



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

Ciudad de México, a 17 de septiembre de 2020

CCDMX/LCS/0049/2020

**DIP. MARGARITA SALDAÑA HERNÁNDEZ
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, I LEGISLATURA
P R E S E N T E.**

La que suscribe, Diputada Lizette Clavel Sánchez, con fundamento en los artículos 29, apartado D, inciso a; y 30, numeral 1, fracción b, de la Constitución Política de la Ciudad de México; y artículos 12, fracción II; 13, fracción LXVII; y 21 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de este Honorable Congreso la presente **“INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO”**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El teletrabajo en México se ha intentado regular a través del ordenamiento ex profeso que es la Ley Federal del Trabajo, en la especie en el capítulo XII “Trabajo a domicilio”, que comprende los artículos 311 al 330, al menos desde 1988 y con una última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.), el 30 de noviembre de 2012.

Dicha legislación resulta francamente anacrónica, pues como es evidente, los avances y la democratización de las tecnologías de la información y la comunicación se han revolucionado y continúan revolucionándose de forma acelerada.

Sin embargo, lo que en algún momento pudiera parecer una mera modalidad de trabajo, enfocada a temas como mejorar la productividad o reducir la huella ecológica del traslado de personal, ha cobrado trascendencia de elemental para mantener la producción, dado que el 30 de marzo de 2020, el Gobierno Federal declara emergencia sanitaria, por causa de fuerza mayor debido a la epidemia generada por el virus SARS-CoV-2, (COVID-19), en la cual, la Secretaría de Salud, determinará



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

todas las acciones que resulten necesarias para atender la emergencia, entre ellas, la Jornada Nacional de Sana Distancia, a fin de evitar concentraciones de personas. Y la posterior implementación de semáforos para determinar las actividades y sectores que pueden laborar en función de la capacidad hospitalaria y el número de contagios.

Ante el escenario de la pandemia y viendo la conveniencia de desincentivar la movilidad de personas, incluso por términos meramente ecológicos y de desgaste laboral, es decir, superada la pandemia, es importante legislar sobre la nueva normalidad laboral, toda vez que, aunque la Ley Federal del Trabajo, considera en el Título Sexto, “Trabajos Especiales”, en su capítulo XII, denominado “Trabajo a domicilio”, el escenario de las personas trabajadoras de cara, no a la pandemia, sino a la nueva normalidad se verá modificado, toda vez que no es un trabajo especial, sino que su trabajo ordinario se vio trasladado a teletrabajo por causas de fuerza mayor, es decir, la modificación de las condiciones laborales, más allá de la voluntad de patrón-trabajador.

Ante este escenario encontramos elementos que vulneran a la persona trabajadora, como es el que no se respete una jornada específica de trabajo, no hay como probar que cumple su jornada, ni las personas están obligadas a poseer o disponer insumos personales para el desempeño de sus actividades, siendo que, de manera ordinaria, es el patrón quien está obligado a proveerlos. Por tanto, es importante adaptar el marco normativo vigente, en la especie, la Ley Federal del Trabajo, a fin de que sea acorde a la realidad que vemos transformarse ante nuestros ojos a través de una iniciativa de iniciativas que este Congreso de la Ciudad de México proponga al Congreso de la Unión.

Es de señalar que el trabajo a domicilio se legisló en 2012, donde se expuso la necesidad de regular el trabajo que se desempeña en un lugar diverso al centro de trabajo proporcionado por el empleador, sin embargo, la reforma se limitó a caracterizarlo como trabajo a domicilio, definiéndolo como “el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación”¹, realizándose sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Sin embargo, la regulación del trabajo a domicilio solo se limitó a la materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio

¹ Artículo 311, Ley Federal del Trabajo. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

y posteriormente los venda al mismo patrón, lo cual no aplica a cuestiones especializadas como conocimientos tecnológicos como demanda el teletrabajo, por lo cual es necesaria su regulación. Además de ser conceptualizado en un título específico de “Trabajos Especiales” por lo que se distingue claramente del trabajo ordinario que de origen tendría que desempeñarse en un centro de trabajo destinado por el empleador.

DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO

“INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO”

OBJETIVO DE LA PROPUESTA

Sentar las bases para que el trabajo que se vio trasladado a teletrabajo, debido a la emergencia sanitaria por el COVID–19, se encuentre regulado a los efectos de esta emergencia y a las siguientes que pudieran acontecer por causas diversas, ya que si bien existe un apartado del trabajo a domicilio en la redacción actual, las condiciones de trabajo en que se hayan dado subyacen a la nueva normalidad, no así, las de las personas empleadoras y empleadas que tenían un trabajo in situ y se vieron obligados más allá de la voluntad de las partes a realizar el teletrabajo.

La jornada de trabajo, metas programáticas y obligación del empleador de ofrecer los instrumentos de trabajo, son un axioma en el mundo laboral in situ, pero en los hechos, la nueva normalidad requiere que se plasme con toda claridad en la ley para trasladar las mismas condiciones a un lugar diverso.

PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las mujeres embarazadas son un grupo vulnerable ante la presencia del virus SARS–COV–2, además, serían las principales beneficiadas en que se implementara un régimen claro, con metas y compromisos por parte del empleador y la persona



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

empleada para poder trasladar las funciones de oficina a la casa por razones diversas a la pandemia, como, por ejemplo, la maternidad.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE LA INICIATIVA PRETENDA RESOLVER Y LA SOLUCIÓN QUE SE PROPONE.

La Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.), el 1 de abril de 1970, es reglamentaria de lo dispuesto en el apartado A, del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expedida el 5 de febrero de 1917, es una norma, que, si bien al menos en el aspecto normativo establece con justicia los derechos y obligaciones de empleadores y empleados, no está completamente de acorde a los avances tecnológicos.

En 1970, era prácticamente imposible la edición en tiempo real de un documento colaborativo, apenas en 1964 se celebraría la primera reunión de videoconferencia, claramente, no al alcance de la mayoría, el manejo de información era predominantemente en papel. Hoy en día todo eso ha cambiado, por tanto, los supuestos se han actualizado.

Testigo de ello, son las 13 iniciativas presentadas en la materia durante la LXIV Legislatura, las 3 presentadas durante la LXIII Legislatura, y las previas que consumaron sus efectos en la ley tanto en 2012 como en 1980, que se asentó el capítulo de trabajo a domicilio, dentro del título de trabajos especiales.

Sin embargo, lo que nos ocupa, no son los trabajos especiales, sino los trabajos ordinarios, reglamentados por la ley para ser desarrollados en el centro de trabajo y que por ocasión de la emergencia sanitaria causada por el virus SARS-COV-2, se han visto trasladados a escenarios de teletrabajo.

Es claro que, la ley debe partir de principios generales y atemporales que, evidentemente, los efectos de la pandemia por coronavirus serán transitorios y en algún momento se desvanecerán. Empero, esto sólo nos ha orillado a poner especial atención y urgencia en issue normativo que ha cobrado relevancia en los próximos años. Bien por una razón de mera eficiencia del personal al sufrir menos desgaste en traslados, por razones ecológicas al generar menor huella de carbono con



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

desplazamientos, así como por conveniencia económica de ambas partes o bien por alguna emergencia o desastre natural que pudiera presentarse.

Este asunto, está investigado con toda claridad por la Subdirección de Análisis de Política Interior de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, particularmente con el documento “Teletrabajo. Marco Teórico Conceptual, Iniciativas presentadas en la Cámara de Diputados, Derecho Comparado y Opiniones Especializadas”², de la Mtra. Claudia Gamboa Montejano, investigadora parlamentaria; y por el Lic. Arturo Ayala Cordero, asistente de investigación, y del cual, a continuación, se hace una selección de los principales argumentos en que se coincide para sustento de la propuesta.

