



LEY MODELO PARA REGULAR EL TRABAJO A DISTANCIA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Consideraciones.

En diciembre de 2019, comenzó en China, una enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2, conocida como coronavirus, la cual fue declarada pandemia por la Organización Mundial de la Salud el 11 de marzo de 2020.¹

La pandemia a causa del virus COVID-19 revolucionó la vida cotidiana y las relaciones personales y laborales. El mercado laboral está teniendo cambios, dado que el confinamiento social era una de las medidas sanitarias para evitar la propagación del virus, las personas no podían desplazarse a sus trabajos.

Aquellos trabajos que podían desempeñarse a distancia, sin necesidad de ir a oficinas o centros de trabajo, comenzaron a implementar el trabajo a distancia para evitar la pérdida de productividad. Sin embargo, los retos en materia legislativa son enormes para regular, impulsar y fomentar el trabajo a distancia.

De acuerdo al análisis publicado por la Organización Internacional del Trabajo para América Latina y el Caribe, titulado: *“Panorama Laboral en tiempos de la COVID19: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos*, se estima que la pandemia de la COVID-19 ha generado en América Latina y el Caribe una recesión económica de una magnitud y extensión sin precedentes. Estimaciones preliminares del Banco Mundial a junio de 2020 dan cuenta de una caída promedio para la región del orden del -7,2% del PIB para este año, la más elevada en los últimos 70 años (Gráfico 2).

¹ Noticias ONU, 11 de marzo de 2020; El coronavirus SARS-CoV-2 es una pandemia; pagina consultada el 30 de abril;
<https://news.un.org/es/story/2020/03/1470991>

Proyecciones más recientes del Fondo Monetario Internacional (FMI) agudizan aún más la contracción del PIB regional elevando ese valor a -9,4%, con caídas de -11%

en México, -9,1% en Brasil, 9,9% en Argentina, -7,5% en Chile, -7,8% en Colombia y -13,9% en Perú.²

La retracción del nivel de actividad económica tendrá un impacto fuertemente negativo sobre el mercado de trabajo que se canalizará a través del efecto que tiene la dinámica productiva sobre los ingresos, las remuneraciones y la calidad de los empleos.

En la medida en que la pandemia se alargue y las medidas de distanciamiento físico continúen siendo necesarias, cabe esperar que la contracción sea mayor que la proyectada y que el efecto sobre el desempleo sea todavía más grande. Según las últimas estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la crisis causará una reducción de alrededor del 10,3% de las horas de trabajo en el segundo trimestre de este año, lo que equivale a 31 millones de empleados a tiempo completo (*suponiendo un tiempo de trabajo de 40 horas semanales*).

Asimismo, se espera un marcado deterioro de la calidad del empleo, debido al aumento de la informalidad y la reducción de las jornadas laborales y de los salarios. La CEPAL estima que la tasa de pobreza podría aumentar hasta 4,4 puntos porcentuales y la de pobreza extrema, 2,6 puntos porcentuales con respecto a 2019. Esto implica que la pobreza alcanzaría entonces al 34,7% de la población latinoamericana (214,7 millones de personas) y la pobreza extrema, al 13% (83,4 millones de personas).³

Para tratar de contrarrestar el impacto económico generado por la pandemia, en el ámbito internacional, los países han implementado políticas de acción en torno a tres áreas: la protección de los empleados en el lugar de trabajo, la protección de la actividad económica y de la demanda de mano de obra, y el apoyo al empleo y al

² Organización Internacional del Trabajo. Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19 Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. Junio 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749659.pdf

³ Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe Mayo de 2020 Número 22 El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Mayo 2020. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf

mantenimiento de los ingresos (OIT, 2020b; CEPAL, 2020a). La idea fundamental de estas medidas es evitar los contagios, asegurar los ingresos de los grupos más vulnerables y mantener la capacidad instalada y la viabilidad de las empresas, además de preservar los empleos y las condiciones laborales.

La nueva normalidad, ha obligado a que los países de la región hayan adoptado medidas tendientes a asegurar un retorno al trabajo seguro y saludable, sin poner en riesgo la salud de las personas ni las estrategias de recuperación económica; en consecuencia, se han establecido o adaptado la legislación y reglamentación del ***Trabajo a Distancia y del Teletrabajo***, se ha flexibilizado la calificación de

accidentes y enfermedades profesionales en relación con el COVID-19 y se han dispuesto medidas para asegurar al empleado contra otros riesgos asociados a la pandemia (por ejemplo, salud mental), entre otras medidas.

Es importante destacar que en junio de 1996, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió el trabajo a domicilio a través del Convenio N° 177, como el trabajo que una persona realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, para elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como empleado independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judicial.

En el año 2002 se establece el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo firmado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) / la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP). Este acuerdo fue el primero y se firmó con el objetivo de modernizar la organización del trabajo en el sector público y para permitir conciliar la vida personal, laboral y familiar, a través del teletrabajo. El acuerdo define al teletrabajo 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.

En la búsqueda de promover y formalizar el teletrabajo, en el año 2011, la OIT junto con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Unión Industrial de

Argentina, elaboraron un Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo. La OIT define Teletrabajo como el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora (Tesauro OIT, 6.^a edición, Ginebra, 2008).

