INICIATIVA QUE REFORMA EL ARTÍCULO 330-E, FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO ALEJANDRO CARVAJAL HIDALGO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

El que suscribe, Alejandro Carvajal Hidalgo, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXVI Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 6, fracción I, numeral 1, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presenta ante esta soberanía **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 330-E, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo,** al tenor de la siguiente.

Exposición de Motivos

Desde hace algunos años, en México se vive una realidad en constante cambio, ya sea por la forma en que las personas se organizan de manera social, laboral, educativa, política y económica, o por la incorporación de factores tecnológicos que modifican la organización, los servicios gubernamentales y los procesos productivos dentro de los tres sectores económicos.

A finales de 2019 comenzó a propagarse la pandemia del virus conocido como SARS-Cov-2. Situación que provocó que la mayoría de las actividades productivas y sociales se detuvieran de manera abrupta, lo que golpeó a la estructura productiva y empresarial con debilidades que se han originado a lo largo de décadas. A partir de la crisis sanitaria del Covid-19, el trabajo digital se convirtió en una alternativa para mantener la continuidad de las actividades económicas, principalmente de las tareas no relacionadas con los trabajadores de primera línea o producción, generando una expectativa positiva que ofrecía nuevas potencialidades en materia de incremento de productividad y una serie de efectos sociales no deseados que se han estudiado de manera intensa en la actualidad.

El teletrabajo presenta nuevas organizaciones en las relaciones laborales que deben acompañarse de iniciativas gubernamentales, convenios colectivos y reformas a las leyes de trabajo que garanticen condiciones dignas a los trabajadores, así como buscar un equilibrio en la relación con la jornada laboral y la vida personal, además de integrar los gastos a los que recurre el trabajador al no recibir, en muchos casos, e**l pago de equipos de cómputo, telefonía e internet, así como de servicios públicos como electricidad, agua, predial, y, en su caso, un apoyo para el pago de renta o crédito hipotecario.**

Derecho comparado

Alemania: Según la ley alemana de teletrabajo, las empresas están obligadas a cubrir los costos de los equipos necesarios y parte de los gastos de **energía y telecomunicaciones** cuando un empleado realiza teletrabajo de manera regular. Las negociaciones entre empleadores y empleados a menudo incluyen acuerdos sobre cómo se compensan estos costos. A demás el gobierno alemán implementó una deducción fiscal "**home office deduction".** Esta deducción permite a los trabajadores reclamar ciertos gastos relacionados con su trabajo en casa, como una parte de los **costos de alquiler**. Esto se considera una forma de compensación indirecta por las condiciones adicionales del teletrabajo.

Argentina: según la Ley de Teletrabajo (Ley 27.555), el empleador tiene la obligación de compensar los gastos adicionales en los que incurra el trabajador por el teletrabajo, incluyendo servicios como la conectividad a **internet y el consumo de energía eléctrica.** Este gasto se considera exento del impuesto a las ganancias. Además, el empleador debe proporcionar todo el equipamiento necesario para realizar las tareas, como hardware y software, o compensar al trabajador si utiliza sus propios recursos. Además, la legislación garantiza que los derechos de las personas teletrabajadoras sean equivalentes a los de los empleados presenciales, incluyendo el derecho a la desconexión fuera de la jornada laboral.

Singapur**: Work from Home Subsidy.** Durante la pandemia, el gobierno de Singapur introdujo un subsidio especial para los trabajadores que se vieron obligados a hacer teletrabajo, el cual incluye una ayuda económica para cubrir los costos adicionales derivados de trabajar desde casa.

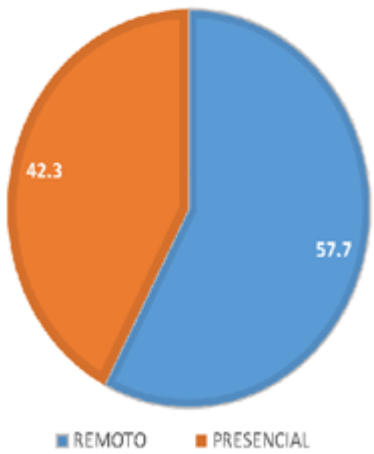
Este subsidio estaba destinado a apoyar a los empleados en diversos aspectos, incluyendo el **alquiler de espacios en casa** utilizados para el trabajo remoto.

A través de este apoyo, los trabajadores podían recibir una compensación para aliviar los gastos de **adaptación del hogar** a un entorno de trabajo, especialmente aquellos que no disponían de un espacio adecuado en su vivienda para teletrabajar. Este tipo de medidas fue diseñado para reducir las cargas económicas de los trabajadores y facilitar la transición al trabajo remoto durante la crisis sanitaria.

Cifras y estadísticas

Según en México 6 de cada 10 empresas, permiten trabajo remoto a sus empleados La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en 2023, determinaron que a nivel nacional el porcentaje del empleo susceptible a desarrollarse bajo la modalidad de teletrabajo es de 10.6 por ciento. En México, el 57.7 por ciento de las empresas adopta el trabajo remoto según la encuesta de AON, reflejando un interés por modalidades laborales flexibles.

Diagrama elaborado por fuente propia el 22 de octubre del 2024



De acuerdo con los datos publicados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, al 30 de junio de 2024, el registro cuenta con 22 millones 319 mil 44 puestos oficiales de trabajo. Lo que significa que 12 millones 878 mil 88 personas, en México, realizan teletrabajo, aproximadamente.