En la publicación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del documento temático para el foro de dialogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los teletrabajadores y empleadores en los servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros, se señala la siguiente definición: *“Dado que el trabajo a distancia y la utilización de nuevas tecnologías entrañan siempre cambios organizacionales, parece apropiado definir el teletrabajo como una forma de organización del trabajo con las siguientes características:*

- a) el trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con los demás colegas de trabajo, y*
- b) las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación. Además, el teletrabajo puede realizarse (en línea) (con una conexión informática directa) o (fuera de línea), organizarse de manera individual o colectiva, constituir la totalidad o una parte de las tareas del trabajador, y ser ejecutado por trabajadores independientes o trabajadores asalariados.”*³

² Gamboa, Claudia; Ayala, Arturo. Teletrabajo. Marco Teórico Conceptual, Iniciativas presentadas en la Cámara de Diputados, Derecho Comparado y Opiniones Especializadas, SIADE. 2017. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-18-17.pdf>

³ OIT Organización Internacional del Trabajo, documento Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros, Dirección en Internet: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

Dicho documento, señala también algunas de las modalidades en que se puede desarrollar el teletrabajo:

- **Escritorio multiusuario (hot desking).** *El trabajador trabaja a distancia una parte o la mayor parte del tiempo, y el resto del tiempo en la oficina principal. Cuando trabaja en la oficina principal, el trabajador ocupa un despacho no asignado, atribuido para una utilización puntual, y no dispone de un escritorio que le estaría reservado durante sus períodos de teletrabajo.*
- **Escritorio multiusuario con reserva (hotelling).** *Sistema similar al del escritorio multiusuario, pero los trabajadores deben realizar una reserva previa.*
- **Telecentros.** *Instalaciones que ofrecen estaciones de trabajo y otro equipo de oficina a los trabajadores de diversas entidades. Este tipo de teletrabajo se considera útil en la medida en que la tecnología que ofrecen es mejor que la disponible en la oficina a domicilio, pero se estima que está en declive debido al acceso generalizado a las redes de banda ancha, los ordenadores portátiles y los teléfonos inteligentes.*
- **Oficinas colaborativas.** *Se trata de entornos de trabajo virtuales en los que los trabajadores pueden trabajar en colaboración desde distintos lugares gracias a una red informática.*

Siendo una descripción enunciativa, más no limitativa, en relación a los pronunciamientos de instituciones reconocidas.

En el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, el cual tiene como objeto elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores, se indica la siguiente definición:

“El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato 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.”⁴

⁴ Unión Europea, Access to European Union Law Acuerdo Marco Europeo de 16 de Julio de 2002 Sobre Teletrabajo. Dirección en Internet:

<http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

Bibiana Luz Clara, en su publicación “Manual de Derecho Informático”⁵ enlista las ventajas y desventajas del teletrabajo de la siguiente manera:

Ventajas Para el trabajador:

- Mayor disponibilidad y aprovechamiento de su tiempo.
- Permanencia en su domicilio sin necesidad de traslados, que implican gastos y tiempo.
- Reorganización familiar.
- Menos gasto en vestimenta.
- Realización de tareas según su objetivo (lo cual implica mayor eficiencia).
- Permite el trabajo normal a embarazadas y madres con bebés que no necesitan salir de su casa, ni llevar los niños a guarderías.
- Mayor posibilidad para los discapacitados motores, que al no necesitar desplazamiento pueden realizar por igual su tarea.
- Mayor flexibilidad horaria.
- Mayor especialización.
- Menor stress, al no tener pérdidas de tiempo innecesarias.

2) Para la empresa:

- Reducción de costos en general.
- Reducción de costos de infraestructura.
- Reducción de costos de viáticos.
- Aumento de la productividad.
- Reducción del absentismo.
- Reducción de costos por seguros a los empleados.
- Inexistencia de conflictos de convivencia entre el personal.
- Acceso a personal más especializado.
- Posibilidad de ampliar horarios de trabajo.
- Mejores plazos de entrega de tareas.

3) Para la sociedad:

- Menor contaminación ambiental (al reducirse el desplazamiento).
- Menor congestión de tránsito (ídem).
- Empleo para discapacitados.

⁵ Fuente: Página de Internet del Diario Oficial de



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

- Empleo para embarazadas y post parto.
- Facilidades para trabajadores que se encuentren fuera del área urbana.
- Desarrollo para zonas alejadas o rurales.
- Descongestión de las grandes áreas pobladas (a las cuales los trabajadores habitualmente se mudan para estar cerca de las empresas).