Bajo el contexto actual, Argentina, Paraguay, Costa Rica, Colombia, Chile, Perú, entre otros países, establecieron legislación o reglamentación para la modalidad del teletrabajo, o se encuentran en procesos de regulación de esta modalidad de trabajo. Paraguay flexibilizó los plazos para el aviso por parte del empleador para permitir el uso de vacaciones remuneradas durante la crisis a la vez que dispuso una gratificación especial para el personal de salud dependiente del sistema público y se autorizó al Ministerio de Salud a contratar al personal necesario para hacer frente a la pandemia sin necesidad de concurso. En Belice las empresas que pueden operar están obligadas a permitir que los empleados trabajen de forma remota, siempre que la naturaleza de ese trabajo así lo permita. A su vez, se desarrolló una política de teletrabajo / trabajo desde el hogar para el servicio público. En Trinidad y Tobago el Ministerio de Trabajo estableció las “Workplace Guidelines on the closure of schools” donde, entre otras medidas, se alienta al empleador a implementar el trabajo remoto para los empleados con niños. Si no es posible, se requiere que los sindicatos / empleados y empleadores exploren las opciones de trabajo por turnos, horas de trabajo escalonadas y/o listas.

La ley de teletrabajo en Argentina⁴ está formada por veinte artículos, en un principio fue elaborada por el impostergable desarrollo de las relaciones producidas y la necesidad por reglamentar la relación empleador y empleado a distancia. Esta ley establece que los teletrabajadores o empleados suplementarios u ocasionales deberán contar con los mismos derechos que los demás empleados.

Así mismo, en Argentina se establece que los empleados deberán ser dotados por el equipo tecnológico necesario para poder desarrollar su trabajo. En dado caso de que el empleado utilizara su propio equipo, el empleador está obligado a compensar la totalidad de los gastos.

En Colombia, la ley para regular el Teletrabajo⁵ está integrada por nueve artículos. Esta define al teletrabajo como una organización laboral que tiene como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contexto entre el empleado y la empresa, sin requerirse la presencia física de aquel.

⁴ El poder Ejecutivo Nacional, Régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependía, 2 de julio de 2007, recuperado de:
http://www.trabajo.gov.ar/downloads/temasespeciales/teletrabajo_proyecto-de-ley.pdf

⁵ Diario Oficial, Ley 1221 de 2008, 12 de julio de 2008, recuperado de:
https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles3703_documento.pdf

Así mismo, la ley establece que el teletrabajo en Colombia podrá ser de las siguientes formas: los autónomos que siempre trabajan de manera remota; los móviles que no cuentan con algún lugar establecido para realizar sus labores, pero utilizan las tecnologías de la información y comunicación (TIC's); los suplementarios que trabajan dos o tres días de la semana a distancia y el resto asiste a una oficina.

Los empleados a distancia en Colombia poseen derechos laborales, sindicales y de seguridad social, todas establecidas en la ley. Sin embargo, lo más importante de su ley es la red nacional de fomento al teletrabajo que busca implementar, desarrollar e impulsar el trabajo a distancia. La red nacional está formada por entidades públicas, empresas privadas, operadores de telefonía, cafés internet y organismos profesionales.

Por su parte, en España el 26 de junio de 2020, ante los retos ocasionados por la pandemia a causa de COVID-19, el ministerio del trabajo presentó un anteproyecto

de ley para regular el teletrabajo⁶. Ésta tiene como objetivo principal establecer derechos y protecciones para evitar los abusos, el trabajo excesivo y mal remunerado.

La ley de España tiene veintiún artículos, por lo que muestra un marco normativo robusto que abarca las distintas modalidades de trabajo a distancia, los derechos, obligaciones y la evaluación de riesgos. Entre las definiciones que establece la ley están: trabajo a distancia como aquel que se presta en el domicilio de la persona empleada; teletrabajo como aquel que se lleva exclusivamente mediante las TIC's; el trabajo a distancia ocasional aquel que se realiza entre el domicilio del empleado y su lugar de trabajo de modo alternado.

Sin embargo, la innovación más importante del marco normativo en España es la implementación del **derecho a la desconexión**, un concepto novedoso que permite que los empleados a distancia o suplementarios u ocasionales, tengan derecho a no estar conectados fuera de su horario de trabajo. Así mismo, obliga al empleador a respetar absolutamente la desconexión de todos los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso.

⁶ Ministerio del Trabajo, Ley de trabajo a distancia, 27 de junio de 2020, recuperado de:

https://d2eb79appvasri.cloudfront.net/pdf/Proyecto_teletrabajo.pdf

Recientemente la firma PwC⁷ México realizó la encuesta *Nueva Normalidad, nuevas formas de trabajo* con el propósito de conocer las expectativas de la fuerza laboral en el marco de la pandemia. Un dato relevante es que antes de las medidas de distanciamiento social el 46 % de los encuestados no practicaba el trabajo remoto y a pesar de que las condiciones no fueron las idóneas, los beneficios, aparentemente, han sido latentes, pues el 97 % está a favor de que el trabajo a distancia se mantenga de forma permanente.

Por otro lado, a la pregunta de ¿qué tan seguido te gustaría trabajar desde casa? El 30 % respondió 3 días a la semana, 27 % 2 días a la semana, el 14 % todos los días de la semana, el 14 % 4 días a la semana, 10 % 1 día a la semana. 3 % 2 o 3 días al mes y sólo al restante 3 % no le gustaría trabajar de manera remota⁸.

