



CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES
GILBERTO BOSQUES

**Reunión Extraordinaria de la
Comisión de Asuntos
Laborales y de Previsión
Social del Parlamento
Latinoamericano y Caribeño**

Reunión Virtual

26 de agosto de 2021



Serie América

N° 122



CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES
GILBERTO BOSQUES
DIPLOMACIA PARLAMENTARIA



REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES Y DE PREVISIÓN SOCIAL DEL PARLAMENTO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Reunión Virtual
26 de agosto de 2021



Serie: América

N° 122



**REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES
Y DE PREVISIÓN SOCIAL DEL PARLAMENTO LATINOAMERICANO Y
CARIBEÑO**

**Reunión Virtual
26 de agosto de 2021**

ÍNDICE

I. Programa de la Reunión.	3
II. El Parlamento Latinoamericano y Caribeño (Parlatino).	5
III. Documentos de Apoyo.	14
• Resumen del Acta de la Reunión Virtual de la Comisión de Asuntos Laborales y de Previsión Social (Ordinaria I) del Parlatino. 23 de abril de 2021.	15
• Proyecto de Ley Modelo para Regular el Trabajo a Distancia. Documento aportado por el Parlatino.	16
• Nota Informativa. Teletrabajo en América Latina y el Caribe. Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano.	37
IV. Anexo.	44
• Análisis y Observaciones al Proyecto de Ley Modelo para Regular el Trabajo a Distancia Presentada ante el Parlatino. Documento aportado por el Parlatino.	



I. Programa de la Reunión



**Reunión Extraordinaria
Comisión de Asuntos Laborales y de Previsión Social
26 de agosto de 2021**

Hora inicial 13:00 pm (hora de Panamá)

-Sin diferencia de horario para la Ciudad de México-

VÍA MICROSOFT TEAMS

- **Palabras del Dip. Rolando González Patricio- Secretario de Comisiones del PARLATINO.**
- **Saludo de la Sen. Silvia Giacoppo- Secretaria Alternativa de Comisiones**
- **Diputado Alfonso Lereté- Presidente (Uruguay)**
- **Dip. Luis de Souza Texeira Junior- 2do Vice (Brasil)**
- **Dip. Eusebio Alvarenga- Secretario (Paraguay)**
- **Diputada Ana Lucia Delgado (Costa Rica) miembro de la Comisión**
- **Sen. Rogelio Zamora (México)**
- **Sen. Beatriz Mirkin (Argentina)**
- **Dip. Teresa González (Cuba)**

CEPAL

Economista Simone Cecchini, oficial a cargo de la División de Desarrollo Social de Cepal)

Temario:

► **Proyecto de Ley Modelo sobre Teletrabajo** (aprobación de la Ley) documento elaborado por el Grupo de Trabajo integrado por el Sen. Zamora (México), Sen. Mirkin (Argentina) y Dip. Teresa González (Cuba).

Conclusiones

Link para unirse a la reunión

<https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3a1b336ded3dec4a1ba06c3a38d1df0c0b%40thread.tacv2/1626702695913?context=%7b%22id%22%3a%228e8dd1db-f8ad-4eb7-b105-82374095f9f9%22%2c%22oid%22%3a%2229b4af63-2a05-45d5-b1c2-5860ba5d41b5%22%7d>



II. El Parlamento Latinoamericano y Caribeño (Parlatino)

Nota informativa que describe al Parlamento Latinoamericano y Caribeño y su composición, así como la participación de México en dicho Foro.

EL PARLAMENTO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO (PARLATINO)

Nota Informativa¹

El Parlamento Latinoamericano y Caribeño (PARLATINO) es un organismo autónomo de carácter regional que, desde su fundación, buscó ser un mediador en los distintos conflictos entre sus países integrantes. Es también un defensor de los principios de integración, no intervención y autodeterminación de los pueblos que se encuentran en el centro de la política exterior de sus miembros.

Este foro se constituyó formalmente el 10 de diciembre de 1964 mediante la Declaración de Lima, y el 16 de noviembre de 1987 se firmó el Tratado de Institucionalización del Parlamento Latinoamericano, en cuyo Artículo 1° quedó establecido como "(...) un organismo regional, permanente y unicameral, integrado por los Parlamentos Nacionales de los países soberanos e independientes de América Latina y el Caribe, elegidos democráticamente mediante sufragio popular (...)". Sus principios permanentes son:

- La defensa de la democracia.
- La integración latinoamericana y caribeña.
- La no intervención.
- La autodeterminación de los pueblos.
- La pluralidad política e ideológica como base de una comunidad latinoamericana democráticamente organizada.
- La igualdad jurídica de los Estados.
- La condena a la amenaza y al uso de la fuerza contra la independencia política y la integridad territorial de cualquier Estado.
- La solución pacífica, justa y negociada de las controversias internacionales.
- La prevalencia de los principios de derecho internacional referentes a las relaciones de amistad y a la cooperación entre los Estados.

Los propósitos del PARLATINO son:

- Velar por el estricto respeto a los derechos humanos.
- Defender la plena vigencia de la libertad, la justicia social, la independencia económica y el ejercicio de la democracia representativa y participativa, con elecciones libres y transparentes y con estricto apego a los principios de la no intervención y de la libre autodeterminación de los pueblos y la vigencia del Estado de Derecho.
- Fomentar el desarrollo económico y social de la comunidad latinoamericana y pugnar porque alcance la plena integración económica, política, social y cultural de sus pueblos;

¹ Elaborada en el Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado mexicano.

- Luchar por la supresión de toda forma de colonialismo, neocolonialismo, racismo y cualquier otra clase de discriminación en América Latina y el Caribe.
- Estudiar, debatir y formular políticas de solución a los problemas sociales, económicos, culturales, ambientales y de política exterior de la comunidad latinoamericana y caribeña.
- Contribuir a la consecución de la paz, la seguridad y el orden jurídico internacionales, denunciando y combatiendo el armamentismo y la agresión de quienes sustenten la política de la fuerza, que son incompatibles con el desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y ambiental de los pueblos de América Latina y el Caribe.
- Propugnar por el fortalecimiento de los parlamentos de América Latina y el Caribe, garantizando así la vida constitucional y democrática de los Estados.
- Impulsar la armonización legislativa mediante la elaboración de proyectos de leyes modelo.

Los idiomas oficiales de trabajo son el español y el portugués, y su sede actualmente se encuentra en Panamá.

Cabe mencionar que sus principios no son sólo una declaración abstracta puesto que se ven materializados en propuestas legislativas por medio de Leyes Modelo.

Actualmente, el PARLATINO cuenta con 23 países miembros: Argentina, Aruba, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Curazao, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Isla de San Martín, Surinam, Uruguay y Venezuela.

Descripción general del Tratado de Institucionalización del Parlamento Latinoamericano

El Tratado consta de nueve artículos, a saber: Artículo I. El Parlamento; Artículo II. Principios; Artículo III. Propósitos; Artículo IV. Los Miembros; Artículo V. Órganos; Artículo VI. Personalidad y Prerrogativas; Artículo VII. Gastos; Artículo VIII. Sede; y Artículo IX. Clausulas Finales.²

El Artículo V, denominado “Órganos”, estipula la composición y las funciones de los órganos que compondrán el PARLATINO: la Asamblea, la Junta Directiva, las Comisiones Permanentes y la Secretaría General. A continuación, se presenta un resumen de las funciones de cada uno de éstos:

² Parlamento Latinoamericano y Caribeño. *Tratado de Institucionalización del Parlamento Latinoamericano*. Consultado el 3 de agosto de 2020 en la URL: <https://bit.ly/3i1c3tm>

La Asamblea

La Asamblea es el órgano principal del PARLATINO y está integrada por todos los Estados partes del Tratado de Institucionalización, los cuales se reúnen ordinariamente cada año en la sede permanente. Las delegaciones nacionales están compuestas por un número máximo de doce miembros que deben ser proporcionales a los partidos políticos o grupos parlamentarios de sus respectivas legislaturas, las cuales cuentan con derecho a voto.³

Para sesionar, la Asamblea requiere de la asistencia de más de la mitad de los Parlamentos miembros, cuyos delegados representen, por lo menos, un tercio del total de votos.

