

DIP. FAUSTO MANUEL ZAMORANO ESPARZA

PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA

PRESENTE

La que suscribe, **VALENTINA BATRES GUADARRAMA**, Diputada integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la II Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, Apartado A, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, Apartado D, párrafo primero, inciso a), y 30, Numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12, párrafo primero, fracción II, y 13, párrafo primero, fracción LXIV, de la Ley Orgánica, y 5, párrafo primero, fracción I; 82, y 96, del Reglamento, ambos ordenamientos del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de esta Soberanía, la siguiente:

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Lo anterior, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En México como en el mundo, la pandemia generada por la enfermedad Covid-19 tuvo gran impacto, siendo el sector laboral uno de los más afectados, debido a que, ante el confinamiento, instituciones y empresas tanto en el ámbito público como privado tuvieron que innovar y realizar una serie de cambios significativos para contrarrestar los efectos de la misma. En ese sentido, ante la declaratoria de emergencia sanitaria emitida por el gobierno federal, fue indispensable implementar nuevas formas de trabajo, entre otras, el trabajo a distancia mediante el uso de las tecnologías de la información y de comunicación.

La Organización Internacional del Trabajo, estimó que una de cada cinco personas trabajadoras en el mundo, vivió esta realidad ante los 19 meses que se prolongó la pandemia y, en América Latina, al menos 23 millones de personas laboraron de forma remota en el último año¹.

En México, la Encuesta Telefónica sobre Covid-19 y Mercado Laboral, arrojó que, en abril del año 2020, del total de personas ocupadas de 18 años y más, usuarias de teléfono, 23.5% trabajó desde su casa, 30.3% no trabajó las horas habituales y, 46.1% disminuyó su ingreso².

Respecto a las empresas, dicha encuesta mostró que el 93.2% de estas, tuvieron al menos un tipo de afectación derivada del Covid-19, en ese sentido, la mayor afectación fue la disminución de ingresos

¹ Morales, F. (oct 2021) Home office a la Mexicana, opción solo para 10.6% de los empleos. El Economista. Disponible para su consulta en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Home-office-a-la-mexicana-opcion-solo-para-10.6-de-los-empleos-20211027-0173.html>

² INEGI. (Jul 2020) El INEGI presenta resultados del impacto del covid-19 en la actividad económica y el mercado laboral. Disponible para su consulta en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/COVID-ActEco.pdf>

pues el 91.3% de las empresas lo reportó, seguida de la baja demanda de sus productos o servicios con un 72.6% de las empresas consultadas. Sin embargo, la mayoría de las empresas optó por no despedir al personal, sobre la reducción de remuneraciones y/o prestaciones con porcentajes a nivel nacional de 19.1% y 15.4% respectivamente³.

Es importante advertir que antes de la pandemia el trabajo a distancia en México ya había sido puesto en práctica por diversas empresas privadas y, a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en el año 2012, se incorporó entre las disposiciones normativas del trabajo a domicilio, sin embargo, su regulación se limitó a la protección de las personas trabajadoras cuya actividad se circunscribe a intercambiar bienes materiales cuantificables, que no aplican a cuestiones especializadas que requieren conocimientos tecnológicos para recibir, tratar y enviar información.

De acuerdo con el Informe Teletrabajo en América Latina, elaborado en el año 2018 por 5G Américas, México fue el segundo en la región con mayor número de personas trabajadoras a distancia, con 2.6 millones.⁴ Por lo que, la necesidad de regular de manera adecuada dicha actividad era apremiante, pues cada vez un mayor número de empresas implementaba esta forma de trabajo.

En ese sentido, la pandemia por Covid-19, aceleró la regulación del trabajo a distancia mediante el uso de las tecnologías de la información, por lo que, el 11 de enero de 2021, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo e incorpora un capítulo que regula el llamado “teletrabajo” o trabajo a distancia mediante el uso de las tecnologías de la información.

Cabe señalar que era necesario regular dicha forma de organización laboral, pues tanto a nivel internacional como a nivel local diversas organizaciones optaron por la modalidad de teletrabajo de manera permanente. Entre estas, Grupo Financiero Banorte informó a todo su personal que en 2022 ya podrían optar por tres diferentes modalidades de trabajo: presencial, híbrido o remoto⁵.

Es decir, después de la pandemia, diversas empresas están reconfigurando su organización para definir quién va a caer en el supuesto del teletrabajo establecido en la Ley Federal del Trabajo a partir de la reforma. Lo anterior, porque de acuerdo con la reforma laboral, solamente se considera teletrabajo cuando las personas trabajadoras laboran en sus casas al menos el 40% del tiempo. Sin embargo, no se hace referencia si el porcentaje del tiempo es semanal, mensual o anual.