La encuesta revela otros datos interesantes respecto a las necesidades que tienen los empleados para seguir realizando el trabajo en esta modalidad, las cuales son:

- Mejores recursos/equipos;
- Horarios de disponibilidad bien definidos para no interferir con su vida personal;
- Horarios de trabajo más flexibles; y

-
- Apoyo para manejar las cargas de trabajo.

Otro dato relevante es que de acuerdo con la percepción de los empleados la productividad aumento para un 58 % y para el resto la productividad se mantuvo.⁸

Los datos anteriores coinciden con una encuesta realizada por Forbes México⁹ a empleados latinoamericanos de México, Ecuador, Argentina, Panamá, Perú y Chile donde el 81 % de los encuestados cree que después de la pandemia el trabajo a distancia va a ser incorporado por todas las empresas. Los resultados a favor y en contra de esta modalidad laboral fueron:

Pros del *home office*:

⁷ PwC, se refiere a PricewaterhouseCoopers México, que presta servicios de auditoría, consultoría y asesoramiento legal y fiscal, información disponible en: <https://www.pwc.com/mx/es/recursos-humanos/nuevas-formas-trabajo.html> ⁸ Ibidem.

⁸ Zegarra, Carlos. *Nueva Normalidad, nuevas formas de trabajo*. PwC México. Recuperado de: https://www.pwc.com/mx/es/recursos-humanos/nuevas-formas-trabajo.html?WT.mc_id=CT1-PL52-DM2-TR5-LS2-ND30-TTA1-CN_MXWoFrecoveyFY21-TwTO&eq=CT1-PL52DM2-CN_MXWoFrecoveyFY21-TwTO

⁹ Hernández Armenta, Mauricio. *El desencanto del home office: trabajar a distancia no es lo que todos esperaban*. Forbes México. Junio 12, 2020. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/tecnologia-desencanto-homeoffice/>

- El 62 % de los encuestados creen que son más productivos trabajando desde su hogar;
- El 56 % señaló que valora el ahorro de tiempo en el camino desde y hacia el trabajo;
- El 16 % disfruta poder trabajar en compañía de sus seres queridos y compartir con ellos más tiempo del habitual;
- El 9 % cree que está más tranquilo en su casa que en la oficina; y
- Un 9 % se concentra mejor en casa.

Contras del *home office*:

- El 60 % de los latinoamericanos considera que en la oficina se generan más posibilidades de hablar de proyectos u objetivos en grupo y generar más ideas;
- El 23 % dice extrañar a sus compañeros de oficina;
- El 33 % dicen que el principal contra que observan es trabajar fuera del horario habitual y más horas que antes;
- Al 16 % le cuesta desconectarse y poner límites entre su vida personal y profesional;
- A un 12 % le falta equipamiento para trabajar de forma saludable;
- El 9 % dice que no se toma los mismos descansos que estando en oficina;
- Un 8 % siente que hay falta de comunicación en el equipo y eso le impide realizar bien su trabajo; y
- El 6 % señala no contar con apoyo constante de parte de su líder.

De lo anterior inferimos, que pese a que no existe información suficiente los empleados han encontrado elementos positivos para desarrollar trabajo a distancia lo cual implica un nuevo paradigma laboral de que debe ser abordado en razón de que más allá de los beneficios económicos y de productividad, contribuyen a otros aspectos como disminuir el tráfico de las ciudades, menor contaminación, menor gasto corriente de las empresas, disminución de los niveles de estrés, por mencionar, algunos.

De acuerdo con OCCMundial, entre las ventajas y desventajas de realizar el trabajo en casa, están¹⁰:

¹⁰ OCC; 2020 ¿Te gustaría trabajar a distancia? Conoce sus ventajas y desventajas. Recuperado de: <https://www.occ.com.mx/blog/home-office-5-ventajas-y-5-desventajas-de-trabajar-desde-casa/>

Ventajas:

- **Reducción del tráfico**, de acuerdo con el índice de tráfico mundial, la ciudad de México se localiza en el lugar 13 con mayor congestión vehicular, con un 52%. En este sentido, quienes manejan en la Ciudad de México invierten un 52 por ciento más del recorrido normal debido al intenso tráfico¹¹.
- **Reducción de Tiempo**, considerando que 28% de los mexicanos emplean más de 45 minutos en llegar a su lugar de trabajo.
- **Horarios Flexibles**, respetando la jornada laboral que en México es de 8 horas máximo.
- **Mayor Productividad**, considerando que los empleados realizarán sus actividades más rápido y con mayor calidad.
- **Maternidad o paternidad responsable**, alternativa efectiva para que madres y padres de familia atendieran sus responsabilidades domésticas con mejores condiciones, compartiendo el cuidado y la educación de los hijos.

Desventajas:

- **Distracciones peligrosas**, al no establecer un lugar adecuado para la realización del trabajo en casa.
- **No establecer un ambiente laboral**, lo cual podría ocasionar un incremento en el horario de trabajo y realizar actividades fuera de las laborales.
- **Costos por la realización del trabajo en casa**, actualmente quien realiza trabajo en casa, debe de contar con las herramientas tecnológicas para realizarla, así mismo, tiene un aumento en los servicios como agua, luz e internet y en caso de que su equipo electrónico falle debe pagar por su mantenimiento.
- **Reducción de la relación laboral con el personal**, se reduce la convivencia entre los empleados, provocando inadecuado clima laboral en los equipos de trabajo.

