

DIP. HÉCTOR DÍAZ POLANCO.
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
II LEGISLATURA
PRESENTE.

El suscrito, Diputado Diego Orlando Garrido López, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en el Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción III y 122, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 y 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12, fracción II, 13 fracción LXVII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y 5, fracción II; 95, fracción II; 96; 118; 325 y 326 del Reglamento de Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de este órgano legislativo la presente **PROPUESTA DE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE TELETRABAJO** conforme a la siguiente:

Cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México: En caso de su aprobación, la presente iniciativa deberá ser turnada a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

I. Título de la propuesta.

PROPUESTA DE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE TELETRABAJO.

II. Objetivo de la iniciativa.

La presente tiene por objeto realizar un análisis del marco legal vigente y la reciente regulación del trabajo a distancia, mejor conocida como teletrabajo, en la cual consideramos necesario retroalimentar en cuanto a los derechos y obligaciones de las empresas y los empleados en una relación de teletrabajo, teniendo en consideración que estas modificaciones a la ley no son exclusivamente producto de la pandemia actual de COVID-19, sino que están diseñadas para que, tanto las empresas como los trabajadores, sean más productivos en una situación social y sanitaria normal a futuro.

III. Planteamiento del problema.

Durante siglos, la característica principal de la relación laboral era la presencia del trabajador en el centro de producción bajo dependencia directa del empleador, o quiénes le representaran, en las dependencias de la empresa en que la actividad productiva se desarrollaba. El fuerte desarrollo de la tecnología y otros factores emergentes como los largos tiempos de traslado a los centros físicos de trabajo, llevaron a la aparición de una nueva forma de relación laboral que prescinde de la presencia del trabajador en los centros de trabajo, pudiendo efectuar sus tareas desde su hogar o cualquiera otra parte alejada de estos.¹

La crisis provocada por la pandemia generada por el COVID-19 puso en vigencia la modalidad de trabajo conocida como *home office* o teletrabajo, esto debido a las medidas sanitarias de distanciamiento social. Nuestro país y el mundo quedaron en pausa, alejados de la forma habitual y presencial en la que se trabajaba, la fórmula para seguir manteniendo a flote a diversas empresas tuvo como solución

¹ EL TELETRABAJO, SU NATURALEZA JURÍDICA, PRINCIPIOS Y REGULACIÓN. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/170589/El-teletrabajo-su-naturaleza-juridica-principios-y-regulacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

el uso de herramientas como el teletrabajo, lo cual reveló a muchos trabajadores la oportunidad de administrar mejor el tiempo e inclusive la oportunidad de compartir con su familia en horarios que habitualmente se pasaba detenido en el tránsito propio de las grandes urbes.

Una de las principales ventajas que también se atribuyen al teletrabajo es que su aplicación generalizada tiene un impacto muy positivo sobre el medio ambiente, al reducir el desplazamiento de personas, con el consiguiente ahorro de energía y emisión de contaminantes por el menor uso del vehículo privado y del funcionamiento del espacio no necesario de oficinas.

Resulta trascendental abonar en materia de teletrabajo, ya que los trabajadores requieren certeza jurídica y por supuesto protección de todos los derechos que a niveles local, nacional e internacional se encuentran ya establecidos, y que deben ser adecuados a la realidad social, así como garantizar derechos ante la complicada situación laboral causada por la emergencia sanitaria a nivel mundial.

Ante la imperante necesidad de su implementación y regulación, debemos entrar al análisis de ésta figura desde un punto de vista de la doctrina judicial, constitucional y científica, en la que se regulen los derechos fundamentales de las personas teletrabajadoras, como el derecho a la intimidad, el derecho a la desconexión, y los mismos derechos que para las personas que realizan sus labores de manera presencial correspondan. Así, se debe abordar la regulación y la interpretación realizada del poder de control patronal en relación con el derecho a la inviolabilidad del domicilio, el derecho a la propia imagen, el derecho al secreto de las comunicaciones, el derecho a la protección de datos, el derecho a la intimidad del teletrabajador y el derecho a la desconexión.