Al respecto, de acuerdo con una encuesta de OCC Mundial, el 73% de las personas trabajadoras en home office que cumplen con el tiempo que marca la ley para ser consideradas teletrabajadoras no han tenido adecuaciones a su contrato y, por lo tanto, su empleador no les ha proporcionado las

³ Ídem.

⁴ Primer Informe Estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe. Disponible para su consulta en: <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>

⁵ Banorte adoptará esquema de trabajo híbrido y remoto durante 2022. Disponible para su consulta en: <https://www.axisnegocios.com/breves.phtml?id=102809>

herramientas de trabajo ni el pago de servicios de telecomunicaciones o la parte proporcional del consumo de energía eléctrica, tal como lo establece la reforma⁶.

Es decir, sólo el 27% de las personas sujetas a las nuevas reglas de teletrabajo ha firmado una modificación a sus condiciones contractuales, sin embargo, aún entre quienes han establecido por acuerdo, no todas han sido beneficiadas con las disposiciones establecidas en la reforma. En ese sentido, de acuerdo con dicha encuesta, sólo al 26% de las personas teletrabajadoras, se les entregó equipo y material para trabajar desde casa, el resto, sigue asumiendo los costos del teletrabajo⁷.

Para Manuel Fuentes Muñiz, profesor investigador de la Universidad Autónoma de México, *“el reto de la implementación del teletrabajo no sólo radica en modificar las relaciones contractuales, sino en garantizar el cumplimiento de las nuevas disposiciones, lo cual no ha ocurrido entre quienes ya han firmado los cambios en sus contratos”*. A decir del investigador, *“lo que han hecho algunas empresas es que en donde tienen teletrabajo, establecen que la modalidad no rebase el 40% del tiempo para evadir cualquier responsabilidad que derive de ello, como pagar la luz, el internet o las herramientas que deben darle a los trabajadores”*⁸.

Cabe señalar que, de acuerdo con una investigación de Bain & Company México, la modalidad de trabajo remoto permite beneficio tanto a la persona trabajadora como a la empresa, debido a que a esta última le permite lograr ahorros de hasta 30% en costos inmobiliarios y de hasta 20% en procesos operativos; mientras que las personas trabajadoras ahorran en promedio 180 horas anuales de tiempo de transporte y hasta 25 mil pesos al año⁹.

Asimismo, para la consultora empresarial Uxbi by Uxbilink, entre los principales ahorros de una empresa al trabajar vía remota están:

1. Ahorros en mantenimiento e infraestructuras, ya que, al no contar con una gran cantidad de empleados en muchas de las áreas o departamentos, los centros de trabajo no representan ningún tipo de gasto en mantenimiento al no utilizarse ni desgastarse. Además del ahorro en limpieza y mantenimiento;
2. Eventos corporativos, los eventos de la empresa, tanto internos como externos, representan también un gasto en su totalidad, pero con la modalidad a distancia estos se celebran online, y

⁶ El 73% de quienes hacen home office no ha recibido los apoyos que marca la Ley. Disponible para su consulta en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-73-de-quienes-hacen-home-office-no-ha-recibido-los-apoyos-que-marca-la-ley-20211226-0052.html>

⁷ Ídem

⁸ Ibídem

⁹ Cuatro beneficios que brinda el home office a las empresas mexicanas. Disponible para su consulta en: <https://www.liderempresarial.com/cuatro-beneficios-que-brinda-el-home-office-a-las-empresas-mexicanas/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20una%20investigaci%C3%B3n,de%20hasta%2020%25%20en%20procesos>

3. Energía y suministros, al tener a una gran cantidad de colaboradores trabajando de manera virtual, es equivalente a menores gastos de electricidad, que, en muchos negocios, esta es sumamente utilizada, y en muchos lugares, se usa casi las 24 horas del día (en horario laboral y en horario nocturno para mantener iluminación), además de ahorrar en otros suministros básicos. Adicionalmente, los gastos en insumos como garrafones para beber agua, papel para imprimir, tóner, todo lo relacionado con papelería y suministros para envíos por paquetería, también se contienen.¹⁰

Al respecto, se debe mencionar que la reforma laboral que entró en vigor en el año 2021, trajo consigo grandes avances, entre otros, el más importante, es que debe ser considerada como el punto de partida en la tutela de los derechos de las personas teletrabajadoras, que por muchos años trabajaron sin regulación alguna, sin embargo, a un año de su implementación estas reformas son perfectibles.

Además, porque la reforma en sí misma implica grandes retos, pues el teletrabajo abre la puerta a la transformación de la cultura laboral en condiciones distintas al trabajo asalariado tradicional, porque en esta forma de trabajo el desempeño de la persona trabajadora debe basarse en los resultados obtenidos de acuerdo con el trabajo realizado, sustituyendo a la variable de horas empleadas, de tal manera, que la persona trabajadora esté en condiciones de gestionar su tiempo en aras de conciliar su vida, familiar, personal y laboral. Es decir, el teletrabajo otorga cierta flexibilidad a la jornada laboral, sin embargo, es necesario establecer los límites temporales a la misma incorporando la perspectiva de género¹¹.