En México, el derecho laboral se encuentra consagrado en el artículo 5 y 123 constitucional, brindando la viabilidad de la libertad de la elección del trabajo y la certeza jurídica para ejercer en el ámbito laboral bajo la protección del estado mexicano. Por una parte, contiene esencialmente tres principios “el derecho a la libre elección de trabajo, el derecho al producto del trabajo y las limitaciones a la

¹¹ TomTom, 2020; Índice de Tráfico 2019; Recuperado de: https://www.tomtom.com/en_gb/traffic-index/ranking/

libertad de trabajo”¹², asimismo determina “los derechos laborales enfocados a la condición del hombre como empleado subordinado a empleadores o empresas, estas dos últimas figuras identificadas como empleador”¹³.

Dichos artículos son base jurídica de los principios y preceptos entre las relaciones de los empleados y empleadores. El derecho al trabajo deriva de la lucha social por el equilibrio entre el capital humano y el trabajo.

Para ello, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contempla dos apartados esenciales para el desarrollo de la fuerza laboral en las actividades productivas de nuestro país, las cuales permiten desglosarse bajo lo siguiente:

- El Apartado A, contiene una serie de actividades donde se incluyen a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general todo contrato de trabajo. Este aspecto se regula de forma secundaria por la Ley Federal del Trabajo, determinando el horario máximo de la jornada, los días de descanso y el establecimiento de un salario digno por la labor realizada.
- El Apartado B, incluye un rubro de la población que tiene una relación laboral entre los poderes de la unión y sus empleados, regulados mediante la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en dicho rubro se contemplan el tipo de empleados, de confianza y base.

La Constitución determina la libertad de los individuos en la elección de su actividad, oficio, profesión, bajo la modalidad e implementación que se adapte para su ejercicio laboral siempre que no atenten con las buenas prácticas y sin trasgresión de derechos de terceros, es decir, trabajo lícito.

El contrato laboral, permite determinar con precisión las actividades a realizar, los horarios, el monto de retribución y la labor que deberá realizar el empleado.

¹² Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus constituciones XVI, Tomo XVI artículos 1°-26, sección segunda, México 2006, p. 200

¹³ Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus constituciones XVI, Tomo XX artículos 114-136, sección segunda, México 2006, p. 391

Sin embargo, con la nueva normalidad se implementó de manera urgente y por salubridad de los mexicanos el trabajo en casa realizando reuniones virtuales y envío de información mediante las tecnologías, con esta velocidad de transición, es evidente la necesidad de contar con un ordenamiento jurídico que proteja el trabajo en casa con plenos derechos laborales consagrados en la Constitución y en la legislación secundaria, pero adaptadas a estos cambios sociales.

Lo anterior, sin que afecten los derechos adquiridos por los empleados, pero con protección a la modalidad de trabajo en casa, mediante el consentimiento de ambas partes en una relación laboral. Sin duda, las actividades más comunes ejercidas en casa son las implementadas a través de las tecnologías de la información, en acciones de oficina, investigaciones y gestiones realizadas de manera virtual.

Buscando que el empleador al ser portador del beneficio de la mano de obra del empleado brinde las herramientas de trabajo necesarias para el desempeño correcto del empleado, sin que exista abuso laboral o extensas horas de trabajo.

La nueva normalidad, nos ha brindado un panorama sobre el trabajo que se puede realizar a distancia, de ahí la necesidad de contar con un marco legislativo que fortalezca estas acciones entre los empleados y empleadores.

La presente iniciativa, busca que el trabajo en casa permita a los empleados que ya cuentan con un contrato laboral cuyo lugar de trabajo está definido en él y el cual es realizado en las instalaciones del empleador, puedan realizar su actividad desde casa, tanto para las personas empleadas en el servicio público como en el sector privado.

II. Contenido de la Iniciativa

La presente iniciativa tiene como finalidad primordial generar una ley marco que sirva de referencia en los países que integran el Parlamento Latinoamericano y Caribeño (PARLATINO), para regular las labores que los empleados realicen desde su casa. Esta ley modelo está integrada por cuatro capítulos y 23 artículos, conforme a lo siguiente:

Capítulo I.- Contiene las disposiciones generales que se ejercerán en la aplicación de esta norma, con la finalidad de regular, impulsar y fomentar el trabajo a distancia de los empleados que conforme a sus actividades estén en posibilidades de realizar la encomienda desde sus hogares, bajo los principios de **confianza, soberanía del**

tiempo, respeto a la vida personal, voluntariedad, reversibilidad y sustentabilidad.

Aunado a lo anterior, en este capítulo se contempla que el objeto de la ley consiste en establecer un marco regulatorio del trabajo a distancia y de los derechos de las personas que lo realizan, cuando las actividades inherentes al cargo que desempeñan puedan desarrollarse en su domicilio o en el lugar libremente elegido por ésta durante la jornada laboral o parte de ella.

En este apartado se contemplan definiciones para la mejor comprensión de la norma jurídica, de las cuales se destaca la **desconexión digital** como un derecho del empleado a que sean respetadas sus horas de descanso y evitar el abuso del empleador, elemento del derecho laboral, que es protegido por varias constituciones políticas de los países caribeños y latinoamericanos, que establecen horarios laborales determinados y con la reiteración de proteger el descanso de los empleados en las labores encomendadas en casa.