IV. Problemática desde la perspectiva de género, en su caso.

No aplica.

V. Argumentación de la propuesta.

I. La Ley Federal del Trabajo, con la reciente reforma de enero de 2021 actualmente establece en su Capítulo XII BIS sobre el Teletrabajo, en su artículo 330-A que será teletrabajo “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”.

Expertos sostienen que la palabra teletrabajo se refiere a “aquellas actividades ejercidas lejos de la sede de la empresa (se les denomina también, en ocasiones, trabajo a distancia), a través de la comunicación diferida o directa por medio de las nuevas tecnologías”².

Según el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, puede conceptuarse como “una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”³.

De las anteriores definiciones se pueden extraer como características básicas del mismo, por un lado, la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y el lugar de prestación de trabajo y, por otro lado, en cuanto al lugar de trabajo, se requiere que se preste fuera de la sede física de la empresa, pudiendo ser tanto en el domicilio del trabajador como en cualquier otro

² <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>

³ <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

establecido al efecto como podrían ser los denominados “telecentros” o “centros de recursos compartidos”, o bien en centro satélite o móvil⁴.

Cabe apuntar, que el *Home Office* o Teletrabajo surge en la década de los sesenta con Robert Weiner y su *teleworking*, posteriormente, en 1976, el físico Jack Nilles introduce el término de *telecommuting*, surgiendo posteriormente el *networking*, *homeworking*, *telehomeworking*, y *teletravail* en Francia. Con la idea de “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”, sin embargo, dado que el desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente preparado para el teletrabajo, tardó años en irse posicionando en Estados Unidos y Europa.

En la actualidad, gracias a las nuevas Tecnologías de Información y Comunicación, millones de trabajadores pueden realizar sus labores profesionales a distancia. No sólo se trata de trabajar desde tu hogar, sino que el teletrabajo supone “servirse de estos elementos para trabajar de un modo nuevo”⁵.

Los objetivos de esta modalidad de trabajo son: lograr un balance entre la flexibilidad y la seguridad de la estructura laboral, conciliar la vida familiar y la laboral y mejorar el nivel de competitividad y rendimiento de las empresas.

Es claro que no todos los trabajos pueden realizarse a distancia, por el contrario, profesiones relacionadas con el marketing, el periodismo o la informática, la asesoría legal o el personal de administración suelen ser susceptibles de trabajarse vía remota.

Además, el teletrabajo puede prestarse de diferentes formas. Según el tipo de comunicación con la empresa se distingue entre teletrabajo *offline*, *online* y *twowayline*. El teletrabajo *offline* o “desconectado” se produce cuando el

⁴ CERVILLA GARZÓN, M.J.; JOVER RAMÍREZ, C., “Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales”, en Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, núm. 4, 2015, (versión on line) <file:///C:/Users/HP/Downloads/2918-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9037-1-10-20180109.pdf>

⁵ <https://www.universia.net/es/actualidad/empleo/ventajas-e-inconvenientes-trabajar-desde-casa-1052528.html>

teletrabajador trabaja con un equipo informático, pero recibe o envía las instrucciones de trabajo y el resultado por medios convencionales no telemáticos. El trabajo *online* o “conectado” ocurre cuando para recoger las especificaciones del trabajo, para realizarlo o enviarlo, se utilizan las comunicaciones telemáticas. El teletrabajo *twowayline* o “en doble sentido” se da cuando el teletrabajador trabaja conectado a una red de comunicaciones telemáticas, mientras que en el *onewayline* la conexión del ordenador del teletrabajador con el central de la empresa es muy rudimentaria⁶.

Podemos identificar tres tipos de teletrabajo⁷:

- **Teletrabajo total:** este esquema se da cuando un empleado trabaja completamente de forma remota. En ese caso, tiene la libertad para laborar ya sea desde su casa o en otro lugar que no es la oficina, como un parque público o una cafetería, por ejemplo.
- **Teletrabajo parcial:** este es uno de los tipos de trabajo remoto más comunes. Los empleados están comprometidos a ir a la oficina únicamente ciertos días por semana.
- **Teletrabajo autónomo:** el teletrabajador autónomo no pertenece a una organización, sino que mantiene contratos como profesional independiente, por lo que suele trabajar en más de un proyecto a la vez. Es comúnmente conocido como *freelancer*.