*Pues, en la práctica el teletrabajo tiene un sesgo de género, en la medida en que el peso de mujeres y hombres es distinto por ramas de actividad y por ocupaciones, es decir, algunos de los sectores con mayor presencia de mujeres tienen un mayor potencial para desarrollar teletrabajo (sector educativo) que algunos de los sectores en los que predominan los hombres (industria manufacturera y construcción). Asimismo, tienen más probabilidad de poder teletrabajar quienes ocupan puestos de dirección y gerencia (en ellos la presencia de mujeres es menor), seguido del personal técnico y científico y profesionales intelectuales, contables, personal administrativo y otras personas empleadas de oficina (en estos en cambio, la presencia de mujeres es mayor).*¹²

Muestra de lo anterior, son los datos que arrojó el estudio realizado por Gustavo Leyva e Israel Mora, economistas del Banco de México, en el año 2021, quienes analizaron los trabajos que efectivamente se pueden realizar desde casa, tomando en cuenta las 468 ocupaciones que forman parte del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones del Instituto Nacional de Geografía y Estadística y la posibilidad de llevarlas a cabo a través de tecnologías de la información y la comunicación. Entre otros, los resultados que arrojó el estudio son: a nivel local, la Ciudad de México es la entidad federativa más

¹⁰ ¿Cómo ahorrar costos con el trabajo remoto sin descuidar el rendimiento de tu empresa?. Disponible para su consulta en: <https://www.uxbi.mx/2022/03/22/como-ahorrar-costos-con-el-trabajo-remoto-sin-descuidar-el-rendimiento-de-tu-empresa/>

¹¹ Ferrero Vicente, Erika. Trabajo de Fin de Grado "El teletrabajo en la Doctrina y la Jurisprudencia" Universitat Jaume I.España. 2018

¹² López Bermudez Montse. (2021) Teletrabajo con perspectiva de género y salud laboral. Disponible para su consulta en: <https://porexperiencia.com/dossier/teletrabajo-con-perspectiva-de-genero-y-salud-laboral>

aventajada, donde 19% de los empleos se pueden realizar de forma remota; le siguen Nuevo León con 14.2% y Querétaro con 12.2%¹³.

La medición de acuerdo con los economistas también tiene un componente de género que podría considerarse para fomentar una mayor participación laboral femenina a través de esta vía. El 15.3% de los trabajos que realizan las mujeres se podría realizar de forma remota; esta proporción se reduce a 7.7% en el caso de los hombres. Esto se debe, explican los investigadores, a la estructura ocupacional que tiene el mercado laboral mexicano. Sin embargo, advierten que esta realidad no se ha traducido en un mayor beneficio para ellas, pues “las posibilidades observadas de hacer teletrabajo muestran un sesgo en contra del empleo de las mujeres”¹⁴.

En ese orden de ideas, es de destacar que la reforma laboral de 2021, busca contribuir al logro de lo estipulado en el artículo 123 de la Constitución Federal, en el que se establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. Y, coadyuvar a la progresividad del derecho de todas las personas al trabajo decente, el cual, de acuerdo con el concepto establecido por la Organización Internacional del Trabajo, es el trabajo productivo de los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Lo que supone, que unos y otras tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las personas trabajadoras y sus familias, que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social, que dé libertad a las personas para manifestar sus inquietudes, organizarse y participar en las decisiones que inciden en su vida, y que garantice la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas trabajadoras.

Por todo lo anteriormente expuesto, con la finalidad de fortalecer la Ley Federal del Trabajo y brindar certeza jurídica tanto a la persona trabajadora como a la persona empresaria o patrón. Propongo reformar el artículo 330-A de la ley en cita, estableciendo que el porcentaje de las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora o en el elegido por ésta, se compute semanal o mensualmente de conformidad con el acuerdo que para tal efecto establezcan las partes en el contrato de trabajo, atendiendo a la perspectiva de género.

Lo anterior, con la finalidad de contribuir a dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 330-H de la misma ley, que estipula, entre otras cuestiones, que el patrón deberá de observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

¹³ Home office a la mexicana, opción sólo para 10.6% de los empleos. Disponible para su consulta en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Home-office-a-la-mexicana-opcion-solo-para-10.6-de-los-empleos-20211027-0173.html>

¹⁴ Ídem

En ese sentido, no se debe dejar de advertir que la conciliación de la vida personal y laboral, implica la negociación de tiempos a nivel familiar pero también laboral, por lo que, es importante dar certeza a las partes sobre el computo del tiempo y flexibilizar los acuerdos entre la persona trabajadora y la persona empresaria o patrón atendiendo a los contextos y condiciones particulares entre las partes, tomando en cuenta la perspectiva de género.

