



I LEGISLATURA

Dip. Leonor Gómez Otegui

**DIP. ISABELA ROSALES HERRERA
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
I LEGISLATURA
P R E S E N T E**

La suscrita, Diputada Leonor Gómez Otegui, integrante del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo en el Congreso de la Ciudad de México, I Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 29, apartado A, numeral 1 y apartado D inciso c); y 30 numeral 1 inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12, fracción II, y 29, fracción XII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, así como el 5, fracciones I y II, 82, 83, 325 y 326 del Reglamento del 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 ADICIONA UN ARTÍCULO 330 BIS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA INTERPONERSE ANTE LA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN**, conforme a lo siguiente:

TÍTULO DE LA PROPUESTA

PROPUESTA DE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN ARTÍCULO 330 BIS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las tecnologías de la información han revolucionado todos los aspectos de la vida moderna, esa evolución ha transformado el trabajo, el entretenimiento, la cultura, la salud y tendrá un impacto notable en las distintas actividades de las personas y sus comunidades.

Ante la emergencia de la pandemia, Covid 19 la transformación del trabajo en sus distintas modalidades se ha acelerado. El trabajo en casa, también conocido como *home office* en inglés o teletrabajo, se presenta como una modalidad laboral fuera de las oficinas e instalaciones de una empresa, pero principalmente se utiliza para



Dip. Leonor Gómez Otegui

describir el trabajo remoto desde casa, aunque puede realizarse en cualquier otro lugar adaptado para ello.

El teletrabajo se define como una:

"Forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse en tiempo completo o parcial. Implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa¹".

2

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el teletrabajo consiste en utilizar la disponibilidad de la telecomunicación y las herramientas facilitadoras a fines de efectuar el trabajo a distancia desde cualquier lugar. Además, lo define como una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación²".

Al respecto, existen diversos estudios que recalcan algunos de los beneficios de realizar el trabajo en casa entre los que destacan que reduce el estrés, el tiempo invertido en el arreglo personal, el costo por el traslado al centro de trabajo, disminuye el tráfico, asimismo reduce los costos en relación al pago de servicios e insumos de oficina.

En general el trabajo en casa apunta a convertirse en una opción más productiva, siempre y cuando se organicen el tiempo de manera adecuada. Debido a la emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19 y el confinamiento en los

¹ Suné, Emilio, conferencia pronunciada en la Universidad Anáhuac, México, 3 de diciembre de 2004. Disponible en: <http://www.anahuac.mx/derecho/boletin.2004.html>

² <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>



Dip. Leonor Gómez Otegui

hogares, algunas empresas y centros de trabajo lo convirtieron en la alternativa procedente para seguir laborando durante este periodo y sin exponer la salud de sus trabajadoras y trabajadores.

La complejidad de adaptar el trabajo a distancia, derivó en que las empleadas y los empleados que anteriormente trabajaban en oficinas o plantas de manera presencial tuvieron que cambiar de modalidad sin estrategias, sin lineamientos y sin garantías para desempeñar sus actividades laborales desde los hogares.

3

PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

No aplica

ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

La reciente epidemia de COVID-19 fue declarada como una emergencia de salud pública de preocupación internacional el 30 de enero de 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Desde entonces los países en el mundo se han enfrentado a una compleja situación, principalmente caracterizada por la paralización de la actividad económica.

El 30 de marzo de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo del Consejo de Salubridad General por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)³.

Desde que se decretaron en México una serie de medidas de distanciamiento social, agrupadas bajo la campaña de “Jornada de Sana Distancia”, diversas empresas y centros de trabajo se vieron en la necesidad de adoptar medidas de aislamiento para sus trabajadoras y trabajadores y teniendo que adaptarse a un escenario de trasladar actividades y rutinas hacia los hogares de sus empleados.

³ http://dof.gob.mx/2020/CSG/CSG_300320_VES.pdf



Dip. Leonor Gómez Otegui

El trabajo desde casa tuvo que ser implementado de forma inesperada y rápida para que el personal pudiera continuar operando y la productividad no se viera mermada durante el periodo de confinamiento.

De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) al menos dos de cada diez empresas han implementado el home office o trabajo en casa, como parte de las acciones para evitar contagios de Covid-19⁴.