Capítulo II.- Denominado del Trabajo a Distancia, determina los derechos y obligaciones de los empleados, como **capacitación**, o bien el derecho a recibir **compensación por concepto de uso de sus hogares, tales como la luz e internet**, estos dos elementos esenciales **cuando sean necesarias para cumplir con su labor.**

Establece este apartado, que en la asignación del Trabajo a distancia se deberá priorizar a personas empleadas que continúen realizando estudios, mujeres en periodo de lactancia, y aquellas que tengan bajo su cuidado a menores de cinco años o personas vulnerables o en situación de discriminación.

Es importante mencionar, que la propuesta de Ley no impide los derechos establecidos en las leyes en la materia, por el contrario, esta ley fungirá como apoyo en la protección de los empleados que decidan, mediante acuerdo expreso con el empleador, laborar a distancia.

También delimita el ejercicio de las actividades que se pueden implementar mediante las tecnologías de la información y comunicación, puntualizando que este no será una nueva forma de contratación, sino una herramienta para la **continuidad y permanencia** en alguna empresa o institución de sus derechos.

Capítulo III.- Implementa la figura del acuerdo para que este sea adherido al contrato laboral y, por ende, se dé **continuidad a la antigüedad y prestaciones adquiridas por el empleado**. Recordemos que el principio de la estabilidad es un beneficio que con el tiempo genera mayores prestaciones o bien ascensos en la fuente de trabajo, por ello, se debe pugnar por la protección del “principio de estabilidad que beneficia al empleado tanto por la seguridad que se genera con la continuidad de las percepciones como en la generación de otras prestaciones, entre ellas el derecho a vacaciones, la antigüedad, el reparto de utilidades, la seguridad social, la adquisición de experiencia y destreza que la práctica de sus actividades le permiten y en el ascenso escalafonario”¹⁴.

Capítulo IV. Crea un **Comité técnico, con la finalidad de establecer lineamientos generales para perfilar al personal que este en posibilidad de realizar actividades desde casa, la finalidad es que el comité se adapte a las necesidades laborales en su actividad con pleno respeto al marco jurídico.**

Capítulo V.- De los **riesgos de trabajo**, como hemos mencionado el trabajo a distancia, debe contar con la seguridad social y las prestaciones enmarcadas por la ley en la materia. Por ello, esta protección se traslada al lugar de las actividades donde se ejerzan las funciones encomendadas por el empleador.

Capítulo VI.- De la **vigilancia, gestión y fomento por el Estado, para otorgar la atribución para el estímulo institucional, estadísticas y fomento del trabajo a distancia**, para el beneficio tanto de los empleados como de los empleadores, quienes **emitirán informes trimestrales donde se puede visualizar las ventajas y desventajas de la modalidad trabajo desde el hogar.**

En este capítulo, se faculta a las **autoridades competentes del Estado, a realizar un programa especial para el fomento del trabajo a distancia para personas y grupos vulnerables o en situación de discriminación**, considerando que la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo actualmente brinda atención integral y especializada a las y los empleados que se encuentren en esta situación.

En este grupo se engloba a los **pueblos y comunidades indígenas, afrodescendientes, niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, personas con condiciones de discapacidad, migrantes, mujeres embarazadas, familiares de personas víctimas de desaparición y desaparición forzada,**

¹⁴ Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus constituciones XVI, Tomo XX artículos 114-136, sección segunda, México 2006, p. 458

víctimas de violencia, personas en situación de calle y personas de la diversidad sexual, entre otros.¹⁵

Asimismo, permeará sobre los actuales empleados a quienes se les debe de garantizar los mismos derechos y prestaciones que los empleados de carácter presencial y con la certeza jurídica de que contarán con el apoyo del empleador para tener las herramientas necesarias para la eficiencia de sus actividades.

Por lo anteriormente expuesto, fundado y motivado, someto a la consideración de esta Comisión, la siguiente propuesta de Ley Modelo, en los siguientes términos:

LEY MODELO PARA REGULAR EL TRABAJO A DISTANCIA

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer un marco regulatorio del trabajo a distancia y de los derechos de las personas que lo realizan, cuando las actividades inherentes al cargo que desempeñan puedan desarrollarse en su domicilio o en el lugar libremente elegido por ésta durante la jornada laboral o parte de ella mediante el uso o no de las tecnologías de la información y comunicación como soporte para el contacto entre el empleado y el empleador, ya sea éste último persona física, persona jurídica o moral, institución o dependencia gubernamental o de la iniciativa privada.

Artículo 2º. Obligatoriedad. La presente ley es de orden público, interés social y de observancia general, para regular, impulsar y fomentar el Trabajo a Distancia, bajo los principios de confianza, soberanía del tiempo, respeto a la vida personal, voluntariedad, reversibilidad y sustentabilidad.

¹⁵ Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2018; Manual interno para la atención integral y especializada para personas y grupos vulnerables o en situación de discriminación. Recuperado de: <https://www.gob.mx/profedet/documentos/manual-interno-para-la-atencion-integral-y-especializada-parapersonas-y-grupos-vulnerables-o-en-situacion-de-discriminacion>

Artículo 3º. Definiciones. Para los efectos de esta ley, se entenderá por:

- I. **Comité:** Al Comité Interno Para el Trabajo a Distancia especificado en el artículo 13 del presente ordenamiento;
- II. **Desconexión Digital:** Derecho que tienen las personas que realizan trabajos a distancia, a no contestar llamadas telefónicas o estar desconectados a internet, fuera de su jornada laboral, vacaciones, en días de descanso, descanso obligatorio e incapacidad;
- III. **Empleado/a:** La persona asalariada, empleada o trabajadora, en términos de las disposiciones laborales;
- IV. **Empleador:** Los empleadores establecidos conforme a las leyes laborales;
- V. **Jornada Laboral del Trabajo a Distancia:** Tiempo durante el cual el empleado está a disposición del empleador para prestar su trabajo, sin exceder la duración máxima establecida en la legislación laboral;
- VI. **Reversibilidad:** La facultad que tiene el empleador y el derecho del empleado, para revertir la modalidad de trabajo a distancia y retornar al lugar de trabajo habitual, en lugares bajo la responsabilidad del empleador;
- VII. **Trabajo a Distancia:** Aquel trabajo, realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios subordinados llevados a cabo en el domicilio de la persona empleada o en el lugar libremente elegido por ésta, previo acuerdo de voluntades y mediante contrato individual o colectivo o nombramiento, que puede realizarse durante toda su jornada laboral o parte de ella y que pueda tener carácter ocasional, o por periodo determinado;
- VIII. **Teletrabajo:** Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios tecnológicos, informáticos y de telecomunicaciones o cuando los servicios realizados deben reportarse mediante estos medios; y
- IX. **Voluntariedad:** El trabajo a distancia, será voluntario para la persona empleada si la naturaleza de sus actividades lo permite o para equilibrar la vida personal y laboral. El empleador, requerirá de contrato de trabajo a

distancia, según lo establezcan las normas laborales, así como los convenios y negociaciones colectivas de cada actividad.

En aquellos casos donde peligre la salud o seguridad del empleado dentro de las oficinas laborales o por causas de fuerza mayor, siempre se dará preferencia al trabajo a distancia sobre la suspensión de actividades.

Capítulo II Del Trabajo a Distancia

Artículo 4º. Derechos y Obligaciones Generales. Las personas que trabajen bajo esta modalidad gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajen bajo la modalidad presencial.

Artículo 5º. Derechos Específicos. Son derechos de las personas empleadas a distancia:

- I. Recibir la capacitación necesaria para la realización del trabajo a distancia;
- II. Acceso a equipos, paquetería tecnológica y conexión a internet, cuando sea necesario para el desarrollo de sus actividades;
- III. La desconexión digital, entendiendo ésta como el derecho a no ser contactada y desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnología de la información y comunicación, fuera de la jornada laboral o en el período de licencia. La persona que trabaje a distancia no podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho;
- IV. Igualdad de condiciones laborales sin discriminación de cualquier tipo;
- V. Todos aquellos derechos establecidos en las legislaciones en materia laboral;
- VI. Ejercer su derecho a la reversibilidad, cuando el trabajo a distancia se haya acordado con posterioridad al inicio de la relación laboral, en cualquier momento, previo aviso por escrito al empleador con el mínimo de anticipación que establezcan las autoridades laborales. Si la relación laboral se inició como trabajo a distancia, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial;

- VII. Compatibilizar la duración y distribución de la jornada laboral con las tareas de cuidado de la vida doméstica y familiar, especialmente quienes acrediten estar a cargo del cuidado de niñas, niños o adolescentes de hasta 15 años de edad, personas con discapacidad o adultos mayores, tendrán derecho a pautar horarios compatibles con las tareas de cuidado doméstico y familiar a su cargo y/o a interrumpir la jornada de acuerdo a lo que establezca el convenio colectivo aplicable;
- VIII. Gozar de todos los derechos de naturaleza colectiva o sindical, con el mismo contenido y alcance que el resto de los empleados presenciales. A estos efectos, los convenios o contratos colectivos establecerán las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas que se desempeñen bajo la modalidad de trabajo a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato entre los empleados a distancia y una persona empleada que desempeñe tareas en el establecimiento del empleador;
- IX. Participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por la representación sindical y legal de las personas empleadas a distancia, teletrabajadores o por el resto de las personas empleadas en defensa de sus intereses laborales; y
- X. El Trabajo a Distancia, será voluntario para la persona empleada si la naturaleza de sus actividades lo permite o para equilibrar la vida personal y laboral. El empleador, requerirá de Contrato de Trabajo a Distancia, según lo establezcan las normas laborales, así como los Convenios y Negociaciones Colectivas de cada actividad. En aquellos casos donde peligre la salud o seguridad del empleado dentro de las oficinas laborales o por causas de fuerza mayor, siempre se dará preferencia al trabajo a distancia sobre la suspensión de actividades.

Artículo 6º. Incentivos Para Los Empleados. El trabajo a distancia no será considerado una nueva forma de contratación y no reduce ningún derecho u obligación por parte de los empleadores y los empleados, establecidos en las leyes en la materia.

Lo establecido en el párrafo anterior, no limitará solamente al empleador a otorgar acceso a equipo, paquetería tecnológica y conexión a internet, sino también beneficios adicionales para incentivar esta modalidad de trabajo. Los cuales, de forma enunciativa y no limitada, podrán ser:

- I. Apoyos para la adquisición personal de equipo y paquetería tecnológica;
- II. Mantenimiento de los equipos electrónicos;
- III. Bonos de productividad, y
- IV. Cualquier tipo de compensación que el empleador considere.