Sustento jurídico

En el país, derivado de la reforma laboral de 2012, se ha considerado que en la actualidad no se trata de una nueva figura de trabajadores sino simplemente de una forma de organización del trabajo y, por lo tanto, la normatividad jurídica aplicable al trabajo a domicilio es, por consiguiente, la relativa al teletrabajo.

La transformación del teletrabajo en México se basa principalmente en la reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicada el 11 de enero de 2021. Esta reforma estableció un marco legal específico para el teletrabajo, definiéndolo como aquel que se realiza en un lugar distinto al establecimiento del empleador, utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

La reforma considera que el teletrabajo aplica a las personas trabajadoras que desarrollen más de 40 por ciento del tiempo sus actividades en casa o en el domicilio elegido por éstas. Además, establece derechos y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores, incluyendo únicamente el derecho a la desconexión, la obligación de proporcionar las herramientas necesarias y la responsabilidad de garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Asimismo, la reforma enfatiza la prevención de riesgos laborales y la capacitación sobre el uso de las herramientas tecnológicas. También busca garantizar que las personas trabajadoras en teletrabajo tengan las mismas condiciones laborales que aquellos que trabajan en el establecimiento, promoviendo la equidad.

Lo cual dejo más interrogantes que certeza jurídica laboral para este tipo de trabajo ante la pandemia sanitaria del Covid-19, que se caracterizó en aquel tiempo como atípico, informal, inseguro e incómodo. Las diversas modalidades de contratación hacen que el teletrabajo aparezca más bien como una versión moderna del antiguo esquema de trabajo a domicilio, y coincide con éste en que la labor se realiza fuera del espacio físico de la empresa, generalmente en un espacio remoto como Internet y en general con apoyo de sistemas de cómputo/informática, para estar “conectados” y relacionados con la empresa. En estos casos, la manera como se presta el trabajo impide la aplicación de la normatividad laboral en atención a que se aleja de los conceptos que la misma plantea.

El artículo 123 de la constitución establece: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo..” http://www.(chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf)

Aunado a la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 132, establece que los empleadores deben proporcionar las herramientas necesarias, garantizar un entorno seguro, y ofrecer capacitación adecuada a todos los trabajadores, incluidos los de home office. Además, deben cubrir los gastos relacionados con el trabajo, como equipos y servicios, y asegurar condiciones de trabajo respetuosas y saludables. Los empleados remotos tienen derecho a descansos, permisos y reembolsos, y el empleador debe velar por la accesibilidad y la igualdad en su entorno de trabajo, incluso a distancia.

Es necesario adicionar el pago de equipos de cómputo, telefonía e internet, así como de servicios públicos, como; luz, agua, predial o en su caso un apoyo para el pago de renta o crédito hipotecario para darle al trabajador las herramientas necesarias para que su desempeño se logre adecuadamente obteniendo los resultados necesarios para que la empresa, dependencia o a fin, logre sus objetivos. A demás no afectar su economía y garantizar los costos derivados del trabajo son clave para brindarle al ciudadano una vida digna.

Conclusión

Es imperativo garantizar que los trabajadores remotos cuenten con acceso a servicios básicos esenciales para realizar su labor de manera efectiva y eficiente. La conexión a internet, luz y agua son fundamentales para el teletrabajo, ya que permiten a los empleados mantener la productividad y cumplir con sus responsabilidades laborales. Sin embargo, es común que los trabajadores remotos enfrenten desafíos para acceder a estos servicios, lo que puede afectar negativamente su desempeño y bienestar.

Para abordar esta problemática, es necesario que los empleadores y los gobiernos tomen medidas para garantizar que los trabajadores remotos tengan acceso a servicios básicos de calidad. Esto puede **incluir la provisión de reembolsos o pagos para cubrir gastos de internet, luz y agua,** así como la implementación de políticas que fomenten la accesibilidad y asequibilidad de estos servicios.

Al garantizar el acceso a servicios básicos, no solo se mejora la productividad y eficiencia de los trabajadores remotos, sino que también se promueve la equidad y justicia en el lugar de trabajo. Es hora de reconocer que el teletrabajo es una realidad cada vez más común y que requiere una atención especial para asegurar que los trabajadores puedan desarrollar su labor en condiciones óptimas.

Contenido de la iniciativa

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 330 E En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes: I a II...	**Artículo 330 E** En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes: I. a II...
III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, ~~en su caso~~, el pago de servicios de ~~telecomunicación~~ ~~y~~ la parte proporcional de electricidad; IV. a VII....	III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, el pago de servicios de **telecomunicaciones,** la parte proporcional de electricidad **y en su caso, un apoyo para el pago de renta o crédito hipotecario. La secretaría emitirá los lineamientos correspondientes para establecer la proporcionalidad de estos apoyos.** IV. a VII....

Por lo expuesto y fundado someto a consideración del Congreso la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforma la fracción III del artículo 330-E de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se **reforma** la fracción III del artículo 330-E de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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

I. y **II**...

III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, el pago de servicios de **telecomunicaciones**, la parte proporcional de electricidad **y en su caso, un apoyo para el pago de renta o crédito hipotecario. La secretaría emitirá los lineamientos correspondientes para establecer la proporcionalidad de estos apoyos.**

IV. a **VIII.** ...

Transitorios

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

Segundo.A partir de la entrada en vigor del presente decreto la secretaría tiene 90 días naturales para emitir los referidos lineamientos para el cumplimiento del presente decreto.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 11 de marzo de 2025.

Diputado Alejandro Carvajal Hidalgo (rúbrica)

Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación. **http://sil.gobernacion.gob.mx/portal**
Fuente: http://www.diputados.gob.mx/