En el ámbito de sus atribuciones, la Asamblea aprueba los acuerdos, las recomendaciones o resoluciones, además tiene la facultad de suspender a un Parlamento miembro cuando no se cumplan los requisitos establecidos en el Tratado.⁴

La Asamblea elige al presidente, al presidente alterno, al secretario general, al secretario general alterno, al secretario de comisiones, al secretario de relaciones interparlamentarias y al secretario de relaciones interinstitucionales del Parlamento Latinoamericano y Caribeño.

La Asamblea tiene entre sus funciones las de:

- a) Fijar las líneas generales y prioritarias de actuación del organismo.
- b) Resolver, por las dos terceras partes de los votos presentes, las solicitudes de admisión o ingreso de Parlamentos nacionales.
- c) Resolver, por las dos terceras partes de los votos presentes, las solicitudes que le haga llegar la Mesa Directiva, referentes a la suspensión de un Parlamento miembro.
- d) Resolver, por las dos terceras partes de los votos presentes, a solicitud de por lo menos cinco Parlamentos miembros, lo referente a la destitución de los miembros que integran la Mesa Directiva.
- e) Aprobar las cuotas de contribución de los Parlamentos nacionales para el funcionamiento del PARLATINO.
- f) Elegir los miembros del Consejo Consultivo.⁵

³ Parlamento Latinoamericano y Caribeño (PARLATINO). *Órganos principales*. Consultado el 3 de agosto de 2020 en la URL: <https://bit.ly/33I3uWf>

⁴ *Ídem*.

⁵ *Ídem*.

La Junta Directiva

La Junta Directiva está integrada por un presidente, un presidente alterno, un secretario general, un secretario general alterno, un secretario de comisiones, un secretario de relaciones interparlamentarias, un secretario de relaciones interinstitucionales, un presidente delegado y 23 vicepresidentes (uno por cada Congreso miembro).⁶ La Junta se reúne dos veces al año y es la máxima autoridad cuando no esté sesionando la Asamblea.⁷

Como parte de sus funciones exclusivas, la Junta Directiva deberá promover el acercamiento e ingreso de los Parlamentos Nacionales de los Estados latinoamericanos y caribeños que no forman parte de la organización; resolver las solicitudes de admisión o ingreso; transmitir a la Asamblea la solicitud de suspensión por cinco o más Parlamentos miembros en contra de algún otro Parlamento; y elaborar o encomendar la preparación de los documentos de trabajo sobre los temas de las agendas.⁸

Miembros de la Mesa Directiva 2019-2021⁹	
Presidencia	Senador Jorge Pizarro Soto (Chile).
Presidencia Alternativa	Asambleísta José Ricardo Serrano Salgado (Ecuador).
Secretaría General	Senadora Lucía Virginia Meza Guzmán (México).
Secretaría General Alterna	Pendiente
Secretaría de Comisiones	Diputado Rolando González Patricio (Cuba).
Secretaría Alterna de Comisiones	Senadora Silvia Del Rosario Giacoppo (Argentina).
Secretaría de Relaciones Interparlamentarias	Diputada Karine Niño Gutiérrez (Costa Rica).
Secretaría de Relaciones Interinstitucionales	Diputado Leandro Ávila (Panamá).

Las Comisiones Permanentes

Existen trece Comisiones Permanentes que son consideradas, en su conjunto, “el órgano especializado y tienen funciones de análisis, estudio e investigación sobre temas políticos, sociales, económicos, educativos, culturales, jurídicos, laborales, derechos fundamentales, sanitarios, ambientales, agropecuarios, servicios

⁶ A la fecha de elaboración de esta ficha, la vicepresidencia por México se encuentra pendiente de designar.

⁷ PARLATINO. *Junta Directiva*. Consultado el 3 de agosto de 2020 en la URL: <https://bit.ly/3fsElv0>

⁸ *Ídem*.

⁹ PARLATINO. *Miembros de la Mesa Directiva del Parlamento Latinoamericano*. Consultado el 3 de agosto de 2020 en la URL: <https://bit.ly/2Pn1swG>

públicos, corrupción, seguridad y asuntos referentes a la mujer, el niño, la juventud, la tercera edad, las etnias, la igualdad de género, la seguridad social, la salud, la vivienda, el desarrollo sostenible y todos aquellos que en común interesan a la América Latina y el Caribe.¹⁰

Están integradas por un presidente y por dos vicepresidentes designados por la Junta Directiva para un periodo de dos años. Cabe mencionar que, por resolución de la XIX Asamblea Ordinaria del PARLATINO, celebrada los días 7 y 8 de noviembre del 2002 en São Paulo, Brasil, la Junta Directiva decidió reducir de 21 a 13 Comisiones Permanentes. A continuación, se enlistan las Comisiones Permanentes y sus respectivos objetivos.

Comisión de Agricultura, Ganadería y Pesca.

Objetivo:

La Comisión está encargada de buscar el desarrollo agropecuario, agroindustrial, forestal, ictícola, biotecnológico del cultivo de la tierra, de los ríos y del mar en cada uno de los países o en la región, en su conjunto.

Comisión de Asuntos Económicos, Deuda Social y Desarrollo Regional.

Objetivo:

Se encarga del análisis de cuestiones como las estructuras económicas en los niveles nacional y regional, procesos de producción, distribución y consumo de bienes y servicios en distintos sectores, políticas de desarrollo, crecimiento y bienestar, planificación para superar la pobreza, procesos de integración económica, comercio exterior, reconversión industrial, financiamiento general, gasto público, inversión privada, precios y salarios, entre otras.

Comisión de Asuntos Políticos, Municipales y de la Integración.

Objetivo:

Se enfoca en el estudio de la integración entre los municipios y su vinculación con las respectivas Asambleas estatales, departamentales y con el Parlamento nacional. De igual forma, acuerda lo relativo a la estabilidad, evolución y desarrollo del régimen democrático en América Latina y el Caribe.

Comisión de Derechos Humanos, Justicia y Políticas Carcelarias.

Objetivo:

Busca analizar lo relativo a la promoción, resguardo, protección y defensa de los derechos fundamentales de las personas en la región. Al mismo tiempo, elabora propuestas sobre políticas de prevención del delito, humanización de la justicia penal, tratamiento del delincuente y regímenes carcelarios.

¹⁰ PARLATINO. *Estatuto del Parlamento Latinoamericano y Caribeño*. Consultado el 3 de agosto de 2020 en la URL: <https://bit.ly/3i7Z1tV>

Comisión de Educación, Cultura, Ciencia, Tecnología y Comunicación.**Objetivo:**

La Comisión tiene competencias en asuntos como la creación y desarrollo de los valores culturales, la producción y acceso a bienes culturales, la defensa del patrimonio cultural de los pueblos, la protección de las diversidades culturales autóctonas, el progreso de los sistemas educativos, el desarrollo de la ciencia y la tecnología y la promoción de los intercambios en estos temas.

Comisión de Energía y Minas.**Objetivo:**

Es competente en el estudio y generación de recomendaciones en torno a la amplia gama de actividades relacionadas con la electricidad, carbón, gas, petróleo y derivados, energía nuclear, geotérmica, eólica y solar, y demás fuentes energéticas, así como las políticas públicas sustentables en energía y minería. Analiza además el aprovechamiento sustentable de los recursos, el impacto ambiental, la integración energética y la interconexión eléctrica.

Comisión de Asuntos Laborales, Previsión Social y Asuntos Jurídicos.**Objetivo:**

Esta Comisión se encarga de los asuntos relacionados con políticas de empleo, salarios, la seguridad social universal, así como el papel del Estado y de los actores sociales públicos y privados en la garantía de los derechos laborales.