De acuerdo con la guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19 emitida por la Secretaría

⁶ LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TELETRABAJADOR. POQUET Catala Raquel. Revista Jurídica de los Derechos Sociales LEX SOCIAL, vol. 8 núm. 1/2018.

⁷ HOME OFFICE: UNA GUÍA PARA TELETRABAJAR EN 2020. <https://blog.hubspot.es/marketing/guia-para-hacer-home-office-teletrabajo>

del Trabajo y Previsión Social⁸, el teletrabajo debe estar cimentado en los siguientes principios:

- **Confianza.** El patrón debe aprender a confiar en los trabajadores y estos deben alimentar esta confianza cumpliendo con los tiempos de entrega y garantizando la calidad de su trabajo. Es necesario que exista comunicación constante y que las partes siempre se transmitan la verdad.
- **Soberanía del tiempo.** Los trabajadores tienen que ser capaces de administrar su tiempo, equilibrando vida personal y vida laboral. Para ello deben implementarse y respetarse horarios de trabajo, fomentando también la desconexión fuera de estos horarios.
- **Respeto de la vida personal.** Es necesario marcar una línea divisoria entre el trabajo y la vida personal. Para ello, el patrón debe respetar y ser flexible con los horarios del trabajador, y este debe ser capaz de distanciarse de la familia para evitar distracciones mientras realiza su trabajo.
- **Voluntariedad.** El teletrabajo debe ser voluntario tanto para el trabajador como para las empresas.
- **Reversibilidad.** En la condición actual, el trabajador debe tener la garantía de que su puesto de trabajo presencial estará disponible cuando le sea posible regresar al centro de trabajo.

La cuestión del teletrabajo que permiten las nuevas tecnologías, hace tiempo que ocupa un lugar en la agenda legislativa de los trabajadores en el mundo y también en nuestro país, aunque la pandemia y la cuarentena lo han puesto como un tema

⁸

<https://juntosporeltrabajo.stps.gob.mx/docs/herramientas/7-GUI%CC%81A%20PARA%20IMPLEMENTAR%20EL%20TELETRABAJO%20EN%20LOS%20CENTROS%20DE%20TRABAJO%20EN%20EL%20MARCO%20DE%20LA%20ACCIONES.pdf>

primordial. La situación forzó a miles de trabajadores a desempeñarse de este modo en todos los ámbitos del espectro laboral, impactando las tres grandes actividades económicas que la teoría reconoce, pero en mayor medida a la segunda, propia de la transformación de bienes, y la tercera, relacionada con la distribución de bienes, operaciones con información, operaciones con activos, y la de servicios cuyo insumo principal es el conocimiento y la experiencia del personal⁹. Sin embargo, esto sucedió en el contexto menos deseado, sin la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Al mismo tiempo que luchamos por los protocolos de salud, por la organización y protección laboral, tenemos que luchar por las condiciones de trabajo de las personas. Esta nueva modalidad de organización precisa de una adaptación, evolución y retroalimentación de la regulación normativa, para ir cubriendo los vacíos legales que la práctica vaya dejando.

Reconocemos el gran trabajo realizado por ese H. Congreso de la Unión sobre este tema, y que independientemente de esa importante reforma, esta iniciativa pretende enriquecer y ampliar los conceptos y elementos aportados en ella con base en la teoría existente sobre la materia; poniendo especial énfasis en la implementación específica de los siguientes aspectos:

- **Jornada laboral:** Se deben considerar las modalidades de jornada laboral iguales a las ya existentes para todas las personas trabajadoras incluidas las que esta iniciativa busca brindar protección, así como definir claramente el derecho a la desconexión fuera de esta para las personas trabajadoras bajo esta modalidad.
- **De las tareas de cuidado:** destinado a personas trabajadoras que tengan a cargo menores de 13 años, personas con discapacidad o adultos

⁹ Para mayor referencia consultar el documento *Clasificación para Actividades Económicas*, publicado por el INEGI en www.inegi.org.mx

mayores. Se deben establecer horarios compatibles con las tareas de cuidado y/o interrupciones en la jornada en caso del teletrabajo obligatorio por situaciones de emergencia.