Durante el mes de abril, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) dio a conocer la pérdida de 346, 878 empleos formales a nivel nacional desde el 13 de marzo hasta el 6 de abril⁵. Por su parte, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) reportó que en este mismo mes se perdieron 555 mil 247 empleos formales, la mayor cifra desde que hay registros disponibles⁶. Con estos datos y dado que la situación financiera a escala global no es precisamente la mejor, existe una gran preocupación e incertidumbre por parte de empleadas y empleados en lo que respecta a recortes de personal y la posibilidad de que sean despedidos, se les eliminen prestaciones o que puedan ver reducido su sueldo, en este contexto el trabajo en casa apareció como respuesta flexible a un nuevo escenario.

Al respecto, dentro del documento "Situación laboral frente al COVID-19" elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en conjunto con Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) se enlistan un total de 11 preguntas frecuentes en torno a la situación laboral frente a la reciente epidemia, entre ellas sobresalen las siguientes:

- Atendiendo a la nueva disposición que establece la suspensión de labores producto de la declaratoria de emergencia sanitaria por causa

⁴ Hernandez, Elizabeth, "Trabajo en casa y ciberseguridad en tiempos de covid-19", Milenio, 18 de mayo de 2020. Disponible en: <https://www.milenio.com/tecnologia/ciberseguridad-en-tiempos-de-covid-19-estamos-en-riesgo>

⁵ Ordaz Díaz, Arturo, "CDMX sancionará a grandes empresas que despidan trabajadores durante Covid-19", Forbes México, 8 de abril de 2020. Consultado en: <https://www.forbes.com.mx/noticias-cdmx-sancionara-a-grandes-empresas-que-despidan-trabajadores-durante-covid-19-coronavirus/>

⁶ Flores, Zenyazen, "Se perdieron 753 mil empleos en mes y medio", El Financiero, 13 de mayo de 2020. Consultado en: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/se-pierden-555-mil-empleos-formales-en-abril-suman-mas-de-685-mil-contando-marzo>



Dip. Leonor Gómez Otegui

de fuerza mayor derivada del COVID-19, ¿Cómo debe interpretarse para el pago del salario?

La Ley Federal del Trabajo establece que para el caso de suspensión temporal por fuerza mayor será la autoridad quien determine el monto de indemnización sobre la base del salario del trabajador o trabajadora hasta por un mes. (art. 429 y 430 de la LFT) En estos momentos es crucial que según sea la rama de la industria y la actividad económica a que se dedica cada empresa o negocio, exista un acuerdo mutuo para proteger a las y los trabajadores y a las fuentes de trabajo. La PROFEDET puede auxiliar para llegar a convenios que concilien los intereses de ambas partes.

- El patrón me planteó que lleve a cabo mis actividades desde casa, ¿puede hacerlo?
Sí, debemos recordar que no se trata de vacaciones por lo que si las circunstancias lo permiten, lo procedente es que las actividades se realicen desde casa, tal y como lo ha recomendado la autoridad sanitaria durante la Jornada Nacional de Sana Distancia.
- Mi patrón me dice que como vamos a suspender labores, sólo me va a pagar el salario mínimo porque así lo marca la ley, ¿eso es correcto? No, lo que la autoridad determinó fue una emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor por lo que el criterio de pagar un salario mínimo no es aplicable⁷.

Como se aprecia, la fracción VI del artículo 429 de la Ley Federal del Trabajo que establece la obligación del patrón de pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión (sin que pueda exceder de un mes) no tiene aplicación dado que en ningún momento se realizó una declaratoria de contingencia sanitaria, sino una declaratoria de emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor. Por tal situación muchas empresas modificaron e impusieron sus propios términos y condiciones sin definir precisamente algún convenio.

⁷ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/545568/PREGUNTAS_FRECUENTES_STPS-6_abril-1013.pdf



Dip. Leonor Gómez Otegui

La Ley Federal del Trabajo desde el 2012, define al trabajo a domicilio en el artículo 311 como "el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo" y las particularidades de esta modalidad se puntualizan desde el artículo 311 al 330.

No obstante, es de resaltar que la situación relacionada al trabajo en casa, a distancia o *home office* es una figura que no está prevista como tal. No se encuentra suficientemente legislada en la Ley Federal del Trabajo. Empero se propone establecer una equivalencia con el trabajo a domicilio teniendo como objetivo ampliar una cobertura por el cambio de modalidad que se suscitó por la aparición de la pandemia.