Comisión de Medio Ambiente y Turismo.**Objetivo:**

Tiene a su cargo temas como la promoción y salvaguarda de la biodiversidad y el equilibrio ecológico, la prevención de los desastres naturales, las consecuencias del cambio climático y la contaminación, y el turismo.

Comisión de Igualdad de Género, Niñez y Juventud.**Objetivo:**

Busca lograr la plena participación de la mujer, en igualdad de oportunidades y derechos en esferas como el trabajo, educación, política, maternidad y derecho de la familia. También vela por la protección de los derechos humanos de la juventud y la infancia.

Comisión de Pueblos Indígenas, Afrodescendientes y Etnias.**Objetivo:**

Su principal propósito es contribuir a la participación de las comunidades indígenas y otras etnias en los países de América Latina y Caribe. Ofrece prioridad a la promoción de estudios sobre estos grupos, así como al rescate y desarrollo de sus distintas manifestaciones culturales.

Comisión de Salud.**Objetivo:**

Su tarea central es la prevención y recuperación de la salud de la población de América Latina y el Caribe. Analiza temáticas como la salud pública, el saneamiento ambiental, los impactos de las enfermedades, las propuestas de reformas a los sistemas sanitarios y la situación alimentaria.

Comisión de Servicios Públicos y Defensa del Usuario y el Consumidor**Objetivo:**

Estudia el desarrollo de las estructuras para garantizar la prestación y regulación de los servicios básicos, centrándose en los derechos humanos de los consumidores y usuarios. Se ocupa de temas como el acceso al agua potable, los servicios sanitarios, la infraestructura de energía y el cobro abusivo en las tarifas.

Comisión de Seguridad Ciudadana, Combate y Prevención al Narcotráfico, Terrorismo y el Crimen Organizado.**Objetivo:**

Dicha Comisión hace recomendaciones sobre políticas para luchar contra la producción, el comercio y el consumo ilegal de estupefacientes, las diversas formas de delincuencia organizada actos, el terrorismo y la corrupción. También promueve políticas públicas para prevenir y combatir la violencia urbana, así como garantizar la seguridad ciudadana.

Proyectos de Leyes Marco o Leyes Modelo aprobadas por el PARLATINO¹¹

Una de las acciones más significativas y complejas que realiza el PARLATINO es la armonización y homologación legislativa, mediante la elaboración y aprobación de las distintas Leyes Marco o Leyes Modelo por parte de las Comisiones Permanentes y que reciben del apoyo de los diversos organismos regionales e internacionales con los que se han suscrito acuerdos de cooperación interinstitucional. De esta forma, se ha aprobado Leyes Marco o Leyes Modelo en temas tan diversos como la salud, el crimen cibernético, comunidades indígenas, pueblos afrodescendientes, derechos de la Madre Tierra, gestión de riesgo de desastres, protección contra la violencia feminicida, derecho a la alimentación, combate y prevención de la trata de personas, cambio climático y pesca artesanal entre muchas otras.

México en el PARLATINO

México es un parte del PARLATINO desde su fundación y tiene un papel preponderante dentro de las Comisiones y los órganos directivos, siendo promotor de distintas Leyes Modelo.

El Congreso mexicano ha presidido el PARLATINO en tres ocasiones: la primera fue del 25 de abril de 1977 al 16 de julio de 1979, con el Diputado Augusto Gómez Villanueva y sustituido por el Diputado Víctor Manzanilla Schaffer. La segunda ocasión en que México presidió el organismo fue del 18 de marzo de 2000 al 8 de noviembre de 2002, con la entonces Senadora Beatriz Paredes Rangel. La tercera ocasión estuvo a cargo de la entonces Senadora Blanca Alcalá Ruiz (2015-2017).

México ha ocupado la Secretaría General en dos periodos consecutivos del 2011 al 2012 y del 2012 al 2015, así como la Secretaría de Comisiones a través de la Senadora María de los Ángeles Moreno Uriegas del 2006 al 2010. De manera reciente, ocupó la Secretaría de Relaciones Interparlamentarias con la entonces Senadora María del Rocío Pineda Gochi (noviembre de 2017-agosto de 2018). Posteriormente, en la XXXV Asamblea Ordinaria, la Senadora Lucía Virginia Meza Guzmán fue electa Secretaria General Alternativa para el periodo 2019-2021, quien actualmente ocupa el cargo de Secretaria General de este foro parlamentario.

¹¹ Una Ley Modelo, también equiparada con la expresión Ley Marco, es un instrumento de armonización legislativa. Se define como “todo acto legislativo aprobado por la Asamblea del Parlamento Latinoamericano y Caribeño, destinado a recomendar a los Parlamentos que integran el Organismo un texto legal que establezca criterios normativos mínimos y equivalentes a alcanzarse en la Región sobre una materia determinada, y que en el marco de un proceso de integración y cooperación sirva como aporte para la elaboración de normas de avanzada en el derecho interno, tendientes a reafirmar los principios y propósitos del PARLATINO y la defensa de los derechos humanos”. PARLATINO. *Diccionario de comisiones del PARLATINO*. 2019. Consultado el 3 de agosto de 2020 en la URL: <https://bit.ly/2DrNNSa>

III. Documentos de Apoyo

Este apartado se encuentra integrado por un resumen del Acta de la reunión anterior de la Comisión, el Proyecto de Ley Modelo para Regular el Trabajo a Distancia, y una nota informativa relacionada al tema incluido en la agenda elaborada por el CEIGB.

RESUMEN DEL ACTA DE LA REUNIÓN VIRTUAL DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES Y DE PREVISION SOCIAL (ORDINARIA I) DEL PARLAMENTO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

23 de abril de 2021

El 23 de abril de 2021 se llevó a cabo de manera virtual la Reunión de la Comisión de Asuntos Laborales y de Previsión Social del Parlamento Latinoamericano y Caribeño, en la que participaron autoridades de este foro y de la Comisión, legisladores de Argentina, Bolivia, Costa Rica, Cuba, México, Nicaragua y Uruguay, además se contó con la presencia del Sr. Simone Cecchini, oficial a cargo de la División de Desarrollo Social de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Por parte de México participó el senador Rogelio Israel Zamora Guzmán.

La agenda de la reunión tuvo como temas centrales el Ingreso Básico en América Latina y el Caribe, y la aprobación del Proyecto de Ley Modelo Teletrabajo. El primer tema fue presentado por el Sr. Simone Cecchini y la diputada Ana Lucía Delgado (Costa Rica). El Sr. Cecchini habló sobre aspectos relevantes del Informe del Panorama Social de América Latina de la CEPAL. Señaló que la pandemia de la COVID-19 evidenció las desigualdades, la informalidad, la pobreza y el bajo crecimiento económico que venía enfrentando la región. Asimismo, manifestó la necesidad de que los Estados adopten políticas públicas en la materia y continuar promoviendo la protección social universal y reconstruir con igualdad y sostenibilidad un Estado de bienestar y un mundo laboral en el hemisferio.

La diputada Ana Lucía Delgado refirió sobre el documento “Derecho Comparado Datos Tejido Social”, circulado por la Secretaría de las Comisiones y trabajado por esta Comisión. Señaló que, en este texto, se puso en relieve las buenas prácticas que se han gestado en los países de América Latina, relacionadas con cuestiones sanitarias, económicas y sociales, las cuales pueden permitir a los parlamentarios tomar mejores decisiones para sacar adelante la región. La Comisión acordó revisar a profundidad ambos documentos, los cuales sirven como insumos para realizar acciones que mejoren la calidad de vida de los latinoamericanos y caribeños.

El segundo tema que se debatió fue la aprobación del Proyecto de Ley Modelo Teletrabajo. En este aspecto, el senador Rogelio Israel Zamora Guzmán consideró conveniente convocar una sesión extraordinaria, con el fin de integrar al documento otras propuestas de otros países, las cuales creyó importante anexarlas.