- **De las mujeres embarazadas y lactancia materna:** dirigido a las madres que se encuentran en etapa final del embarazo o alimentan a sus hijos con leche materna. Se deben establecer horarios compatibles con las tareas de lactancia o de movilidad según la etapa del embarazo.
- **De los elementos de trabajo:** plantear la obligación de garantizar las herramientas de trabajo con un listado de elementos mínimos para el desarrollo de la actividad, así como el caso de su reparación y mantenimiento.
- **De la compensación de gastos:** fijar una compensación por los gastos en conectividad y/o consumo de servicios en caso de teletrabajo por situaciones de emergencia.

III. Dentro de los aspectos positivos y que han dado viabilidad a esta figura en nuestro País, la COPARMEX ha señalado que implementar el *Home Office* aumenta hasta el 28% de productividad en las empresas y sostiene que: *“El trabajo desde casa o distancia en empresas y compañías con operaciones en la Ciudad de México incrementa 28% la productividad, además de que combate la contaminación y la saturación de las principales avenidas, revela la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex).”* *“El home office implementado en toda la ciudad (de México), en especial en lugares congestionados como Santa Fe o Polanco representaría una acción para combatir la contaminación y la inmovilidad en la que vivimos”, asegura Maite Ramos Gómez, presidenta de la Comisión de Movilidad de Coparmex*¹⁰. Por otra parte, los trabajadores también

¹⁰ <https://www.forbes.com.mx/home-office-aumenta-28-la-productividad-de-las-empresas/>

salen beneficiados con el uso del *Home Office* o Teletrabajo, como bien señala AMITI A. C. *“La posibilidad de trabajar en lugares distintos a su oficina es una oportunidad para mejorar la calidad de vida y aumentar el rendimiento de los trabajadores. Entre los beneficios específicos para ellos se encuentran:*

- *Ahorro en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina*
- *Ahorro en dinero, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público*
- *Ahorro y mejoras significativas en la alimentación y la salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares*
- *Mejoras en la salud, al reducir el estrés y aumentar las oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico*
- *Mejora de la convivencia familiar y vecinal, al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización*
- *Optimización de las actividades personales, gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas”*
- Mientras que para la sociedad se ha beneficiado:
 - *Reducción de la huella de carbono, al evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia sus instalaciones*
 - *Inclusión socio-laboral de población vulnerable; pues, gracias a las TIC, personas con discapacidades o dedicadas al cuidado de otros, sujetos en situación de aislamiento geográfico, desempleados mayores de 45 años o con dificultades para acudir a su centro laboral, podrán realizar un trabajo remunerado*
 - *Mejora de oportunidades para hombres y mujeres trabajadoras en periodos que complican su presencia en las instalaciones de las organizaciones, tales como: familias monoparentales con hijos pequeños, embarazo, lactancia y convalecencias*

- *Multiplicación de oportunidades de remuneración para personas desempleadas que pueden realizar proyectos sobre demanda*
- *Aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico en horas pico asociadas a las jornadas de trabajo. Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la productividad y, por lo tanto, a la mayor generación de valor por parte del sistema productivo*
- *Incidencia en el incremento de la calidad de vida de los trabajadores y su desarrollo, con la consecuente aportación al bien común.¹¹*

IV. La propuesta que se presenta es producto de un ejercicio de armonización con las últimas reformas, y trabajos implementados y probados a nivel internacional, ejercicios que han permitido a dichas naciones obtener beneficios tangibles a su productividad y medio ambiente.

Resulta necesario generar estrategias legislativas en las cuales se permitan atender y retroalimentar problemáticas que afectan derechos tan elementales como la movilidad, la salud, un medio ambiente sano y el trabajo de las personas.

