



ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 0299-2CP2-20

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1. Nombre de la Iniciativa.	Que reforma el artículo 311 y se adiciona un Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo.
2. Tema de la Iniciativa.	Trabajo y Previsión Social.
3. Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. Ricardo Flores Suárez.
4. Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	PAN.
5. Fecha de presentación ante el Pleno de la Comisión Permanente.	28 de junio de 2020.
6. Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	28 de junio de 2020.
7. Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social.

II.- SINOPSIS

Incorporar la figura del teletrabajo; su campo de aplicación; dotar de atribuciones a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para definir las bases y la aplicación de la política nacional en materia de teletrabajo con la participación de los órganos tripartitas, organizaciones de empleadores y trabajadores, así como de autoridades conciliadoras y registrales.

III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción II del artículo 71 y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la materia se sustenta en las fracciones X y XXXI del artículo 73, en relación con el artículo 123 Apartado A, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

En la sección relativa al texto legal que se propone, se sugiere:

- De acuerdo con las reglas de técnica legislativa, así como con la integración actual del precepto que se busca reformar, verificar el uso suficiente de puntos suspensivos para aquéllos apartados (párrafos, apartados, fracciones, incisos, subincisos, etc.) que componen el precepto y cuyo texto se desea mantener.
- De acuerdo con las reglas de técnica legislativa, así como con la integración actual del precepto que se busca reformar, utilizar puntos suspensivos para aquéllos apartados cuyo contenido subsiste integralmente (evitando reproducir textualmente).

La iniciativa cumple en general con los requisitos formales requeridos en la práctica parlamentaria establecidos en el artículo 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados:

Encabezado o título de la propuesta; Planteamiento del problema que la iniciativa pretenda resolver; Problemática desde la perspectiva de género, en su caso; Argumentos que la sustenten; Fundamento legal; Denominación del proyecto de ley o decreto; Ordenamientos a modificar; Texto normativo propuesto; Artículos transitorios; Lugar; Fecha, y Nombre y rúbrica del iniciador.

V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE	
TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Artículo 311.- Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se registrá por las <i>disposiciones</i> generales de esta Ley. No tiene correlativo	INCIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y SE ADICIONA UN CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ARTÍCULO ÚNICO. Se reforma el artículo 311 y se adiciona un capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, para quedar sigue: Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se registrá por las disposiciones previstas en el Capítulo XII Bis y en las disposiciones generales de esta Ley. Capítulo XII Bis Teletrabajo Artículo 330-A. Teletrabajo es una modalidad de organización laboral a distancia en la que se hace uso de las

No tiene correlativo

tecnologías de la información y comunicación para el desempeño de actividades requeridas por un patrón.

Artículo 330-B. Teletrabajador es la persona que desempeña funciones a partir del uso de las tecnologías de la información y comunicación a distancia y sin vigilancia física del patrón.

Artículo 330-C. Son patrones las personas que dan teletrabajo, sea que suministren o no los equipos para acceder a las tecnologías de la información y comunicación y cualquiera que sea la forma de la remuneración.

Artículo 330-D. La simultaneidad de patrones no priva al teletrabajador de los derechos que le concede el presente capítulo.

Artículo 330-E. Los patrones que den teletrabajo deberán inscribirse previamente en el Registro de patrones de teletrabajo que funcionará en la Inspección del Trabajo. En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el teletrabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.

Artículo 330-F. Las condiciones del teletrabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Teletrabajo. El escrito contendrá:

No tiene correlativo

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del teletrabajador y del patrón;

II. Naturaleza, calidad y cantidad del teletrabajo;

III. Monto del salario y fecha de pago; y

IV. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 330-G. El escrito a que se refiere el artículo anterior deberá entregarse por el patrón, dentro de un término de tres días hábiles, a la Inspección del Teletrabajo, el cual, dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado a la Ley, la Inspección del Teletrabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma Inspección del Teletrabajo.