Finalmente, la Comisión acordó posponer la aprobación del Proyecto, a fin de que el Grupo de Trabajo pueda recibir, de manera oportuna antes de la reunión extraordinaria, los aportes de Uruguay, Nicaragua y Bolivia, y así estar en posibilidad de tener una versión final. Bajo esta línea, se solicitó realizar una reunión extraordinaria posterior al 1 de julio del presente año para la aprobación de dicho texto. Sin embargo, se indicó que la fecha para llevar a cabo este encuentro sería fijada por la Mesa Directiva.

PROYECTO 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 2020.¹²

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 COVID-19: 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). 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.¹³

¹² Noticias ONU, 11 de marzo de 2020; El coronavirus SARS-CoV-2 es una pandemia; página consultada el 30 de abril; <https://news.un.org/es/story/2020/03/1470991>

¹³ 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

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).¹⁴

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 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.

¹⁴ 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

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 (Tesoro 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 Argentina¹⁵ está formada por nueve 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 Teletrabajo¹⁶ 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.

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 teletrabajo¹⁷. 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

¹⁵ El poder Ejecutivo Nacional, Régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia, 2 de julio de 2007, recuperado de: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/temasespeciales/teletrabajo_proyecto-de-ley.pdf

¹⁶ Diario Oficial, Ley 1221 de 2008, 12 de julio de 2008, recuperado de: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

¹⁷ Ministerio del Trabajo, Ley de trabajo a distancia, 27 de junio de 2020, recuperado de: https://d2eb79appvasri.cloudfront.net/pdf/Proyecto_teletrabajo.pdf

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.

Recientemente la firma PwC¹⁸ 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 remota¹⁹.

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.²⁰

¹⁸ Pwc, se refiere a PricewaterhouseCoopers México, que presta servicios de auditoría, consultaría y asesoramiento legal y fiscal, información disponible en: <https://www.pwc.com/mx/es/recursos-humanos/nuevas-formas-trabajo.html>

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ 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-TwTOr&eq=CT1-PL52-DM2-CN_MXWoFrecoveyFY21-TwTOr

Los datos anteriores coinciden con una encuesta realizada por Forbes México²¹ 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*:

- 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;

²¹ 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/>

- 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, están²²:

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 tráfico²³.
- **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 mas 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.

²² 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/>

²³ TomTom, 2020; Índice de Tráfico 2019; Recuperado de: https://www.tomtom.com/en_gb/traffic-index/ranking/

- **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 libertad de trabajo”²⁴, 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”²⁵.

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

²⁴ Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus constituciones XVI, Tomo XVI artículos 1°-26, sección segunda, México 2006, p. 200

²⁵ Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus constituciones XVI, Tomo XX artículos 114-136, sección segunda, México 2006, p. 391

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.

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

fuerza 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”²⁶.

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, víctimas de violencia, personas en situación de calle y personas de la diversidad sexual, entre otros**.²⁷

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.

²⁶ Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus constituciones XVI, Tomo XX artículos 114-136, sección segunda, México 2006, p. 458

²⁷ 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-para-personas-y-grupos-vulnerables-o-en-situacion-de-discriminacion>

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. 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.

Artículo 2º. 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 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:** 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 puede 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 telecomunicación 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; y
- 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.

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, establecida en las leyes en la materia.

Lo establecido en el párrafo anterior, no limitará al empleador a otorgar beneficios adicionales para incentivar esta modalidad de trabajo. Los cuales, de forma enunciativa y no limitativa, 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 servicios 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 sexo, de las personas empleadas que trabaje 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 sexo, 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 de servicios 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.

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.

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.

TELETRABAJO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Nota Informativa²⁸

Resumen

La presente nota incluye la definición de teletrabajo, sus ventajas y desventajas, información sobre la situación en América Latina y el Caribe, y ejemplos sobre su regulación en algunos países. También se examina el caso de México en particular.

Antecedentes

Durante la pasada reunión de la Comisión de Asuntos Laborales y de Previsión Social del Parlatino, celebrada el 23 de abril de 2021, se acordó realizar una reunión extraordinaria para aprobar el proyecto de Ley Modelo de Teletrabajo, a fin de que el Grupo de Trabajo pudiera recibir oportunamente los aportes de Uruguay, Nicaragua y Bolivia, y, de esta forma, llegar al encuentro extraordinario con una versión final.²⁹

Introducción

El teletrabajo tiene sus antecedentes en los Estados Unidos, cuando en 1973, el científico Jack Nilles de la NASA analizó una opción que podría contribuir a superar la crisis petrolera que estaba padeciendo el país. Mediante su investigación trató de encontrar la forma de reducir los traslados de los trabajadores a sus oficinas con el objetivo de solucionar los problemas de transporte y de contaminación.³⁰

Es importante observar que empresas como IBM, Hewlett Packard y Siemens han optado por incluir el teletrabajo en su organización laboral,³¹ mientras que diversos países también han impulsado su práctica a través de acuerdos o leyes, por ejemplo, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002).³² Este último fue establecido por interlocutores sociales y suscrito 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) a

²⁸ Elaborada en el Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado de la República con información citada.

²⁹ PARLATINO. *Reunión de la Comisión de Asuntos Laborales y de Previsión Social*. 23 de abril de 2021. Consultado el 11 de agosto de 2021 en la URL: <https://bit.ly/3m4rd6x>

³⁰ Universidad Estatal a Distancia (UNED) de Costa Rica. Programa de Teletrabajo. Consultado el 11 de agosto de 2021 en la URL: <https://bit.ly/3xKzO0o>

³¹ *Ibidem*.

³² EUR-Lex. *El teletrabajo*. 2005. Consultado el 11 de agosto de 2021 en la URL: <https://bit.ly/3xJ0huV>

fin de dar más seguridad y fijar mejores condiciones laborales a los teletrabajadores.³³

En el contexto de la pandemia de COVID-19, varios países y empresas tomaron la decisión de adoptar el trabajo a distancia para contener la transmisión del virus. Bajo esta modalidad, las empresas siguen operando y, al mismo tiempo, garantizan la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Sin embargo, una gran parte de empleados, principalmente aquellos que participaban en la economía informal, no tuvieron la oportunidad de laborar a distancia.³⁴

Ante el auge inesperado del teletrabajo y los cambios adelantados en esta modalidad laboral provocados para contener la enfermedad, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que en los planes de continuidad operativa serán imprescindibles las políticas de teletrabajo de las empresas o las instituciones para mantener su funcionamiento, ya que, de ocurrir un imprevisto, como son los fenómenos meteorológicos o las pandemias, los empleados tendrán la opción de llevar a cabo sus actividades fuera de su lugar de empleo.³⁵

Definición de teletrabajo: Ventajas y desventajas

De acuerdo con la OIT, el teletrabajo es una modalidad de empleo en la cual el trabajador debe utilizar las tecnologías de la información y la comunicación, tales como teléfonos inteligentes, tabletas, laptops, computadoras de escritorio. A la par, deben existir algunas condiciones para que se puedan efectuar las tareas fuera de las instalaciones del empleador.³⁶ A continuación, se presenta una tabla con las ventajas y desventajas que presenta el teletrabajo.

Ventajas y desventajas del teletrabajo³⁷	
Ventajas	<ul style="list-style-type: none">• Conseguir mayor productividad debido a la implementación de trabajos por objetivos.• Menor infraestructura con bajos costos.• Una menor ausencia laboral.• La utilización de nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
Desventajas	<ul style="list-style-type: none">• Un rendimiento decreciente.• La pérdida de jerarquías al no existir una supervisión continua.