Es pertinente señalar que, tanto la autora, como otros autores definen los contratiempos, valga para este análisis la explicación más puntual de Julio Téllez⁶, **especialista en derecho informático**:

Desventajas Trabajador:

- Aislamiento.
- Falta de diferenciación entre el ámbito del hogar y el profesional.
- Perdida de algunas garantías laborales.

Empresa:

- Disminuye el control sobre el operario.
- Las tareas deberán coordinarse mejor.
- Mayor necesidad de motivar al empleado.
- Posible competencia desleal del trabajador.
- Posible uso de medios tecnológicos de la empresa para fines propios del operario.

Por tanto, el teletrabajo que, *desde el* ámbito teórico, que podría ser definido como:

“Una modalidad u organización de trabajo, realizada fuera de los centros laborales habituales, en la cual los empleadores y trabajadores se comunican y tienen contacto principalmente, a través de las tecnologías de la información y comunicación, sin

⁶ Fuente: Julio Téllez, Teletrabajo, Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

*necesidad presencial de los trabajadores en los centros de trabajo y con una supervisión remota de los empleadores.*⁷

Es una necesidad del mundo actual que cobra relevancia, trascendencia y urgencia en su legislación en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 y que ha evidenciado en los hechos que el respeto a la jornada de trabajo, es decir, la desconexión digital fuera de los días y horarios hábiles no se observa – de acuerdo con una encuesta de la iniciativa The Wellness and Productivity Project sobre el *home office* en tiempos del coronavirus, 41 por ciento de los mexicanos dijo trabajar más horas que cuando estaba en la oficina. Esta sobrecarga laboral que viven muchas personas es un motivo de desórdenes mentales y emocionales para afrontar en estos tiempos de pandemia – así como se ha dejado del lado del trabajador la obligación de contar con implementos de trabajo, que es propio del patrón aportar o bien, la certeza de ambos de estar cumpliendo con las metas de trabajo, tanto para el trabajador la de cumplir la función encomendada y no ser sujeto a despido injustificado, como para el empleador el establecimiento de metas claras, observables, medibles y comprobables que justifiquen la necesidad de una plaza de trabajo.

Hay que ser claros, en que este fenómeno es transitorio, no es excluyente de ser una expresión de la cuarta revolución industrial que debe de incluirse en el marco normativo del trabajo para efectos extraordinarios como elemento esencial de continuidad de la producción o como una nueva modalidad de la dinámica laboral aprovechando las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), para dinamizar la actividad productiva.

SOLUCIÓN QUE SE PROPONE.

Actualizar el marco normativo vigente a fin de que se considere la implementación transitoria o mixta del teletrabajo, en los empleos clasificados como no especiales. Dando certeza jurídica a la persona trabajadora y a la persona empleadora.

⁷ Gamboa, Claudia; Ayala, Arturo. Teletrabajo. Marco Teórico Conceptual, Iniciativas presentadas en la Cámara de Diputados, Derecho Comparado y Opiniones Especializadas, SIADE. 2017. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-18-17.pdf> pp12.



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

ARGUMENTOS QUE SUSTENTAN LA PROPUESTA.

El marco jurídico laboral ha quedado rebasado ante las nuevas circunstancias demográficas, económicas y sociales.

La legislación actual no responde a la necesidad de preservar la sana distancia en los empleos existentes bajo un marco de certeza.

La legislación actual no responde a la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, ni tampoco a la necesidad de generación de empleos.

FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD

El primer párrafo del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala:

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.”

Es claro que existe un mandato para que la ley, provea trabajo digno y su organización.

Dicho ordenamiento, en la especie de los trabajadores del apartado A, es decir, los que no son trabajadores al servicio del Estado, es la Ley Federal del Trabajo, en este sentido el artículo primero de dicha norma señala lo antes expuesto, y su artículo segundo expresa:

“Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.”



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

*Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se **respeta plenamente la dignidad humana del trabajador**; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.*

*El trabajo digno o decente también incluye el **respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores**, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.*

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.”

En este sentido, el objeto de la ley es el buscar el equilibrio de las relaciones laborales, por tanto, ante el cambio de los factores materiales que tienen como escenario las relaciones, es necesario actualizar el marco normativo para que responda de iure y de facto a la realidad material y no sólo a la simbólica.

