INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 330-L A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA IVONNE ARACELLY ORTEGA PACHECO, COORDINADORA DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

Quien suscribe, Dip. Ivonne Aracelly Ortega Pacheco, Coordinadora del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano de la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en lo dispuesto en los artículos: 71, fracción II, y 78, párrafo segundo, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 116 y 122, numeral 1, de la Ley Orgánica del Congreso General, 55, fracción II del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someto a consideración de esta Soberanía la siguiente Iniciativa con proyecto de decreto por el cual se adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente:

Exposición de motivos

1. Planteamiento del problema

A partir de la crisis sanitaria provocada por el virus del SARS, CoV-2, el país se vio en la necesidad de incorporar la modalidad de teletrabajo, el 11 de enero de 2021, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto por el cual se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, distinguiendo entre trabajo a domicilio y teletrabajo, estableciendo las obligaciones de personas empleadoras y personas trabajadoras.

En México las personas trabajadoras enfrentan un campo laboral con distintas dificultades como los largos tiempos de traslado, la rigidez horaria y tiempos que dificultan llevar a cabo un equilibrio entre su vida personal y profesional. Lo anterior genera un cansancio físico y mental constante que afecta su salud, productividad y estabilidad emocional.

Si bien han existido avances en el marco legal en materia de teletrabajo, la aplicación de éste aún es limitada, asimismo es poco incentivada, a pesar de que muchas de las funciones que realizan las personas trabajadoras pueden llevarse a cabo sin requerir la presencia de éstos en los establecimientos donde laboran.

El modelo basado en la presencia física obligatoria de las personas trabajadoras en el establecimiento en donde se desempeñan durante toda la semana laboral, queda rezagado frente a nuevas dinámicas tecnológicas, económicas, sociales y culturales que demandan una mayor flexibilidad.

Es necesaria una reforma en la materia de teletrabajo con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, aumentando el tiempo que pasan con sus familias o cualquier otra forma de disfrute, disminuir la creciente insatisfacción laboral, permitiendo un mejor desempeño y permanencia en las empresas.

2. Reducción del tiempo y costo de desplazamiento como herramienta de eficiencia

Uno de los principales problemas que enfrentan las personas trabajadoras en su vida laboral, es el tiempo que destinan diariamente a los traslados entre el hogar y su centro de trabajo.

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, se observa que:

> De los viajes que se realizan para ir al trabajo, el 36.6% duran hasta media hora; el 58.1% tardan de 31 minutos hasta 2 horas y, en el 5.3% de los casos, emplean más de 2 horas. En el caso de la CDMX, 6 de cada 10 viajes tardan de 31 minutos a 2 horas, en tanto los municipios conurbados, el 7.2% de los viajes emplean más de 2 horas. Por otro lado, para regresar al hogar, el 55% de los viajes duran menos de 30 minutos; el 40.7% tardan de 31 minutos hasta 2 horas, y el 3.8 se prolongan por más de 2 horas. [1]

[1] Comunicado de Prensa 104/18, INEGI. Publicado el 19 – 02 – 2019. Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSociodemo/OrgenDest2018_02.pdf

Un modelo híbrido de trabajo, con uno o dos días de teletrabajo a la semana permitiría a las personas trabajadoras recuperar parte de ese tiempo para dedicarlo a sus intereses personales, el cuidado de su familia, educación, así como su desarrollo físico y emocional.

Al reducir la carga de traslado, se reducen también los costos económicos, como gastos de transporte, alimentación fuera de casa o desgaste vehicular cuando sea el caso. Según datos del Instituto Mexicano del Transporte basados en el Censo de Población y Vivienda de 2020, se reportaba que:

> El promedió a nivel nacional, el valor del tiempo de viaje por trabajo es de $ 54.89 por hora, para personas que ganan más de 3 salarios mínimos, y $ 139.06, cuando percibían más de 5 salarios mínimos, por tanto, una persona que invierte entre 1 y 2 horas al día en traslados podría gastar un equivalente a entre $109.00 y $219.00 diarios, solo en el valor de su tiempo. [2]