³³ *Ibídem.*

³⁴ Noticias ONU. *¿Ha llegado el teletrabajo para quedarse? Cómo el coronavirus puede cambiar el futuro del trabajo.* 1 de junio de 2020. Consultado el 11 de agosto de 2021 en la URL: <https://bit.ly/3Awa21B>

³⁵ OIT. *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica.* 2020. Consultado el 11 de agosto de 2021 en la URL: <https://bit.ly/3ABwTIY>

³⁶ *Ibídem.*

³⁷ Entrepreneur. *Ventajas y desventajas del teletrabajo.* 18 de enero de 2021. Consultado el 11 de agosto de 2021 en la URL: <https://bit.ly/3CDEkbf>

	<ul style="list-style-type: none">• Una menor identificación del trabajador con la institución o la empresa.• Una menor sociabilización y participación por parte del empleado debido al aislamiento físico.
--	---

El teletrabajo en América Latina y el Caribe

El Informe “Panorama Laboral 2020 en América Latina y el Caribe”, publicado por la OIT, reportó que la modalidad del teletrabajo asumió características diferentes en este periodo de pandemia, a saber: a) de ser un arreglo voluntario entre las partes se convirtió en un arreglo obligatorio impuesto por las circunstancias; b) es a tiempo completo; c) este arreglo dejó de ser corto plazo y, al prolongarse, se convirtió en uno de duración incierta; d) no fue un proceso planificado que permitiera la adquisición de equipos, servicios y materiales necesarios para desarrollar el trabajo desde el hogar, sino que se fue haciendo con los recursos disponibles y ajustando progresivamente a lo largo de los meses; y e) esta modalidad representó una mayor carga de responsabilidades familiares, principalmente sobre las mujeres derivadas del cuidado y de la asistencia a los hijos que cursaron la educación virtual.³⁸

Asimismo, el informe indica que para instrumentar el teletrabajo se requiere de una decisión del empleador, junto con equipos de cómputo, y acceso a Internet y banda ancha, si bien el desarrollo de este aspecto requiere infraestructura que en caso de no estar disponible requiere de mucho tiempo y recursos. Se especifica que solo 44.89% de los hogares en la región contaban con computadoras, lo cual era insuficiente para permitir el uso simultáneo de varios miembros de la familia. Como antecedente, países como El Salvador, Guatemala y Honduras registraron los porcentajes más bajos de hogares con acceso a Internet en 2017. El documento también recomienda que los empleadores garanticen que cada trabajador cuente con los equipos necesarios para realizar sus tareas de forma eficiente.³⁹

Según el estudio de la OIT, para la implementación del teletrabajo en la etapa de transición, es decir, durante el retorno a las oficinas una vez que se haya controlado la pandemia, se requiere tomar en cuenta a las personas o grupos vulnerables para mantenerlos todavía en casa por los riesgos a su salud; dar seguimiento a la salud de los empleados, incluyendo la salud mental por los padecimientos que se pudieran presentar, como el estrés o la depresión; y promover la distribución equitativa de las tareas en el hogar.⁴⁰

³⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe. 2020*. Consultado el 11 de agosto de 2021 en la URL: <https://bit.ly/2VLYDAi>

³⁹ *Ibidem*.

⁴⁰ *Ibidem*.

Regulación del teletrabajo en la región

Acerca de la regulación del teletrabajo, la OIT reporta que antes de la emergencia sanitaria, algunos países de América Latina y el Caribe ya habían legislado en la materia o estaban en proceso, destacando que esas regulaciones no estuvieron dirigidas a regir en el ámbito del trabajo remoto, excepcional y obligatorio.⁴¹ Otros Estados han adecuado sus normativas en el transcurso de las necesidades generadas por la pandemia para dar continuidad a la actividad económica.

Entre estos antecedentes, Colombia cuenta con la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012, recalcando que la primera reconoce el teletrabajo en esa nación; sienta las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo; incluyendo a la población vulnerable; y crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo para promover y difundir esta práctica, con garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.⁴²

En lo que respecta a Perú, el Congreso aprobó la Ley N° 30036 en 2013, la cual incluye su objeto; la definición de teletrabajo; las reglas sobre el uso y cuidado de los equipos; el carácter voluntario y reversible de esta modalidad de trabajo; los derechos y obligaciones laborales; y las disposiciones complementarias finales.⁴³ Por su parte, Brasil modificó la legislación laboral en 2017 para permitir el cambio de régimen de trabajo presencial por el sistema de teletrabajo mediante un acuerdo contractual (Ley Núm. 13467).⁴⁴

El gobierno de Costa Rica adoptó, en 2019, la Ley para regular el Teletrabajo N° 9738, que incluye el objeto; ámbito de aplicación; definiciones; el fomento de esta modalidad de trabajo; el reconocimiento a las empresas o instituciones que obtengan buenos resultados en cuanto a su aplicación; las disposiciones del contrato; y las obligaciones de los empleadores y personas teletrabajadoras.⁴⁵

Por otra parte, el Congreso Nacional de Chile aprobó el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia (Ley 21220), la cual fue publicada el 26 de marzo de 2020. Esta legislación establece la definición de trabajo a distancia y teletrabajo; los espacios, horarios y las especificaciones del contrato

⁴¹ *Ibídem.*

⁴² Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia. *Todo lo que debe saber sobre el teletrabajo*. 12 de marzo de 2020. Consultado el 12 de agosto de 2021 en la URL: <https://bit.ly/2Uaa4fW>

⁴³ Congreso de Perú. *Ley N° 30036. Ley que regula el Teletrabajo*. Consultado el 12 de agosto de 2021 en la URL: <https://bit.ly/2VJVTP1>

⁴⁴ OIT. *Brasil. Disposiciones Generales*. Consultado el 12 de agosto de 2021 en la URL: <https://bit.ly/3xlmaL9>

⁴⁵ Sistema Costarricense de Información Jurídica. *Ley para regular el Teletrabajo*. Consultado el 26 de marzo de 2021. Consultado el 12 de agosto de 2021 en la URL: <https://bit.ly/3yKs1Rj>

de trabajo; lo concerniente a los equipos y materiales, así como las condiciones de seguridad y salud.⁴⁶

Referente al caso de Argentina, el Senado y la Cámara de Diputados aprobaron la Ley 27555 sobre el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo que fue publicada el 14 de agosto de 2020. Esta normativa incluye la definición de esta modalidad de trabajo; los derechos y obligaciones de los empleados; la jornada laboral; el derecho a la desconexión digital; las tareas de cuidados; los elementos de trabajo, y otros.⁴⁷

Ahora bien, en países como Paraguay y Ecuador en donde el teletrabajo no se encontraba regulado, “se emitieron disposiciones *ad hoc* para darle legalidad de carácter excepcional durante la duración de la crisis. Por un lado, el artículo 20 de la Ley de Emergencia N° 652439 de Paraguay estableció el régimen jurídico del teletrabajo como modalidad para las empresas públicas y privadas durante el período de la emergencia sanitaria.⁴⁸

Por otro, el Ministerio del Trabajo de Ecuador emitió, mediante el Acuerdo Ministerial Núm. MDT-2020-07641, las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria. En su artículo 4, se especifica que se “modifica únicamente el lugar en que se efectúa el trabajo, sin afectar ni alterar las condiciones esenciales de la relación laboral”.⁴⁹

Otros países que aprobaron disposiciones especiales para las circunstancias excepcionales que generó la pandemia fueron El Salvador con la regulación del teletrabajo que estableció que “en caso de emergencia nacional, calamidad pública, régimen de excepción o suspensión de derechos constitucionales y desastres, se omitirá la obligación legal de suscribir un contrato o adenda de teletrabajo. En Perú, la Resolución Ministerial dispuso la adopción de una “Guía para la aplicación del trabajo remoto; en Honduras se habilitó la aplicación del teletrabajo en el sector público y privado, aunque no se aprobó una ley específica; y en Bolivia se habilitó el teletrabajo y se aprobó un reglamento para su implementación.⁵⁰

Cabe mencionar que entre los retos para adoptar el teletrabajo en las prácticas laborales de la región de América Latina y el Caribe resaltan: el diseño de un marco normativo que incluya esta modalidad de trabajo; un cambio cultural que promueva

⁴⁶ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. *Ley 21220*. Consultado el 12 de agosto de 2021 en la URL: <https://bit.ly/2XrFz6J>

⁴⁷ Boletín Oficial de la República Argentina. *Ley 27555*. Consultado el 12 de agosto de 2021 en la URL: <https://bit.ly/3CLzKAU>

⁴⁸ Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques del Senado de la República. *Nota de Investigación. El teletrabajo en la región latinoamericana antes, durante y post-pandemia*. 22 de septiembre de 2020. Consultado el 12 de agosto de 2021 en la URL:

⁴⁹ *Ibíd.*

⁵⁰ OIT. *Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe. 2020. Op. cit.*

la gestión laboral teniendo como base las tecnologías de la información y la comunicación, así como el fortalecimiento de nuevas competencias laborales.⁵¹

Finalmente, la OIT recuerda que la pandemia ocasionó que la implementación del teletrabajo no tomara en consideración elementos centrales, por lo que se podría requerir una revisión y realizar ajustes en ámbitos relacionados con el principio de voluntariedad y el acuerdo entre las partes; el tiempo dedicado al trabajo remoto y su organización; el equipamiento, la capacitación, la productividad y la protección del derecho de privacidad de los trabajadores; la seguridad y salud; la dimensión de género; la cultura organizacional y el diálogo; y la legislación y el rol de los actores sociales, siendo imprescindible el surgimiento de iniciativas que abarquen los aprendizajes alcanzados y que deleguen la negociación colectiva a los trabajadores y empleadores en una serie de temas específicos.⁵²

Teletrabajo en México

El 11 de enero de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reformó el artículo 311 y se adicionó el capítulo XII Bis de la Ley del Trabajo, en materia de teletrabajo. El artículo 330-A establece la definición de teletrabajo considerada como “una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón”.⁵³

De manera relevante, el artículo 330-B fija que las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato que incluirá los datos personales del empleado, el monto del salario o forma de pago, el equipo e insumos de trabajo, los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, la duración y distribución de horarios, entre otros.⁵⁴

Asimismo, se estipula en el artículo 330-H que el patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de los trabajadores a fin de que gocen de un trabajo digno o decente, y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, y acceso a mejores oportunidades laborales. De igual

⁵¹ Academia Internacional de Teletrabajo-Capítulo América Latina y el Caribe. *Primer Informe Estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe*. 2017. Consultado el 12 de agosto de 2021 en la URL: <https://bit.ly/3scux0i>

⁵² OIT. *Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe*. 2020. *Op. cit.*

⁵³ Secretaría de Gobernación (SEGOB). Diario Oficial de la Federación. 11 de enero de 2021. Consultado el 12 de agosto de 2021 en la URL: <https://bit.ly/37AFglv>

⁵⁴ *Ibidem*.

manera, se deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal.⁵⁵

Esta reforma genera obligaciones especiales para los patrones, tales como: proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros; asumir los costos derivados, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad; implementar mecanismos para preservar la seguridad de la información y datos utilizados; respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras al término de la jornada laboral e inscribirlas al régimen obligatorio de la seguridad social; y establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información, entre otras (artículo 330-E).⁵⁶

En el contexto de la pandemia de COVID-19, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) dio a conocer la iniciativa “Juntos por el Trabajo”, la cual se sumó a las medidas de prevención de la Jornada Nacional de Sana Distancia y ofrece al público en general una serie de herramientas, guías, material de difusión, cursos de capacitación y consejos prácticos, además de promover la modalidad de teletrabajo.⁵⁷

⁵⁵ *Ibidem*.

⁵⁶ *Ibidem*.

⁵⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Juntos por el trabajo, iniciativa de la STPS para superar la emergencia*. 27 de marzo de 2020. Consultado el 12 de agosto de 2021 en la URL: <https://bit.ly/3ADtQjz>



IV. Anexo

ANALISIS Y OBSERVACIONES AL PROYECTO DE LEY MODELO PARA REGULAR EL TRABAJO A DISTANCIA PRESENTADA ANTE EL PARLATINO.

DISPOSICIONES	PROPUESTA DE REDACCION	OBSERVACIONES/FUNDAMENTACIÓN
<p>Capitulo I. Disposiciones Generales</p> <p>Arto.1.- 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</p>	<p>Arto. 1.- Objeto de la Ley</p> <p>La presente Ley tiene por objeto regular el conjunto de disposiciones mínimas que regulen el Trabajo a Distancia y el Teletrabajo, como una nueva modalidad de trabajo que se ha venido implementando producto del desarrollo tecnológico y necesidades de resiliencia frente a fenómenos naturales y de fuerza mayor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En toda ley, su articulado parte de establecer el objeto de la ley. ➤ La redacción de este primer artículo tiene una mezcla de lo que es el ámbito de aplicación y el objeto de la ley. ➤ Por su naturaleza se sobre entiende que las leyes son de obligatorio cumplimiento. Así que resulta sobrancero el título del artículo. En todo caso se debe hacer referencia al AMBITO DE APLICACIÓN.

<p>Arto.2.-Objeto.</p> <p>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 pueden 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.</p>	<p>Arto. 2.-Ambito de Aplicación</p> <p>Quedan sujetos a las disposiciones de la presente Ley, los trabajadores y empleadores de todos los centros de trabajos, y en aquellos lugares donde se presume exista una relación laboral, sean estos públicos o privados.</p>	<p>Este artículo tendría que pasar a ser el arto. 1.- pero precisar mejor el objeto, no puede ser tan amplio.</p> <p>Revisar el término de "empleado"</p> <p>Revisar el término de persona moral (¿). La Ley no regula a la persona moral.</p>
<p>Arto.3.- Definiciones</p> <p>Para los efectos de esta ley, se entenderá por:</p> <p>I.- Comité: Al Comité Interno para el Trabajo a Distancia, especificado en el artículo 13 del presente ordenamiento;</p> <p>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;</p> <p>III.- Empleado: La persona asalariada, empleada o trabajadora en términos de las disposiciones laborales;</p>	<p>Artículo 3.- Del Trabajo a Distancia y El Teletrabajo.</p> <p>Se denominará Trabajo a Distancia, cuando el trabajador realiza su labor o presta sus servicios de forma total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar, subordinado a un empleador. Este otro lugar, debe ser distintos de los establecimientos o instalaciones de la empresa.</p> <p>El Teletrabajo, aquel trabajo que se realiza mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales</p>	<p>Nos parece innecesaria el crear esta instancia porque la autoridad competente en todo caso, son las autoridades encargada de la aplicación de la legislación laboral.</p> <p>Esta no es una definición sino un derecho que debe ser redactado como tal en el articulado.</p> <p>Término es trabajadores, y además ya está definido por la legislación laboral, no se puede en virtud de esta nueva ley presentar nueva definición.</p>

	servicios deben reportarse mediante estos medios.	
IV.- Empleador: Los empleadores establecidos conforme a las leyes laborales;		Bis.
V.- Jornada Laboral de Trabajo a Distancia: Tiempo durante el cual el empleado está a disposición del Empleador para presentar su trabajo sin exceder la duración máxima establecida en la legislación laboral;		No define una característica propia de esta modalidad de trabajo. Aunque en otros artículos se hace referencia que se deben aplicar los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores.
VI.- Reversibilidad: La facultad que tiene el empleador y el derecho del empleado, para revertir la modalidad de trabajo a distancia y retomar el lugar de trabajo habitual, en lugares bajo la responsabilidad del empleador;		Revisar el término. En lugar de ponerlo como una definición, debe de contemplarse de manera concreta como una disposición en el articulado.
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;		Revisar término de empleada Tiene una mezcla de jornada laboral y no propiamente de definición del Trabajo a Distancia.
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		Habría que analizar sí el Teletrabajo ya está comprendido en el Trabajo a Distancia, siendo este una variante.