ORDENAMIENTOS A MODIFICAR

En la especie, la Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 3o. Ter. - Para efectos de esta Ley se entenderá por: ...I al VII... Sin correlativo	Artículo 3o. Ter. - Para efectos de esta Ley se entenderá por: ...I al VII... (Se adiciona) VIII. Teletrabajo: Modalidad u organización de trabajo, realizada



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

	<p>fuera de los centros laborales habituales, en la cual los empleadores y trabajadores se comunican y tienen contacto principalmente, a través de las tecnologías de la información y comunicación, sin necesidad presencial de los trabajadores en los centros de trabajo y con una supervisión remota de los empleadores.</p>
<p>Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.</p>	<p>Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Con independencia a si previo acuerdo de las partes se desempeña en el centro de trabajo o bien a través de teletrabajo.</p>
<p>Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: ...I al X...</p> <p>(Sin correlativo)</p>	<p>Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: ...I al X...</p> <p>(Se adiciona)</p> <p>XI. En la modalidad de teletrabajo, se deberán enlistar los bienes que el empleador proporcione al trabajador para el desempeño de su labor, así como la obligación de este de resguardarles, darles buen uso y devolverlos cuando cese dicha modalidad o bien la relación laboral.</p> <p>XII. En la modalidad de teletrabajo, se deberá establecer con precisión las</p>



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

	<p>metas semanales y los días y horas laborales, contando el trabajador con el derecho a la desconexión fuera de dicho período de tiempo.</p>
<p>Artículo 27.- Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.</p> <p>(Sin correlativo)</p>	<p>Artículo 27.- Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.</p> <p>(Se adiciona)</p> <p>En la modalidad de Teletrabajo, se establecerán metas, con una periodicidad mínima semanal que el trabajador ha de cumplir y el empleador validar.</p>
<p>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.</p> <p>(Sin correlativo)</p>	<p>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.</p> <p>(Se adiciona)</p> <p>Lo anterior, en el supuesto de no optar por la modalidad de teletrabajo, en cuyo caso, se trasladarán las responsabilidades, derechos y obligaciones establecidas en la</p>



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

	relación laboral, sustituyendo el centro de trabajo por el lugar que mejor convenga al trabajador para cumplir con las tareas y metas encomendadas.
Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.	Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, ya sea en el centro de trabajo o por la modalidad de teletrabajo.
SIN CORRELATIVO	Artículo 68 BIS. - El trabajador tendrá derecho a la desconexión fuera del horario de la jornada laboral pactada cuando se trate de teletrabajo.
Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos; II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento; III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes,	Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos; II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento; III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos, software y sus licencias, así como materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

<p>siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;</p> <p>(...)</p>	<p>luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo, ya sea por la vía presencial o de teletrabajo.</p> <p>(...)</p>
<p>Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores: I al V (...)</p> <p>VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;</p> <p>VI al XIII.</p> <p>(Sin correlativo)</p>	<p>Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores: I al V (...)</p> <p>VI.- Restituir al patrón los materiales cuando cese la relación laboral o bien, aquellos no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;</p> <p>VI al XIII.</p> <p>(Se adiciona)</p> <p>XIV. En la modalidad de teletrabajo, estar disponible por los medios de conexión establecidos durante el horario laboral establecido.</p> <p>XV. Cumplir con las metas establecidas en tiempo y forma de</p>



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

	conformidad con lo establecido con el patrón.
<p>Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>I al XI (...)</p> <p>(Sin correlativo)</p>	<p>Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>I al XI (...)</p> <p>(Se adiciona)</p> <p>XII.- Enajenar, dar uso distinto o mal uso a los bienes tangibles o intangibles suministrados por el patrón para el desempeño de sus labores.</p>

TEXTO NORMATIVO PROPUESTO

ÚNICO. Se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 3o. Ter. - Para efectos de esta Ley se entenderá por:
I al VII (...)

VIII. Teletrabajo: Modalidad u organización de trabajo, realizada fuera de los centros laborales habituales, en la cual los empleadores y trabajadores se comunican y tienen contacto principalmente, a través de las tecnologías de la información y comunicación, sin necesidad presencial de los trabajadores en los centros de trabajo y con una supervisión remota de los empleadores

...