Por otro lado, Alfredo Araneda, Director Regional para México y Chile de “Robert Walters” –consultora líder global de búsqueda y selección especializada en mandos intermedios, directivos y ejecutivos–, opina que:

> El talento no solamente se mueve por dinero, busca un balance vida-trabajo, eso es importante también.[3]

De la misma manera menciona que:

> Los líderes definen en buena medida la experiencia diaria de los colaboradores, y muchos jefes tienen que adaptarse a las nuevas formas de gestionar a un talento que demanda más flexibilidad y balance vida-trabajo.[4]

---

[2] Por la seguridad, sustentabilidad y competitividad del transporte. Instituto Mexicano del Transporte. Publicado el 27 – 01 – 2024, disponible en: https://www.imt.mx/resumen-boletines.html?IdArticulo=598&IdBoletin=208

[3] Las personas no sólo buscan dinero en el trabajo: Robert Walters, El Economista, publicado el 20 – 01 – 2025. Disponible en: https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/personas-buscan-dinero-trabajo-robert-walters-20250120-742660.html

[4] Ídem.

Estas declaraciones reflejan una tendencia global que reconoce la búsqueda de condiciones laborales que promuevan un equilibrio entre el trabajo y la calidad de vida, siendo que el bienestar laboral no depende únicamente de la remuneración económica. Por tanto, reducir los traslados ofreciendo una mayor flexibilidad, es una herramienta efectiva para mejorar la salud emocional y reducir el estrés asociado con la jornada laboral.

3. Bienestar Emocional y Salud Laboral

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido el estrés crónico relacionado al trabajo como un fenómeno que se caracteriza por el agotamiento físico, mental y emocional.[5] El estrés crónico también conocido como "Burnout" fue incluido en la onceava Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11).

De acuerdo con la OMS describe al Síndrome de Desgaste Ocupacional como:

> Un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de falta de energía y agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) una sensación de ineficacia y falta de realización. El síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida. [6]

Por su parte el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) indica a través de sus Cursos en Línea Masivos que, algunos de los síntomas físicos son:

- Jaquecas
- Gastritis
- Aumento de la presión arterial y mayor incidencia de colon irritable
- Menor eficacia del sistema inmune

[5] ¿Cómo reconocer y prevenir el Burnout?, UNAM – GLOBAL, publicado el 03 – 08 – 2023, disponible en: https://unamglobal.unam.mx/global_tv/como-reconocer-y-prevenir-el-burnout/

[6] Clasificación Internacional de enfermedades 11va Edición, Organización Mundial de la Salud, publicada el 01 – 01 – 2022, disponible en: https://icd.who.int/browse/2025-01/mms/es#129180281

- Taquicardia
- Sudoración, temblor corporal, tics nerviosos
- Obesidad y sobrepeso
- Pérdida del cabello y aparición de la caspa
- Menstruación irregular
- Enfermedades cardiacas
- Presión de dientes y mandíbula
- Manos y pies fríos, tensión muscular
- Diarrea o estreñimiento
- Insomnio
- Tartamudeo
- Alteraciones en la piel.

Y algunos de los síntomas psicológicos son:

- Dificultad para concentrarse
- Aumento en los errores
- Menos capacidad de toma de decisiones
- Disminución de la memoria
- Ansiedad, preocupación en exceso, pensamiento catastrófico y lento
- Cambio en el estilo de vida
- Propensión a tener accidentes
- Inquietud, miedo o pánico, preocupación excesiva, irritabilidad.
- Reducción del deseo sexual
- Disminución de la autoestima y constantes cambios de humor que, si no son tratados a tiempo, pueden ser causa de depresión y desestabilidad emocional. [7]

El medio *El Financiero*, revela que un estudio aplicado en países de Latinoamérica muestra que los jóvenes son más susceptibles a experimentar Burnout. De acuerdo con *BUK* –plataforma líder en gestión de recursos humanos–:

> El 67% de los colaboradores mexicanos se siente agotado por el trabajo y el 31% de las personas no se siente realizado con su trabajo.[8]

[7] El burnout es oficialmente una enfermad de trabajo reconocida por la OMS, El Economista, publicado el 05 – 01 – 2022, disponible en https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-burnout-es-oficialmente-una-enfermedad-de-trabajo-reconocida-por-la-OMS-20220104-0056.html

[8] Burnout laboral en México: 67% de los empleados lo padece, El Financiero, publicado el 29 – 06 – 2023, disponible en: https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2023/06/29/bournout-laboral-en-mexico-67-de-los-empleados-lo-padece/

Según Eduardo Perin, psiquiatra especializado en terapia cognitivo-conductual del Ambulatorio de Ansiedad del Hospital de las Clínicas de la Universidad de São Paulo (USP), a través de una publicación en la página de *National Geographic*:

> "El burnout suele estar relacionado con casos de acoso moral dentro de la empresa, un jefe abusivo, entornos con muchas discusiones y exigencias para que los empleados produzcan de una determinada manera"[9]

Añade que:

> "Las mujeres suelen ser las únicas responsables del cuidado del hogar y de los niños. Así que, además de la sobrecarga de trabajo, está la presión de las tareas domésticas, con poco espacio en la rutina para el ocio y la relajación. En general, todavía faltan datos para afirmar con certeza que las mujeres tienen más burnout que los hombres. Pero estos factores no pueden ser ignorados."[10]

Las mujeres al ser las principales cuidadoras del hogar enfrentan una doble carga laboral, al cubrir sus responsabilidades profesionales, así como las tareas domésticas y de cuidados no remunerados, siendo este un rol que continúan asignándoles socialmente, de acuerdo con el estudio *La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México,* concluye que:

> (…) las actividades relacionadas con el uso del tiempo de la mujer dentro de los hogares podrían limitar las condiciones en que las mujeres en general pueden incorporarse en el mercado laboral. De esta forma también se reducen sus posibilidades de percibir los ingresos suficientes para una subsistencia adecuada de ellas y de sus familias, particularmente cuando la mujer es la proveedora (única o principal) del hogar. [11]

---

[9] Síndrome de burnout: síntomas, tratamiento y cómo enfrentar esta enfermedad, National Geographic, publicado el 21 – 11 – 2022, disponible en: https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfrentar-esta-enfermedad

[10] Ídem.

[11] La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México, Scientific Electronic Library Online, disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422015000300651

Ante esto, es evidente que el modelo tradicional de trabajo presencial contribuye de forma significativa en la aparición de trastornos físicos, mentales y emocionales, afectando la calidad de vida de las personas trabajadoras.

El teletrabajo es una herramienta para reducir los niveles de estrés laboral crónico, fomentando entornos laborales sanos, especialmente para las mujeres, con doble carga laboral, de modo que tengan la posibilidad de equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales.

4. Impacto ambiental

La implementación del teletrabajo tiene implicaciones positivas en el medio ambiente. En las grandes ciudades del país, el exceso de vehículos representa una de las principales fuentes de emisiones contaminantes en el ecosistema, provocando contingencias ambientales, así como afectaciones a la salud de la población.

Una investigación publicada por la revista científica *Proceedings of the National Academy of Sciences*, menciona que las personas teletrabajadoras podrían tener una huella de carbono un 54 % menor en comparación con quienes que van a la oficina. Las personas trabajadoras híbridas con varios días de trabajo en casa pueden reducir las emisiones entre un 11 % y un 29 %.[12]

Al haber un número menor de traslados realizados por las personas trabajadoras desde su hogar al establecimiento en donde desempeñan su trabajo, se generan menos emisiones de dióxido de carbono, del mismo modo se reduce la congestión vial, contribuyendo a ciudades más limpias y habitables.