<p>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.</p> <p>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.</p>		<p>Esta definición debería más bien estar integrada en la parte dispositiva del Trabajo a Distancia.</p>
<p>Capítulo II Del Trabajo a Distancia Artículo 4 .- Derechos y Obligaciones Generales Las persona que trabajen bajo esta modalidad gozaran de los mismos derechos y obligaciones que las personas bajo la modalidad presencial.</p>	<p>Artículo4.- Principio de voluntariedad y regulación aplicable</p> <p>Las partes, empleador y trabajador, podrán pactar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de Trabajo a Distancia y el Teletrabajo.</p> <p>Ambas modalidades estarán sujeta a las regulaciones de la presente ley y en lo que no contradiga, le serán aplicables las disposiciones laborales establecidas en las leyes de la materia. Gozando los trabajadores de los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores.</p>	<p>No existen derechos generales y específicos. Existen derechos como tal.</p> <p>Lo que está consignado como derechos generales y específicos, se deben redactar de manera precisa y concisa como parte de las disposiciones comprendidas en este capítulo.</p>

Artículo 5.- Derechos Específicos

Artículo 5.- Derecho al cambio de modalidad de trabajo

Cuando la modalidad de Trabajo a Distancia y el Teletrabajo, se adopte con posterioridad al inicio de la relación laboral, el trabajador tendrá el derecho de volver a las condiciones de trabajo originalmente pactadas en el contrato de trabajo con el empleador, previo aviso por escrito con 30 días de anticipación.

Cuando la modalidad del Trabajo a Distancia o Teletrabajo, sea pactada al inicio de la relación laboral, el cambio a modalidad presencial será de común acuerdo entre las partes, en base a las posibilidades del empleador de ubicar al trabajador en esa modalidad de trabajo, y atendiendo las necesidades del trabajador.

Son derecho de las personas empleadas a distancia:
I.- Recibir la capacitación necesaria para la realización del trabajo a distancia;
II.- Acceso a equipo, 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 desconectar de los dispositivos digitales y/o tecnología de la información y comunicación, fuera de la jornada laboral o en el

6.-De la Jornada de Trabajo

El Trabajo a Distancia y el Teletrabajo, estará sujeto a la jornada ordinaria de trabajo establecida en la legislación laboral.

Cuando la naturaleza de las funciones que realice el trabajador bajo esta modalidad lo permita, las

<p>periodo de licencia. La persona que trabaje a distancia no podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho;</p> <p>IV.- Igualdad de condiciones laborales sin discriminación de ningún tipo;</p> <p>V.- Todos aquellos derechos establecidos en las legislaciones en materia laboral</p> <p>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 establezca 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;</p> <p>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 adolescente hasta 15 años de edad, personas con discapacidad o adulto mayores, tendrán derecho a pautar horarios compatibles con las tareas de cuidados domésticos y familiar a su cargo y/o a interrumpir las jornadas de acuerdo a lo que establezca el convenio colectivo aplicable;</p> <p>VIII.- Gozar de todos los derechos de naturaleza colectiva o sindical, con el mismo contenido y alcance que resto de los empleados presenciales. A estos efectos, los convenio o contratos colectivos establecerán las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas</p>	<p>partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal.</p>	
---	---	--

<p>que se desempeñe 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; y</p> <p>IX.- Participar de manera efectiva en las actividades organizada o convocadas por la representación sindical y legal de las personas empleados a distancia, teletrabajadores o por el resto de las personas empleada en defensa de sus intereses laborales</p>		
<p>Artículo 6.- Incentivos Para Los Empleados.</p>	<p>Artículo 7.- Derecho a la Desconexión El Trabajador bajo la modalidad de Trabajo a Distancia o Teletrabajo, tendrá el derecho a la desconexión, tiempo en el cual no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos por parte del Empleador.</p> <p>El tiempo de desconexión deberá estar en correspondencia con la jornada laboral pactada de común acuerdo y en consonancia con los límites dispuestos en la legislación laboral sobre la materia, respetando siempre las horas y días de descanso, permisos o feriados.</p>	
<p>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, establecidas en las leyes en la materia,</p>	<p>Artículo 8.- Del Contrato de Trabajo</p>	<p>Esto es contradictorio con lo que dispone anteriormente como derechos y deberes del empleador, en los que se establece como deber del empleador</p>

<p>Lo establecido en el párrafo anterior no limitará al empleador a otorgar beneficios adicionales para incentivar esta modalidad de trabajo. Los cuales, de forma enunciativa y no limitada podrán ser:</p> <p>1.- Apoyos para la adquisición personal de equipo y paquetería tecnológica;</p> <p>II.- Mantenimiento de los equipos electrónicos</p> <p>III.- Bonos de productividad; y</p> <p>IV.- Cualquier tipo de compensación que el empleador considere.</p>	<p>El Contrato del Trabajo a Distancia y Teletrabajo deberá contener básicamente lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Indicación expresa del acuerdo de las partes sobre la modalidad de Trabajo a Distancia o Teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial, especificando en su caso, combinación entre trabajo presencial y Trabajo a Distancia o Teletrabajo. b) El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones. c) El periodo de duración del contrato, sujeto a su modificación según intereses y necesidades y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 5 de la presente ley. d) Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los 	<p>de facilitar el suministro y mantenimiento de todos los medios y equipos al trabajador a Distancia, para el desempeño de su trabajo.</p> <p>El incentivo debe ser en dinero por el sobre cumplimiento de metas establecidas., de lo contrario se estaría induciendo a que el trabajador es quien ponga los medios de trabajo y luego él incurrirá en su mantenimiento..</p>
---	---	--

	<p>servicios convenidos con el trabajador.</p> <p>e) La jornada laboral y ejecución de la misma, según se acuerde su distribución en el horario que mejor se adapte a las necesidades e intereses del trabajador o sí esta deba desarrollarse en determinado horario.</p> <p>f) El tiempo de desconexión.</p>	
<p>Artículo 7.- Obligaciones Específicas De Los Empleados.</p> <p>La Persona empleada durante su jornada laboral a distancia estará obligada a:</p> <p>I.- Cumplir en tiempo y forma el trabajo encomendado por el empleador;</p> <p>II.- Estar disponible durante la jornada de trabajo establecida en su contrato individual o colectivo de trabajo o en su nombramiento;</p> <p>III.- Abstenerse de realizar cualquier otra actividad no establecida en su contrato individual o colectivo de trabajo o en su nombramiento;</p> <p>IV.- Abstenerse de modificar o incorporar programas no autorizados, en los equipos tecnológicos propiedad del empleador;</p> <p>V.- Abstenerse de mostrar imagines ofensivas, que generen odio, discriminación, vulnere el respeto a los derechos humanos o cualquiera que los códigos de</p>	<p>Artículo 9.- Derecho a la intimidad y protección de los datos.</p> <p>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.</p> <p>El empleador no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones que violenten el derecho a la intimidad del trabajador en el desarrollo de su trabajo.</p>	<p>Se varia del texto original el segundo párrafo que refiere que en los equipos del trabajador porque la disposición debe prevalecer que el empleador sea quien suministre los equipos al trabajador.</p>

<p>ética de cada empresa, dependencia o institución consideren no adecuadas;</p> <p>VI.- Informar al empleador cualquier situación que limite su actividad los días que trabaje a distancia, presentando los comprobantes correspondientes;</p> <p>VII.- Respetar la confidencialidad de cualquier tipo de información propiedad de las empresas, dependencia o instituciones; y</p> <p>VIII.- Abstenerse de utilizar los equipos, paquetería tecnológica y conexión a internet, para realizar cualquier tipo de proselitismo o actividades con fines políticos.</p>		
<p>Artículo 8.- Obligaciones De Los Empleadores</p> <p>Son obligaciones del empleador que reciba los servicios de un empleado a distancia:</p> <p>I.- Brindar la capacitación constante y necesaria a las personas empleadas para la realización del trabajo a distancia, garantizando la correcta capacitación teletrabajadores en nuevas tecnologías, con curso uy herramientas de apoyo continuas, de forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral.</p> <p>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 parrado precedente.</p>	<p>Artículo 9.- De los medios y herramientas de trabajos para el buen desempeño del Trabajo a Distancia y El Teletrabajo.</p> <p>Para la realización del Trabajo a Distancia y El Teletrabajo, el empleador deberá brindar de manera oportuna al trabajador 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.</p>	