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. **Con independencia a si previo**



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

acuerdo de las partes se desempeña en el centro de trabajo o bien a través de teletrabajo.

...

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:
I al X (...)

XI. En la modalidad de teletrabajo, se deberán enlistar los bienes que el empleador proporcione al trabajador para el desempeño de su labor, así como la obligación de este de resguardarles, darles buen uso y devolverlos cuando cese dicha modalidad o bien la relación laboral.

XII. En la modalidad de teletrabajo, se deberá establecer con precisión las metas semanales y los días y horas laborales, contando el trabajador con el derecho a la desconexión fuera de dicho período de tiempo.

...

Artículo 27.- Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

En la modalidad de Teletrabajo, se establecerán metas, con una periodicidad mínima semanal que el trabajador ha de cumplir y el empleador validar.

...

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

Lo anterior, en el supuesto de no optar por la modalidad de teletrabajo, en cuyo caso, se trasladarán las responsabilidades, derechos y obligaciones establecidas



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

en la relación laboral, sustituyendo el centro de trabajo por el lugar que mejor convenga al trabajador para cumplir con las tareas y metas encomendadas.

...

Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, **ya sea en el centro de trabajo o por la modalidad de teletrabajo.**

...

Artículo 68 BIS. - El trabajador tendrá derecho a la desconexión fuera del horario de la jornada laboral pactada cuando se trate de teletrabajo.

...

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos, **software y sus licencias, así como** materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo, **ya sea por la vía presencial o de teletrabajo.**

...

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

I al V (...)



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

VI.- Restituir al patrón los materiales **cuando cese la relación laboral o bien, aquellos** no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VI al XII (...)

XIII. En la modalidad de teletrabajo, estar disponible por los medios de conexión establecidos durante el horario laboral establecido.

XIV. Cumplir con las metas establecidas en tiempo y forma de conformidad con lo establecido con el patrón.

...

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

I al XI (...)

XII.- Enajenar, dar uso distinto o mal uso a los bienes tangibles o intangibles suministrados por el patrón para el desempeño de sus labores.

TRANSITORIOS.

PRIMERO. En ejercicio de la facultad conferida a este Congreso contenida en el artículo 71, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y del artículo 326, del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, remítase a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión para los efectos a que haya lugar.

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

TERCERO. Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México y en el Diario Oficial de la Federación para su máxima difusión.



DIP. LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

CUARTO. Se exhorta a la Secretaría de Educación Pública a armonizar lo dispuesto en materia de teletrabajo en la normatividad laboral docente en virtud de la función social de la educación, en un plazo máximo de 180 días contados a partir de la entrada en vigor de la presente.

Dado en el Recinto Legislativo de Donceles, sede del Poder Legislativo de la Ciudad de México a los 22 días del mes de septiembre de 2020.

DocuSigned by:
Lizette Clavel Sánchez
25EE44E3E7042...
PROPONENTE



LIZETTE CLAVEL SÁNCHEZ

DIPUTADA LOCAL

Ciudad de México, 23 de septiembre de 2020
CCDMX/I/LCS/0049/19

**DIP. MARGARITA SALDAÑA HERNÁNDEZ
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
P R E S E N T E.**

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 30, numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12, fracción II, de la Ley Orgánica; 5, fracción I, 95, fracción II y 96 del Reglamento, ambos del Congreso de la Ciudad de México, le solicito atentamente, inscribir en el Orden del Día de la Sesión Ordinaria a celebrarse el martes 29 de septiembre del presente la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO**. Para dicho efecto se anexa documento.

Agradeciendo de antemano su atención, quedo de usted.

Doc. Signed by:
Lizette Clavel Sánchez
25E84C8E77042A...
Atentamente,

Doc. Signed by:
Presidencia Mesa Directiva,
2518210E4E454ED...

Oficina

Plaza de la Constitución #7, primer piso, oficina 111
Col. Centro Histórico, Alcaldía Cuauhtémoc, CDMX
Conmutador: 51-30-19-00 ext. 2123