Artículo 330-H. Los patrones están obligados a llevar un Libro de registro de teletrabajadores, autorizado por la Inspección del Teletrabajo, en el que constarán los datos siguientes:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del teletrabajador y dos lugares donde habitualmente se lleva a cabo el teletrabajo;

II. Días y horario para la entrega y recepción del teletrabajo y para el pago de los salarios;

No tiene correlativo

III. Naturaleza, calidad y cantidad del teletrabajo;

IV. Equipo y periodicidad en que se proporcionen al teletrabajador, valor de los mismos y, forma de pago del equipo perdido o deteriorados por culpa del teletrabajador;

V. Forma y monto del salario; y

VI. Los demás datos que señalen los reglamentos.

Los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del Teletrabajo.

Artículo 330-I. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes teletrabajos, debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:

I. La naturaleza y calidad de los teletrabajos:

II. El tiempo promedio para la elaboración del teletrabajo;

III. Los salarios y prestaciones percibidos por los teletrabajadores;

Artículo 330-J. Los salarios de las personas que desempeña funciones a partir del uso de las tecnologías de la información y comunicación a distancia y sin vigilancia física del patrón no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el teletrabajo.

No tiene correlativo

Artículo 330-K. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde se contrate a los teletrabajores;

II. Proporcionar equipos de teletrabajo cuando éstos formen parte del contrato de teletrabajo;

III. Recibir oportunamente el teletrabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

IV. Hacer constar en la libreta de cada teletrabajador, al momento de recibir el teletrabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior; y

V. Proporcionar a los Inspectores y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes que le soliciten.

Artículo 330-L. La falta de cumplimiento puntual de las obligaciones mencionadas en las fracciones II y III del artículo anterior, dará derecho a las personas que desempeñan funciones a partir del uso de las tecnologías de la información y comunicación a distancia y sin vigilancia física del patrón, una indemnización por el tiempo perdido.

Artículo 330-M. Las personas que desempeñan funciones a partir del uso de las tecnologías de la información y comunicación a distancia y sin vigilancia física del patrón,

No tiene correlativo

tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos de tecnologías de la información y comunicación que reciban del patrón;

II. Elaborar el producto del teletrabajo de acuerdo con la calidad convenida;

III. Recibir y entregar el teletrabajo en los días y horas convenidos; y

IV. Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los equipos de tecnologías de la información que reciban. La responsabilidad del teletrabajador se rige por la disposición contenida en el artículo 110, fracción I.

Artículo 330-N. También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario del día de descanso obligatorio.

De igual forma, las personas que realizan teletrabajo tienen derecho a seguridad social, protección y licencias por maternidad, paternidad y adopción.

Artículo 330-Ñ. Las personas que realizan teletrabajo tienen derecho a vacaciones anuales. Para determinar el importe del salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89.

No tiene correlativo

Artículo 330-O. A la persona que desempeña funciones a partir del uso de las tecnologías de la información y comunicación a distancia y sin vigilancia física del patrón a la que se le deje de dar el trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48.

Artículo 330-P. Los Inspectores del Trabajo de acuerdo con la modalidad de teletrabajo, tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Comprobar si las personas que proporcionan teletrabajo se encuentran inscritas en el Registro de Patrones. En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que, de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley;

II. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los Libros de registro de teletrabajadores y las Libretas de teletrabajo;

III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se contrate el teletrabajo;

IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;

V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al teletrabajador similar;

No tiene correlativo	VI. Practicar entrevistas a los teletrabajadores en el local donde habitualmente se ejecute el teletrabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y VII. Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a teletrabajadores que ejecuten trabajos similares. Artículo 330-Q. Corresponde a las autoridades, la promoción, fomento y estímulo del teletrabajo en coordinación con los sectores público, privado y social para garantizar el acceso al derecho al teletrabajo a distancia haciendo uso de tecnologías de la información y comunicación, a las mujeres, personas jóvenes, de la tercera edad, con discapacidad, entre otras. Artículo 330-R. Para definir las bases y la aplicación de la política nacional en materia de teletrabajo, se garantizará la participación de los órganos tripartitas, organizaciones de empleadores y trabajadores, así como de autoridades conciliadoras y registrales.
	Transitorios Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, contará con 180 días para actualizar y difundir ampliamente la Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19.

Tercero. La Guía para la implementación del teletrabajo en los centros de trabajo, deberá de ser revisada y actualizada por lo menos una vez al año y contará con la opinión de los órganos tripartitas, organizaciones de empleadores y trabajadores, así como de autoridades conciliadoras y registrales.