Artículo 7º. Obligaciones Específicas De Los Empleados. La persona empleada durante su jornada laboral a distancia estará obligada a:

- I. Cumplir en tiempo y forma el trabajo encomendado por el empleador;
- II. Estar disponible durante la jornada de trabajo establecida en su contrato individual o colectivo de trabajo o en su nombramiento;
- III. Abstenerse de realizar cualquier otra actividad no establecida en su contrato individual o colectivo de trabajo o en su nombramiento;
- IV. Abstenerse de modificar o incorporar programas no autorizados, en los equipos tecnológicos propiedad del empleador;
- V. Abstenerse de mostrar imágenes ofensivas, que generen odio, discriminación, vulnere el respeto a los derechos humanos o cualquiera que los códigos de ética de cada empresa, dependencia o institución consideren no adecuadas;
- VI. Informar al empleador, cualquier situación que limite su actividad los días que trabaje a distancia, presentando los comprobantes correspondientes;
- VII. Respetar la confidencialidad de cualquier tipo de información propiedad de las empresas, dependencias o instituciones, y
- VIII. Abstenerse de utilizar los equipos, paquetería tecnológica y conexión a internet, para realizar cualquier tipo de proselitismo o actividades con fines políticos.

Artículo 8º. Obligaciones De Los Empleadores. Son obligaciones del empleador que reciba los servicios de un empleado a distancia:

- I. Brindar la capacitación constante y necesaria a las personas empleadas, para la realización del trabajo a distancia, garantizando la correcta capacitación de los teletrabajadores en nuevas tecnologías, con cursos y herramientas de apoyo continuas, de forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral.

Se garantizará, además, la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas humanas que se desempeñen bajo esta modalidad, en el modo y forma establecidos en el párrafo precedente;

- II. Adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios presenciales, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicio a distancia;
- III. Otorgar de manera oportuna al empleado los equipos, útiles, instrumentos, materiales, herramientas de trabajo, soporte, paquetería tecnológica y conexión a internet necesaria, que le permitan el desarrollo de sus actividades laborales a distancia, así como asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias del empleado, de conformidad con el listado referido en la fracción II del artículo 6º de la presente ley;
- IV. Resguardar la seguridad tecnológica en los equipos otorgados a las personas empleadas;
- V. Otorgar una compensación monetaria por el consumo de energía eléctrica, servicio de internet o cualquier otro servicio que resulte necesario para el desarrollo del trabajo a distancia que deba afrontar el empleado con motivo de la prestación de sus servicios;
- VI. Abstenerse de penalizar al empleado cuando éste se vea limitado a realizar su actividad en la jornada laboral a distancia por caso fortuito o fuerza mayor, y haya sido informado de esta situación por parte del empleado;

- VII. Evitar y prevenir cualquier acto de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual hacia las personas empleadas que prestan servicios a distancia;
- VIII. Respetar la desconexión digital de las personas empleadas, así como de la intimidad personal y familiar;
- IX. Abstenerse de ingresar al domicilio del empleado o de un tercero donde se realice la actividad a distancia, sin previa autorización del empleado o del tercero titular de los derechos reales correspondientes del lugar;
- X. Garantizar las percepciones y prestaciones salariales indicadas en su contrato o nombramiento, sin reducciones por la realización de teletrabajo o trabajo a distancia; y
- XI. Dar prioridad en la asignación del trabajo a distancia a personas empleadas que continúen realizando estudios, mujeres en periodo de lactancia, y aquellas que tengan bajo su cuidado a menores de cinco años o personas vulnerables o en situación de discriminación.

Artículo 9º. Igualdad. El empleador tendrá la obligación de impulsar y generar oportunidades de trabajo a distancia de manera igualitaria para mujeres y hombres y garantizar el establecimiento de igual remuneración por igual tarea.

Artículo 10º. No discriminación. El empleador estará obligado a evitar y prevenir cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de género, raza, religión o etnia, de las personas empleadas que trabajen a distancia.

Los empleadores tienen la obligación de tomar en consideración las particularidades del trabajo a distancia, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de género, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

Artículo 11. Derecho a la intimidad y protección de los datos. Los sistemas de control destinados a la protección de la información del empleador deberán contar con la conformidad legal de las personas empleadas a distancia y, en su caso, de la representación sindical y será debidamente informado a fin de salvaguardar la intimidad de dicha persona.

El empleador no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona empleada, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia

Artículo 12. Indicadores del Trabajo a Distancia. Los empleadores están obligados a diseñar mecanismos para medir y evaluar el desempeño y productividad del trabajo a distancia.

Artículo 13. Teletrabajo. El teletrabajo sólo será permitido en aquellas actividades que por su naturaleza puedan realizarse mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación como soporte para el contacto entre el empleado y el superior jerárquico designado por la empresa o dependencia, entidad u organismo gubernamental.

Capítulo III Del Contrato de Trabajo a Distancia

Artículo 14. Contrato de Trabajo a Distancia. El contrato de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, por medio de una adenda, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que comience a prestarse el trabajo bajo esta modalidad.

Los cambios que se produzcan en las condiciones de prestación del servicio a distancia requerirán acuerdo entre las partes y deberán reflejarse en dicho contrato con carácter previo a su implementación.