Además, propongo especificar en el artículo 330-E, fracciones I y III, la obligación del patrón a proporcionar los insumos o materiales que se consideren esenciales para la realización de la actividad laboral, y que, mediante acuerdo con la persona trabajadora, se establezca la forma y monto a cubrir que se derive de los gastos por la modalidad de teletrabajo, los cuales en ningún caso deberán ser considerados como parte del salario. Lo anterior, para dar certeza al pago íntegro del salario y a los insumos que se derivan del teletrabajo.

También, propongo incorporar al artículo 330-G que, en el caso de emergencia declarada por las autoridades competentes, por motivos de salud pública, desastre natural o cualquier otra, la obligación del patrón respecto del teletrabajo será hasta que se restablezcan las condiciones y se dé por terminada la declaratoria de emergencia.

Lo anterior, con el objetivo de dotar de certeza a las partes, y contribuir a robustecer la figura del teletrabajo, la cual ofrezca a las partes garantías laborales, que no reduzca condiciones y derechos, que no implique retrocesos en igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y no conlleve riesgos a la salud de las personas. Es decir, teletrabajo sí, pero regulado en el marco de los acuerdos con base en la negociación entre las partes acompañado de medidas de corresponsabilidad con perspectiva de género, donde el Estado sea el garante de las mismas.

Para dar claridad al contenido de la presente iniciativa, se considera prudente la inserción del siguiente cuadro comparativo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
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.	ARTÍCULO 330-A. ...

<p>La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.</p> <p>Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.</p> <p>Se registrarán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.</p> <p>No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.</p>	<p>La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios de forma personal, remunerada y subordinada en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.</p> <p>...</p> <p>Se registrarán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo semanal o mensual en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta. <u>Dicho tiempo será determinado incorporando la perspectiva de género y de conformidad con el acuerdo que para tal efecto establezcan las partes en el contrato de trabajo.</u></p> <p>...</p>
<p>ARTÍCULO 330-E. En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;</p> <p>II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;</p> <p>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;</p>	<p>ARTÍCULO 330-E. ...</p> <p>I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros, <u>que se consideren esenciales para la realización de la actividad laboral;</u></p> <p>II. ...</p> <p>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.</p>

<p>IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;</p> <p>V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;</p> <p>VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;</p> <p>VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y</p> <p>VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.</p>	<p><u>Para dar cumplimiento a lo anterior, el patrón establecerá mediante acuerdo con la persona trabajadora, la forma y monto a cubrir que se derive de los gastos por la modalidad de teletrabajo establecida, en ningún caso los gastos derivados de estos insumos serán considerados como parte del salario;</u></p> <p>IV. a la VIII. ...</p>
<p>ARTÍCULO 330-G. El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.</p> <p>En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual</p>	<p>ARTÍCULO 330-G. El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada. <u>En el caso de emergencia declarada por las autoridades competentes por motivos de salud pública, desastre natural o cualquier otra, la obligación del patrón respecto del teletrabajo será hasta que se restablezcan las condiciones y se dé por terminada la declaratoria de emergencia.</u></p> <p>...</p>

podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.	
---	--

Es por lo anteriormente expuesto que someto a la consideración de esta Soberanía, el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ÚNICO. Se **REFORMAN** los artículos 330-A, párrafos segundo y cuarto; 330-E, fracción I, y 330-G, párrafo primero y, se **ADICIONA** un párrafo segundo a la fracción III, del artículo 330-E, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 330-A. ...

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios **de forma personal, remunerada y subordinada** en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

...

Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo **semanal o mensual** en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta. **Dicho tiempo será determinado incorporando la perspectiva de género y de conformidad con el acuerdo que para tal efecto establezcan las partes en el contrato de trabajo.**

...

Artículo 330-E. ...

I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros, **que se consideren esenciales para la realización de la actividad laboral;**

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.

Para dar cumplimiento a lo anterior, el patrón establecerá mediante acuerdo con la persona trabajadora, la forma y monto a cubrir que se derive de los gastos por la modalidad de teletrabajo establecida, en ningún caso los gastos derivados de estos insumos serán considerados como parte del salario;

IV. a la VIII. ...

Artículo 330-G. El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada. En el caso de emergencia declarada por las autoridades competentes por motivos de salud pública, desastre natural o cualquier otra, la obligación del patrón respecto del teletrabajo será hasta que se restablezcan las condiciones y se dé por terminada la declaratoria de emergencia.

...

ARTÍCULO TRANSITORIO

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

Dado en el Palacio Legislativo de Donceles, el 25 de octubre de 2022

ATENTAMENTE

Valentina Batres Guadarrama

DIP. VALENTINA BATRES GUADARRAMA