[12] ¿Cuáles son los beneficios ambientales del teletrabajo?, MAPFRE, publicado el 21 – 08 – 2024, disponible en: https://www.mapfre.com/actualidad/sostenibilidad/beneficios-ambientales-teletrabajo/#:~:text=El%20teletrabajo%20ha%20evidenciado%20su%20potencial%20para%20contribuir,impacta%20de%20manera%20positiva%20sobre%20el%20medio%20ambiente.

Considerar estos beneficios en una política laboral moderna es de suma importancia, para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, teniendo un impacto en la salud pública, la eficiencia del transporte en las ciudades y cumpliendo así con las metas ambientales globales.

5. Equidad e Inclusión:

Un punto importante que logra esta iniciativa es promover la inclusión de grupos históricamente marginados o con acceso limitado al empleo formal, como personas adultas mayores, personas con discapacidad, mujeres al cuidado de la familia, así como habitantes de comunidades en zonas alejadas de los centros urbanos.

El modelo tradicional de trabajo presencial impone barreras físicas, de transporte, de infraestructura y de accesibilidad laboral, para las personas que cuentan con alguna discapacidad, tomando en cuenta que la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica del 2023, muestran que en México hay aproximadamente 8.8 millones de personas con discapacidad, lo que representa el 7.2% de la población de 5 años o más, Sin embargo, únicamente el 40.6% participa en actividades económicas. [13]

En cuanto a las mujeres cuidadoras, datos del INEGI señalan que las mujeres dedican más del doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado del hogar y cuidados, restringiendo su participación en el sector laboral, situación que se agrava si se considera el tiempo que se desplazan de su trabajo al hogar. [14]

El teletrabajo implementado adecuadamente es una herramienta que mitiga desigualdades, ofreciendo una mayor flexibilidad horaria, por tanto, impulsar este modelo representa un avance hacia la igualdad sustantiva en el ámbito laboral, cumpliendo con los principios establecidos en el artículo 1º Constitucional.[15]

---

[13] Comunicado de prensa núm. 684/24, INEGI, publicado el 28 – 11 – 2024, disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_PCD24.pdf

[14] Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2019. INEGI, disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2019/doc/enut_2019_presentacion_resultados.pdf

[15] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

Además, se enfatiza cómo esta medida también promueve el acceso al empleo para personas que viven en zonas apartadas de las ciudades, promoviendo igualdad de oportunidades y reducción de brechas laborales.

El entonces Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, revelaba que las personas que viven en zonas apartadas o rurales enfrentan mayores obstáculos para acceder a empleos formales, situación que se ve especialmente afectada por la falta de conectividad, transporte público y centros laborales cercanos. [16]

6. Marco jurídico internacional.

El reconocimiento del teletrabajo como un derecho laboral se ve fundamentado en los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano en materia de derechos humanos.

Uno de los principales instrumentos es el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por México, el cual establece:

> Artículo 2.1: Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.[17]

[16] Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, Coneval, disponible en: coneval.org.mx/EvaluacionDS/PP/CEIPP/Documents/Informes/IEPDS_2022.pdf

[17] Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Naciones Unidas, publicado el 16- 12-1996, disponible en: https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights

Este principio de desarrollo progresivo de los derechos económicos y sociales implica que los Estados tienen la obligación de actualizar sus normas y políticas públicas conforme a los avances tecnológicos y sociales, en favor de la calidad de vida de las personas.

Por su parte, el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por México, reafirma este compromiso señalando que:

> Artículo 26. Desarrollo Progresivo. Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre la educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.[18]

El fortalecimiento de los derechos laborales es un deber del Estado mexicano, al comprometerse a adoptar medidas progresivas, por lo que, la presente iniciativa da cumplimiento a dichas obligaciones internacionales, al proponer condiciones laborales más justas y equitativas mediante el acceso voluntario al teletrabajo.

7. Marco jurídico mexicano

El teletrabajo fue incluido como una nueva modalidad en México el 11 de enero de 2021, para ello, se adicionó el Capítulo XII-BIS y los artículos 330-A a 330K, a la Ley Federal del Trabajo, definiéndolo en su primer párrafo como:

[18] Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

> 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.[19]

A partir de esta reforma se establece una base clara para el desarrollo del teletrabajo, reconociendo esta modalidad de empleo como parte formal de la relación laboral subordinada.