Se deben aplicar alternativas y estímulos necesarios para que los ciudadanos opten por modalidades de trabajo más sustentables, que generen un beneficio al medio ambiente y calidad del aire pero sobre todo que generen una mejor calidad de vida para las personas trabajadoras y los protejan en tiempos de emergencia como los que vivimos.

En Acción Nacional creemos en el principio de solidaridad como fuente generadora de condiciones de vida digna; la relación entre patrones y trabajadores debe transitar de la simple subordinación a la colaboración entre el esfuerzo intelectual y el económico, en donde se conjunten para transformar la realidad

¹¹ https://guias.amiti.org.mx/guias/Teletrabajo_en_la_Ciudad_de_Mexico.pdf

social de nuestra Nación. Esta reforma pretende abonar a alcanzar los más altos ideales del constituyente del 17, al establecer como derecho social la protección del trabajo, con un enfoque de vanguardia propio de las condiciones sociales de este siglo.

Para mayor referencia, se presenta un cuadro comparativo de las adiciones que se proponen:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
DICE	DEBE DECIR
<p>Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;</p> <p>III. a la X.</p> <p>(sin correlativo)</p>	<p>Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Si la relación de trabajo es en modalidad de teletrabajo, para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;</p> <p>III. a la X.</p> <p>XI. En el caso de personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, se deberán establecer las condiciones de servicio conforme a lo previsto por el artículo 330-B de esta Ley.</p>
<p>Artículo 42 Bis. En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria,</p>	<p>Artículo 42 Bis. En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria,</p>

<p>conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.</p>	<p>conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.</p> <p>En caso de que la naturaleza de las actividades laborales lo permitan, el patrón podrá implementar la modalidad de teletrabajo de manera temporal, debiendo garantizar los derechos y obligaciones establecidos para esa modalidad en esta Ley.</p>
<p>Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p> <p>(sin correlativo)</p>	<p>Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p> <p>Las condiciones de trabajo aplicables a la modalidad de teletrabajo promoverán el equilibrio de la relación laboral bajo</p>

	<p>este supuesto con el fin de que gocen de un trabajo decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara ésta Ley para los demás trabajadores.</p>
<p>Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.</p> <p>Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.</p>	<p>Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales, independientemente de que se trate de trabajo presencial o teletrabajo.</p> <p>Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.</p>
<p>Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.</p> <p>(sin correlativo)</p>	<p>Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.</p> <p>Quienes acrediten tener a su cargo de manera única o compartida el cuidado de personas menores de trece años, personas con discapacidad o adultas mayores y requieran asistencia</p>

	<p>específica, o tratándose de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia maternal, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, y preferentemente la posibilidad de realizar teletrabajo que se ajuste a dichas condiciones.</p>
<p>Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.</p> <p>(sin correlativo)</p>	<p>Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.</p> <p>Los salarios de las personas bajo la modalidad de teletrabajo no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos iguales en la empresa o establecimiento para el que presten sus servicios.</p>
<p>Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto:</p> <p>I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;</p>	<p>Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto:</p> <p>I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías de la información y comunicación que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas y promover la modalidad de</p>

<p>...</p>	<p>teletrabajo;</p> <p>...</p>
<p>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.</p> <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</p>	<p>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.</p> <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</p>

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.

Se regirán 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.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

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.

El Derecho a la desconexión digital, es el derecho que tiene la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo a no ser contactado y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación fuera de su jornada laboral legal o convencionalmente establecida, a fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Se regirán 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.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

<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</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>De presentarse desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el patrón deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación del servicio. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona trabajadora a continuar percibiendo la remuneración correspondiente.</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</p>

<p>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</p>	<p>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</p>
---	---

<p>trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.</p>	<p>trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.</p>
<p>Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:</p> <p>I. a la VIII. ...</p> <p>IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley;</p> <p>y,</p> <p>X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</p> <p>(sin correlativo)</p> <p>...</p>	<p>Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:</p> <p>I. a la VIII. ...</p> <p>IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley;</p> <p>y;</p> <p>X. Las cláusulas específicas relativas la modalidad de teletrabajo, y</p> <p>XI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</p> <p>...</p>
<p>Artículo 472.- Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352.</p>	<p>Artículo 472.- Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos la modalidad de teletrabajo y los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352.</p>

I. Fundamento legal y en su caso sobre su constitucionalidad y convencionalidad.

PRIMERO. - El artículo 122, apartado A fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que:

“II. El ejercicio del Poder Legislativo se deposita en la Legislatura de la Ciudad de México, la cual se integrará en los términos que establezca la Constitución Política de la entidad”.