Asumiendo, que el trabajo desde casa no es adecuado para todo tipo de puestos o de actividades, se deben considerar todas las particularidades de las tareas o labores que se realizan desde el hogar y que pueden constituirse en una modalidad permanente. No obstante, es fundamental su regulación desde la Ley Federal del Trabajo como la legislación que cubriría los derechos y garantías para las y los trabajadores sujetos a este esquema.

Ya en el año 2012 se reguló el trabajo a domicilio en la Ley mencionada, pero no se reguló ni contempló la hipótesis de un cambio de modalidad a causa de una emergencia sanitaria como la que se vive actualmente a causa del Covid-19.

Por todo lo anterior y en vista que las normas deben reformarse para responder a las necesidades de la población, la presente iniciativa tiene como finalidad proteger los derechos de quienes ahora realizan labores a distancia y garantizar que el salario de éstas trabajadoras y trabajadores sea el mismo que se pagaba de manera presencial.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El Artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce:



Dip. Leonor Gómez Otegui

"En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia".

Igualmente, el Artículo 5o Constitucional establece que "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123".

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) elaboró la resolución 1/2020 titulada *Pandemia y Derechos Humanos en las Américas* ante la emergencia sanitaria global, la cual dentro del resolutivo 5 señala:

5. Proteger los derechos humanos, y particularmente los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), de las personas trabajadoras en mayor situación de riesgo por la pandemia y sus consecuencias. Es importante tomar medidas que velen por asegurar ingresos económicos y medios de subsistencia de todas las personas trabajadoras, de manera que tengan igualdad de condiciones para cumplir las medidas de contención y protección durante la pandemia, así como condiciones de acceso a la alimentación y otros derechos esenciales. Las personas que hayan de proseguir realizando sus actividades laborales, deben ser



Dip. Leonor Gómez Otegui

protegidas de los riesgos de contagio del virus y, en general, se debe dar adecuada protección a los trabajos, salarios, la libertad sindical y negociación colectiva, pensiones y demás derechos sociales interrelacionados con el ámbito laboral y sindical.

8

El artículo 6 de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales garantiza en términos generales lo siguiente:

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

A fin de dar claridad a la propuesta de la iniciativa se presenta el siguiente cuadro comparativo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (Texto Vigente)	LEY FEDERAL DEL TRABAJO (Propuesta de Reforma)
Sin correlativo	Artículo 330 Bis. Se promoverá y se considerará trabajo a domicilio aquel que se ejecutaba bajo la dirección inmediata de quien proporcionaba el trabajo y que, derivado de un decreto de emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor,



Dip. Leonor Gómez Otegui

	<p>haya tenido que cambiar su modalidad a distancia, siempre y cuando la naturaleza de las actividades permita que se realicen de forma remota.</p> <p>Los salarios de estas personas trabajadoras no podrán ser menores de los que se pagaban con anterioridad por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.</p>
<p style="text-align: center;">TRANSITORIOS</p> <p>ARTÍCULO PRIMERO.- La emergencia sanitaria a que se refiere el artículo 330 Bis se considerará aplicable hasta en tanto se declare terminada.</p> <p>ARTÍCULO SEGUNDO.- Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México para su debida difusión.</p> <p>ARTÍCULO TERCERO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.</p>	

9

Por lo expuesto, someto a la consideración de este Pleno la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que **SE ADICIONA UN ARTÍCULO 330 BIS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO** para quedar como sigue:

DECRETO

ÚNICO. Se adiciona un artículo 330 Bis a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 330 Bis. Se promoverá y se considerará trabajo a domicilio aquel que se ejecutaba bajo la dirección inmediata de quien proporcionaba el trabajo y que, derivado de un decreto de emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, haya tenido que cambiar su modalidad a distancia, siempre y cuando la naturaleza de las actividades permita que se realicen de forma remota.

Los salarios de estas personas trabajadoras no podrán ser menores de los que se pagaban con anterioridad por trabajos semejantes en la empresa o



Dip. Leonor Gómez Otegui

establecimiento para el que se realice el trabajo.

TRANSITORIOS.

ARTÍCULO PRIMERO.- La emergencia sanitaria a que se refiere el artículo 330 Bis se considerará aplicable hasta en tanto se declare terminada.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México para su debida difusión.

ARTÍCULO TERCERO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

10

DocuSigned by:
Diputada Leonor Gómez Otegui
18F7839E9E724A3...

DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI

Dado en Sesión Remota de la Comisión Permanente del Segundo Periodo de Receso del Segundo Año de Trabajos de la I Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, el día 2 del mes de julio de 2020.