Asimismo, este Capítulo XII-BIS señala obligaciones para las personas empleadoras, por ejemplo, que esta modalidad de teletrabajo debe estar incluida en el contrato individual de trabajo, proporcionar, instalar y dar mantenimiento a los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades de la persona trabajadora, respetar el derecho a la desconexión en horas y días descanso.

Adicionalmente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, emitió la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023[20], la cual indica las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y en los lugares donde se realice teletrabajo. Sin embargo, a pesar de estos avances, la ley actual no garantiza un mínimo de días de teletrabajo, ni el derecho a solicitarlos en términos claros y protegidos, solo establece condiciones generales.

8. Experiencias de otros países

En el caso de España, nace la Ley 28/2020 en materia teletrabajo con el objetivo de regular las condiciones en las que se trabaja desde casa, para ello establece que, se considera teletrabajo a las actividades laborales en relación de dependencia que se realicen durante una determinada cantidad de tiempo, según el tipo de contrato del trabajador.[21]

---

[19] Ley Federal del Trabajo, disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[20] Norma Oficial Mexicana NOM-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, publicada el 08 – 06-2023, disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0

[21] La nueva Ley de trabajo a distancia, Lawyers & Accountans, publicada el 16 – 02 – 2022, disponible en: https://www.landac.com/la-nueva-ley-de-teletrabajo-o-trabajo-a-distancia-en-tu-empresa/

Expresamente la Ley 28/2020 en su artículo 2º apartado b) define al teletrabajo como:

> Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.[22]

Dentro de la misma Ley se incluyen, los siguientes aspectos:

- **Voluntariedad:** El trabajo remoto debe ser voluntario tanto para la persona trabajadora como para la persona empleadora. No debe ser impuesto.
- **Acuerdo por escrito:** Es obligatorio contar con un acuerdo por escrito antes de que la persona trabajadora comience a laborar en remoto. Este acuerdo debe detallar aspectos específicos como el inventario de equipos proporcionados, reembolso de gastos, horario laboral, métodos de control y duración.
- **Derechos iguales:** Las personas trabajadoras remotas tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales, incluyendo derechos respecto a remuneración, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, descanso, formación y promoción.
- **Obligaciones del Empleador:** Las personas empleadoras deben proporcionar el equipo y las herramientas necesarias para el trabajo remoto y cubrir los gastos asociados. También deben garantizar el derecho de las personas trabajadoras remotas a desconectarse y mantener las normas de salud y seguridad laboral para el espacio de trabajo remoto.
- **Derecho a Desconectar:** Las personas trabajadoras tienen derecho a desconectarse del trabajo fuera de su horario laboral establecido para respetar su tiempo de descanso, vacaciones y privacidad personal y familiar. [23]

[22] Ley 10/21, publicada 09 – 10 – 2021, disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472

[23] Política de trabajo remoto en España, Rivermate, publicada el 25 – 04 – 2025, disponible en: https://www.rivermate.com/es/guias/espana/trabajo-remoto

Diversos países cuentan con prácticas que adaptan el teletrabajo, para lograr una mayor eficiencia en el campo laboral, aumentando la productividad y bienestar de las personas trabajadoras. Una investigación realizada por la Universidad de Boston y University College de Dublín, fue hecha sobre 2 mil 896 personas empleadas, quienes disminuyeron sus horas de trabajo semanales en 141 empresas en seis países distintos: Australia, Canadá, Estados Unidos, Irlanda, Nueva Zelanda y Reino Unido. [24]

9. Objetivo de la iniciativa

Esta iniciativa tiene como objetivo fomentar el uso de la modalidad del teletrabajo, de modo que las personas tengan derecho a un día de teletrabajo como mínimo a la semana, siempre que la naturaleza de sus funciones lo permitan. De este modo se busca acercar el marco jurídico mexicano a las nuevas realidades laborales, impulsadas por el avance tecnológico.