En tanto que el orden constitucional local, deposita el poder legislativo en el Congreso de la Ciudad de México, integrado por 66 diputaciones, y que, de conformidad con el inciso c) del apartado D del artículo 29, nos faculta para *“Iniciar leyes y decretos ante el Congreso de la Unión, en los términos previstos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;”*.

SEGUNDO. - Que con fundamento en el artículo 13 fracción LXVII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, las y los Diputados del Congreso tiene facultad para: *“Iniciar leyes y decretos ante el Congreso de la Unión, en los términos previstos por la Constitución Política;”*.

Por todo ello, se somete a la consideración del pleno de este H. Congreso de la Ciudad de México la siguiente Iniciativa con proyecto de:

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE TELETRABAJO.

ARTÍCULO UNICO.- Se reforma la fracción II y se adiciona la fracción XI del artículo 25; se adiciona un segundo párrafo al artículo 42 Bis; se adiciona un

párrafo segundo al artículo 56; se reforma el primer párrafo del artículo 59; se adiciona un segundo párrafo al artículo 64; se adiciona un segundo párrafo al artículo 86; se reforma la fracción I del artículo 153-C; se reforma el párrafo quinto del artículo 330 A; se adiciona un segundo párrafo a la fracción I del artículo 330E; se reforma la fracción X, y se adiciona una fracción XI al artículo 391; y se reforma el artículo 472 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. ...

II. Si la relación de trabajo es **en modalidad de teletrabajo**, para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

III. a la X.

XI. En el caso de personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, se deberán establecer las condiciones de servicio conforme a lo previsto por el artículo 330-B de esta Ley.

Artículo 42 Bis. En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

En caso de que la naturaleza de las actividades laborales lo permitan, el patrón podrá implementar la modalidad de teletrabajo de manera temporal, debiendo garantizar los derechos y obligaciones establecidos para esa modalidad en esta Ley.

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Las condiciones de trabajo aplicables a la modalidad de teletrabajo promoverán el equilibrio de la relación laboral bajo este supuesto con el fin de que gocen de un trabajo decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara ésta Ley para los demás trabajadores.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales, **independientemente de que se trate de trabajo presencial o teletrabajo.**

...

Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Quienes acrediten tener a su cargo de manera única o compartida el cuidado de personas menores de trece años, personas con discapacidad o adultas mayores y requieran asistencia específica, o tratándose de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia maternal, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, y preferentemente la posibilidad de realizar teletrabajo que se ajuste a dichas condiciones.

Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Los salarios de las personas bajo la modalidad de teletrabajo no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos iguales en la empresa o establecimiento para el que presten sus servicios.

Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías **de la información y comunicación** que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas **y promover la modalidad de teletrabajo;**

II. a la IV.

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 Derecho a la desconexión digital, es el derecho que tiene la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo a no ser contactado y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación fuera de su jornada laboral legal o convencionalmente establecida, a fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

...

...

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

I. ...

De presentarse desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el patrón deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación del servicio. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona trabajadora a continuar percibiendo la remuneración correspondiente.

II. a la VIII. ...

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

I. a la VIII. ...

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; ~~y,~~

X. Las cláusulas específicas relativas la modalidad de teletrabajo, y

XI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 472.- Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos **la modalidad de teletrabajo y** los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352.

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 que contravengan el presente decreto a partir de su entrada en vigor.

Dado en el Palacio Legislativo de Donceles, Recinto del Congreso de la Ciudad de México, a los 28 días del mes de octubre de dos mil veintiuno.



DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