Artículo 15. Contenido del Contrato de Trabajo a Distancia. Además de aquellos requisitos generales que establezcan las leyes laborales, los contratos de trabajo a distancia deberán contener, como mínimo, lo siguiente:

- I. Indicación expresa de que las partes acordaron la modalidad de trabajo a distancia, indicando si es de forma total o parcial y, en el último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y a distancia;
- II. Listado de medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los útiles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos;

Cuándo se trate de la modalidad de teletrabajo se deberán especificar con claridad los medios tecnológicos, informáticos y de telecomunicación, así como aquellos por medio de los cuáles deba reportarse el trabajo;

- III. Mecanismo de compensación de todos los gastos, directos e indirectos, que pudiera tener la persona empleada por el hecho de prestar servicios a distancia;
- IV. Horario de trabajo de la persona empleada y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad y hora de descanso;
- V. Centro de trabajo de la empresa donde queda asignado el empleado a distancia;
- VI. Dirección física del lugar o lugares donde se prestarán los servicios;
- VII. Mención expresa del derecho que tendrá la persona empleada de retornar al trabajo presencial;
- VIII. En el caso que sea necesario, medios de control o mecanismos de supervisión empresarial de la actividad; y
- IX. En el caso que sea necesario, plazo o duración del contrato.

Artículo 16. Formalidad del Contrato de Trabajo a Distancia. El acuerdo para la realización del trabajo a distancia, deberá ser firmado por el empleador, el empleado y dos testigos. Cada una de las partes deberá tener copia respectiva del acuerdo.

Deberá anexarse al contrato individual o colectivo o al nombramiento respectivo, el acuerdo firmado por el empleado y el empleador.

Artículo 17. Registro. El empleador está obligado a registrar el acuerdo laboral de los empleados que estén bajo la modalidad de trabajo a distancia, en la dependencia establecida por la autoridad laboral competente.

La autoridad laboral establecerá la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en esta ley.

Los empleadores cuyos empleados ya presten servicios de trabajo a distancia y teletrabajo, tendrán un plazo determinado por la autoridad de aplicación de cada país, para adecuarse al nuevo régimen de teletrabajo.

Capítulo IV

Del Comité Interno Para el Trabajo a Distancia

Artículo 18. Comité Interno Para el Trabajo a Distancia. Cada empleador contará con un Comité Interno para el trabajo a distancia, el cual se integrará por un porcentaje de las personas empleadas que determine el empleador o los sindicatos respectivos y su integración deberá ser rotativa entre todo el personal.

Artículo 19. Lineamientos del Comité. El Comité emitirá lineamientos generales para:

- I. Determinar la elegibilidad del personal y el tiempo en que realizarán sus actividades a distancia;
- II. Número de personas que podrán realizar trabajo a distancia, y
- III. Calendarización de los trabajos a realizar a distancia.

Capítulo V Riesgos del Trabajo a Distancia

Artículo 20. Riesgos de Trabajo a Distancia. Los accidentes y enfermedades durante la jornada de trabajo a distancia serán atendidos conforme a las disposiciones establecidas en la legislación laboral correspondiente.

Artículo 21. Planificación Preventiva. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, se tendrá en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

El empleador recabará toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y preverá las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Capítulo VI Vigilancia, Gestión y Fomento Para el Trabajo a Distancia

Artículo 22. Facultades de la Autoridad Laboral. La autoridad competente de forma anual elaborará:

- I. Lineamientos generales para el correcto desarrollo del trabajo a distancia;
- II. Programa de estímulos e incentivos para los empleadores que implementen programas de trabajo a distancia;
- III. Programa especial para el fomento del trabajo a distancia para jóvenes o para personas vulnerables o en situación de discriminación, y
- IV. Estudios para la planeación y prevención de riesgos.

Artículo 23. Resolución de Controversias. Las controversias relacionadas con el trabajo a distancia serán resueltas por las autoridades competentes, conforme a lo establecido en la legislación laboral para los empleados del sector público y privado.

Artículo 24. Seguridad e Higiene. Las autoridades laborales competentes dictarán las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo, con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad de trabajo a distancia.

El empleador comunicará al empleado las condiciones de seguridad e higiene que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo a las normativas establecidas.

El control del cumplimiento de esta normativa, contará con la participación sindical o representación laboral de acuerdo a lo establecido por las normas laborales y podrá ser solicitada por el empleador a las autoridades correspondientes.

Artículo 25. Información y Estadística. Las dependencias, entidades u organismos públicos, emitirán trimestralmente un informe estadístico sobre la cantidad de personal que realizó su trabajo a distancia.

Artículo 26. Publicidad de Beneficios. Las autoridades competentes, en el ámbito de sus respectivas competencias elaborarán anualmente un informe sobre los beneficios de realizar el trabajo a distancia.

Artículo 27. Reporte de Beneficios Ambientales. Las autoridades ambientales, realizarán estudios e investigaciones que midan el impacto al medio ambiente y a la salud, por la implementación del trabajo a distancia.

Artículo 28. Promoción y Supervisión del Trabajo a Distancia. Las dependencias, entidades u organismos del Estado, en el ámbito de sus respectivas competencias están obligados a:

- I. Promover la cultura del trabajo a distancia;
- II. Establecer programas de capacitación en el uso de las Tecnologías de la Información para empleados a distancia; y
- III. Vigilar el cumplimiento de la jornada laboral establecida en los contratos individuales y colectivos y en los nombramientos.

Artículo 29, La legislación en materia de Teletrabajo y de trabajo a distancia no podrá en ningún momento contradecir la estabilidad en las leyes del trabajo vigentes, ni menoscabar los avances y derechos adquiridos por los trabajadores.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ÚNICO. Los empleadores cuyos empleados, a la entrada en vigor de la presente ley, ya presten servicios bajo la modalidad trabajo a distancia, contarán con un plazo determinado por la autoridad laboral competente, para adecuarse al trabajo a distancia en términos de lo establecido por esta ley.