El teletrabajo es una necesidad social, sanitaria, económica y ambiental, mejorar su regulación permitirá mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, su salud mental y emocional, esto se logrará disminuyendo la carga de estrés, así como los costos y tiempos de traslado, asimismo, contribuye a la inclusión de grupos vulnerables, como personas con discapacidad, personas cuidadoras, y personas que se encuentran alejadas de las zonas urbanas.

Finalmente, el objetivo de esta iniciativa se alinea con los principios del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, que buscan la igualdad, paridad de género, trabajo digno, no discriminación, así como el bienestar integral y desarrollo sostenible, contribuyendo a la construcción de un modelo laboral más justo, humano, flexible e incluyente.

[24] Ídem.

Contenido de la Iniciativa.

Para una fácil compresión de la iniciativa, se presenta la siguiente tabla comparativa en la que se aprecia en la primera columna el texto vigente y en la segunda columna la propuesta de modificación:

Ley Federal del Trabajo.	
Texto Vigente:	**Propuesta de modificación**
SIN CORRELATIVO.	**Artículo 330-L. Las personas trabajadoras cuya labor pueda desarrollarse mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, y sin que sea indispensable su presencia física en el centro de trabajo, tendrán derecho a solicitar hasta dos días por semana bajo la modalidad de teletrabajo, conforme a lo establecido en el presente Capítulo.** **El acuerdo correspondiente deberá celebrarse por escrito entre la persona trabajadora y la persona empleadora, y especificará los días en que se desempeñarán las actividades en modalidad de teletrabajo, así como las condiciones aplicables, respetando en todo momento los principios de reversibilidad, voluntariedad, desconexión, igualdad de trato y demás derechos previstos en esta Ley.**

	La persona empleadora podrá negar total o parcialmente la solicitud de teletrabajo cuando existan causas técnicas, operativas o de servicio debidamente justificadas, las cuales deberán ser comunicadas a la persona trabajadora por escrito y de manera fundada. **La negativa injustificada podrá ser impugnada por la persona trabajadora ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.**

En virtud de lo expuesto y fundado, se propone al Pleno de la H. Asamblea la aprobación del siguiente proyecto de:

Decreto

Por el que se adiciona el artículo 330-L a la Ley Federal del Trabajo, en materia teletrabajo.

Único. Se adiciona el artículo 330-L a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 330-L. Las personas trabajadoras cuya labor pueda desarrollarse mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, y sin que sea indispensable su presencia física en el centro de trabajo, tendrán derecho a solicitar hasta dos días por semana bajo la modalidad de teletrabajo, conforme a lo establecido en el presente Capítulo.

El acuerdo correspondiente deberá celebrarse por escrito entre la persona trabajadora y la persona empleadora, y especificará los días en que se desempeñarán las actividades en modalidad de teletrabajo, así como las condiciones aplicables, respetando en todo momento los principios de reversibilidad, voluntariedad, desconexión, igualdad de trato y demás derechos previstos en esta Ley.

La persona empleadora podrá negar total o parcialmente la solicitud de teletrabajo cuando existan causas técnicas, operativas o de servicio debidamente justificadas, las cuales deberán ser comunicadas a la persona trabajadora por escrito y de manera fundada.

La negativa injustificada podrá ser impugnada por la persona trabajadora ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Transitorios

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

Segundo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá emitir, en un plazo no mayor a noventa días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, los lineamientos y criterios técnicos necesarios para la adecuada aplicación del artículo 330-L de esta Ley.

Tercero. Las personas empleadoras deberán realizar los ajustes contractuales al reglamento interior de trabajo o a los convenios individuales necesarios para dar cumplimiento al presente Decreto, en un plazo máximo de noventa días naturales, contados a partir de la publicación de los lineamientos dispuestos en el Segundo Transitorio.

Atentamente

Dip. Ivonne Aracelly Ortega Pacheco

Coordinadora del Grupo Parlamentario Movimiento Ciudadano

LXVI Legislatura