<p>II.- Adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativa 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;</p> <p>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;</p> <p>IV.- Resguardar la seguridad tecnológica en los equipos otorgados a las personas empleadas;</p> <p>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;</p> <p>VI.- Abstenerse de penalizar al empleado cuando este 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;</p> <p>VII.- Evitar y prevenir cualquier acto de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual hacia las personas empleadas que prestan servicios a distancia;</p>	<p>De igual manera el empleador deberá brindar la capacitación y actualización en las nuevas tecnologías que faciliten al trabajador una mejor adaptación a esta nueva modalidad de trabajo.</p>	
---	--	--

<p>VIII.- Respetar la desconexión digital de las personas empleadas así como la intimidad personal y familiar;</p> <p>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;</p> <p>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</p> <p>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 menores de cinco años o personas vulnerables o en situación de discriminación.</p>		
<p>Artículo 9°. Igualdad.</p>		
<p>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.</p> <p>Artículo 10°. No Discriminación.</p>		
<p>El empleador estará obligado a evitar y prevenir cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas empleadas que trabaje a distancia.</p>		

<p>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 sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.</p>		
<p>Artículo 11°. Derecho a la intimidad y protección de los datos.</p>		
<p>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.</p> <p>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.</p>		
<p>Artículo 12°.- Indicadores del Trabajo a Distancia.</p>		
<p>Los empleadores están obligados a diseñar mecanismos para medir y evaluar el desempeño y productividad del trabajo a distancia.</p>		<p>Esto es propio y responsabilidad de todo empleador y no como una obligación establecida mediante ley</p>
<p>Artículo 13°. Teletrabajo.-</p>		
<p>El Teletrabajo solo será permitido en aquellas actividades que por su naturaleza puedan realizarse mediante el uso de las tecnología de la información y comunicación como soporte para el contacto entre el</p>		<p>No queda claro qué se pretende normar con esta</p>

<p>empleado y el superior jerárquico designado por la empresa o dependencia, entidad u organismos gubernamental</p>		
<p>Capítulo III.- Del Contrato de Trabajo a Distancia. - Artículo 14°.- Contrato de Trabajo a Distancia.</p>		
<p>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 presentarse el trabajo bajo esta modalidad.</p> <p>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.</p>		
<p>Artículo 15°.- Contenido del Contrato de Trabajo a Distancia.</p> <p>Además de aquellos requisitos generales que establezcan las leyes laborales, los contratos de trabajo a distancia deberán contener, como mínimo, lo siguiente:</p> <p>I.- Indicación expresa de que las partes acordaron la modalidad de trabajo a distancia, indicando sí es de forma total o parcial y, en el último caso la fórmula de combinación entre trabajo presencia y a distancia;</p>		

<p>II: - Listado de medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluido los útiles y los elementos muebles, así como la vida útil o período máximo para la renovación de estos. Cuando 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 cuales deba reportarse el trabajo.</p> <p>III.- Mecanismos de compensación de todos los gastos, directos e indirectos, que pudiera tener la persona empleada por el hecho de prestar servicio a distancia;</p> <p>IV.- Horario de trabajo de la persona empleada y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad y hora de descanso;</p> <p>V.- Centro de trabajo de la empresa donde queda asignado empleado a distancia.</p> <p>VI.-Dirección física del lugar o lugares donde se prestarán los servicios;</p> <p>VII.- Mención expresa del derecho que tendrá la persona empleada de retornar al trabajo presencial.</p> <p>VIII.- En el caso que sea necesario, medios de control o mecanismos de supervisión empresarial de la actividad; y</p> <p>IX.- En el caso que sea necesario, plazo o duración del contrato</p>		
--	--	--

<p>Artículo 16°. - Formalidad del Control del Trabajo a Distancia.</p> <p>El acuerdo para la realización del trabajo a distancia, deberá ser firmado por el empleador, con el empleado y dos testigos. Cada una de las partes deberá tener copia del acuerdo.</p> <p>Deberá anexarse al contrato individual o colectivo o al nombramiento respectivo, el acuerdo firmado por el empleado y el empleador.</p>		
<p>Artículo 17°. - registro.-</p> <p>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.</p> <p>La autoridad laboral establecerá la forma, condición y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesaria para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en esta ley.</p>		
<p>Capitulo IV.- Del Comité Interno Para el Trabajo a Distancia. -</p> <p>Artículo 18°. - Comité Interno Para el Trabajo a Distancia. -</p> <p>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</p>		

<p>el empleador o los sindicatos respectivos y su integración deberá ser rotativa entre todo el personal.</p>		
<p>Artículo 19°.- Lineamientos del Comité.</p>		
<p>El Comité emitirá lineamientos generales para:</p> <p>I.- Determinar la elegibilidad del personal y el tiempo en que realizarán sus actividades a distancia.</p> <p>II.- Número de personas que podrán realizar trabajos a distancia, y</p> <p>III.- Calendarización de los trabajos a realizar a distancia.</p>		
<p>Capítulo V.- Riesgos del trabajo a Distancia.</p> <p>Artículo 20°.- Riesgos del trabajo a Distancia</p>		
<p>Los accidentes y enfermedades durante la jornada de trabajo a distancia serán atendidos conforme a las disposiciones establecidas en la legislación laboral correspondiente.</p>		
<p>Artículo 21°.- Planificación Preventiva.</p> <p>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.</p>		

<p>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 a sus resultados, y preverá las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.</p>		
<p>Capítulo VI.- Vigilancia, Gestión y Fomento Para el Trabajo a Distancia</p>		
<p>Artículo 22°.- facultades de la Autoridad Laboral.</p> <p>La autoridad competente de forma anual elaborara:</p> <p>I.- Lineamientos generales para el correcto desarrollo del trabajo a distancia;</p> <p>II.- Programaas de estímulos e incentivos para los empleadores que implementen programas de trabajo a distancia;</p> <p>III.- Programa Especial para el fomento del trabajo a distancia para jóvenes o para personas vulnerables o en situación de discriminación; y</p> <p>IV.- Estudio para la planeación y prevención de riesgos.</p>		<p>Esta ley no puede esta definiendo nuevas facultades a la autoridad laboral, en todo caso es materia propia de la Ley orgánica de esta institución.</p>
<p>Artículo 23.- Resolución de Controversias:-</p>		<p>Si esta ley establece que los trabajadores bajo esta modalidad, tienen los mismos derechos que el resto de trabajadores, por lo tanto, le serán aplicables las leyes laborales en lo que</p>

		respecta a la resolución de controversias.
Las controversias relacionadas con el trabajo a distancia serán resueltas por las autoridades competentes, conforme lo establecido en la legislación laboral para los empleados del sector público y privado.		
<p>Artículo 24°. - Seguridad e Higiene.</p> <p>Las autoridades laborales competentes dictaran 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.</p> <p>El empleador comunicará al empleado las condiciones de seguridad e higiene que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo a las normativas establecidas.</p> <p>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 solicitado por el empleador a las autoridades correspondientes.</p>		Es materia competencia de la autoridad laboral, crear normativas en materia de Higiene y Seguridad para esta nueva modalidad de trabajo.
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 27°. - Reporte de Beneficios Ambientales.		

<p>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.</p>		
<p>Artículo 28°.- Promoción y Supervisión del Trabajo a Distancia.</p> <p>Las dependencias, entidades u organismos del estado, en el ámbito de sus respectivas competencias están obligados a :</p> <p>I.- Promover la cultura del trabajo a distancia;</p> <p>II.- Establecer programas de capacitación en el uso de las Tecnologías de la Información para empleados a distancia; y</p> <p>III.- Vigilar el cumplimiento de la jornada laboral establecidas en los contratos individuales y colectivos y en los nombramientos.</p>		
<p>ARTICULOS TRANSITORIOS: UNICO</p> <p>Los empleadores cuyos empleados, a la entrada en vigor de la presente ley, ya presten servicio 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.</p>		



CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES
GILBERTO BOSQUES
DIPLOMACIA PARLAMENTARIA

Coordinadora General
Aliza Klip Moshinsky

Directora General
María Rosa López González

Colaboraron en la elaboración de este documento:

Miguel Venegas Ramírez
Gabriela Guerrero Valencia
Alejandro Osornio Ramos