de herramientas tecnológicas y compensación por los costos derivados de su ejecución, salvo en casos de fuerza mayor o urgencias relacionadas con la actividad laboral conforme a lo establecido en los artículos 330-A y 330-L de esta Ley.**
Artículo 330-A. El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona	Artículo 330-A. El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona

trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón. **Sin antecedente.** … … … …	trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón. **El patrón deberá garantizar la desconexión digital del trabajador, el respeto a su privacidad y condiciones de trabajo dignas, incluyendo el acceso de herramientas tecnológicas y compensación por los costos derivados de su ejecución.** … … … …
Artículo 330-E. En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes: I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo ~~como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;~~ II. … III. … IV. …	Artículo 330-E. En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes: I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo**, incluyendo herramientas tecnológicas, mobiliario ergonómico y acceso a plataformas de comunicación seguras. Asimismo, deberá compensar**

V. … VI. … VII. … VIII. …	**los costos derivados de teletrabajo, tales como electricidad, internet y servicios de mantenimiento, mediante un acuerdo por escrito celebrado entre el trabajador y el empleador**; II. … III. … IV. … V. … VI. … VII. … VIII. …
Se adiciona el **Artículo 330-L.** **<u>Sin antecedente.</u>**	**Artículo 330-L. Los patrones deberán respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, consistente en la abstención de establecer comunicación o exigir la realización de actividades labores fuera de la jornada pactada, salvo acuerdo mutuo o en casos de emergencia conforme a lo establecido en los artículos 132 y 330-A de esta Ley. Cualquier incumplimiento será considerado una violación a los derechos laborales.**
Artículo 512. En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en	Artículo 512. En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en

condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores. … **Sin antecedente.**	condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores. … **Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo serán aplicables a todas las modalidades laborales, incluyendo el teletrabajo. El empleador estará obligado a evaluar y garantizar condiciones ergonómicas en el lugar de trabajo del trabajador, proporcionando orientación técnica y los recursos necesarios para evitar riesgos de salud, como lesiones musculoesqueléticas o fatiga visual.**
Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a: I. … II. … III. … IV. … V. … VI. … VII. … VIII. … IX. **Sin antecedente.**	Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a: I. … II. … III. … IV. … V. … VI. … VII. … VIII. … IX. **Se impondrá una multa de 50 a 1500 veces el salario mínimo general vigente al patrón que incumpla con la provisión de equipos tecnológicos o el pago de compensaciones acordadas para el teletrabajo, así como el derecho a la desconexión digital de los trabajadores o no**

	garantice las condiciones de seguridad y ergonomía para el trabajador, conforme lo establecido en esta Ley.

Por lo anteriormente expuesto, sometemos a consideración de esta Asamblea el siguiente:

DECRETO

Primero. – Por el que se reforma el párrafo primero y se adiciona un segundo párrafo, corriéndose en su orden los subsecuentes, al artículo 330-A; se reforman nuevas disposiciones en su primera fracción, al artículo 330-E; se adiciona una fracción trigésimo cuarto, al artículo 132; un párrafo tercero, al artículo 512; una fracción novena, artículo 994; y se adiciona un artículo correspondiente al Artículo 330-L; todos ellos de la Ley de Federal del Trabajo, en materia de Regulación Integral del Trabajo a Distancia.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

…

…

…

XXXIV. Establecer políticas internas que garanticen la desconexión digital del trabajador fuera de su jornada laboral, respetando su privacidad, su derecho al descanso y garantizando condiciones de trabajo dignas, incluyendo el acceso de herramientas tecnológicas y compensación por los costos derivados de su ejecución, salvo en casos de fuerza mayor o urgencias relacionadas con la actividad laboral conforme a lo establecido en los artículos 330-A y 330-L de esta Ley.

Artículo 330-A. El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia

física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

El patrón deberá garantizar la desconexión digital del trabajador, el respeto a su privacidad y condiciones de trabajo dignas, incluyendo el acceso de herramientas tecnológicas y compensación por los costos derivados de su ejecución.

…

…

…

…

…

Artículo 330-E. En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo**, incluyendo herramientas tecnológicas, mobiliario ergonómico y acceso a plataformas de comunicación seguras. Asimismo, deberá compensar los costos derivados de teletrabajo, tales como electricidad, internet y servicios de mantenimiento, mediante un acuerdo por escrito celebrado entre el trabajador y el empleador**;

II. …
III. …
IV. …
V. …
VI. …
VII. …
VIII. …

Artículo 330-L. Los patrones deberán respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, consistente en la abstención de establecer comunicación o exigir la realización de actividades labores fuera de la jornada pactada, salvo acuerdo mutuo o en casos de emergencia conforme a lo establecido en los artículos 132 y 330-A de esta Ley. Cualquier incumplimiento será considerado una violación a los derechos laborales.

Artículo 512. En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

…

Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo serán aplicables a todas las modalidades laborales, incluyendo el teletrabajo. El empleador estará obligado a evaluar y garantizar condiciones ergonómicas en el lugar de trabajo del trabajador, proporcionando orientación técnica y los recursos necesarios para evitar riesgos de salud, como lesiones musculoesqueléticas o fatiga visual.

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

I. …
II. …
III. …
IV. …
V. …
VI. …
VII. …
VIII. …
IX. **Se impondrá una multa de 50 a 1500 veces el salario mínimo general vigente al patrón que incumpla con la provisión de equipos tecnológicos o el pago de compensaciones acordadas para el teletrabajo, así como el derecho a la desconexión digital de los trabajadores o no garantice las condiciones de seguridad y ergonomía para el trabajador, conforme lo establecido en esta Ley.**

TRANSITORIOS

Primero. - El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. - Se derogan todas las disposiciones legales que contravengan el presente decreto.

Dado en el Salón de Sesiones de la Cámara de Senadores a los veinticinco días del mes de febrero de dos mil veinticinco.

Suscriben;

Sen. Alberto Anaya Gutiérrez

Sen. Geovanna del Carmen Bañuelos de la Torre

Sen. Lizeth Sánchez García

Sen. Yeidckol Polevnsky Gurwitz

Sen. Ana Karen Hernández Aceves