



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

NÚMERO DE ASUNTO  
862

## INICIATIVA CON CARÁCTER DE DECRETO ANTE EL H. CONGRESO DE LA UNIÓN

A fin de reformar la Ley Federal del Trabajo, referente a la modalidad de trabajo denominada “Home Office” o “Trabajo a distancia”.

**PRESENTADA POR:** Dip. Alejandro Gloria González (PVEM).

**LEÍDO POR:** Dip. Alejandro Gloria González (PVEM).

**FECHA DE PRESENTACIÓN:** 07 de mayo de 2019.

---

**TRÁMITE:** Se turna a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

**FECHA DE TURNO:** 09 de mayo de 2019.



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

*"2019, Año de las Lenguas Indígenas"*  
*Partido Verde Ecologista de México*

---

## H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

### PRESENTE.

El Suscrito, **Alejandro Gloria González**, en mi carácter de Diputado de la Sexagésima Sexta Legislatura e integrante del **Partido Verde Ecologista**, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 68 fracción I de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; los artículos 167 fracción I y 168 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, así como los artículos 75, 76 y 77 fracción I, del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Poder Legislativo, me permito someter a la consideración de esta Soberanía, la presente iniciativa con carácter de Decreto, a fin de modificar la Ley Federal del Trabajo en materia de **la modalidad de trabajo denominada "Home Office" o "Trabajo a distancia"**, de conformidad con la siguiente:

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

De los 3,821,224 ciudadanos que viven en el Estado de Chihuahua, 1,712,465 laboran actualmente, en diferentes áreas y sectores, lo que se traduce en que casi dos tercios de la población dedican aproximadamente ocho horas diarias durante su vida para trabajar.

En un periodo muy corto, se ha ido aumentando el uso de las tecnologías, y con ello, las mismas se han ido incorporando en las diferentes áreas de trabajo; incluso ahora no sólo las computadoras son herramientas esenciales, el teléfono celular y las redes sociales prácticamente son ya



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

*"2019, Año de las Lenguas Indígenas"*  
*Partido Verde Ecologista de México*

---

una necesidad en casi cualquier trabajo, y eso sin contar áreas como arquitectura, diseño e ingenierías que emplean sistemas mucho más sofisticados en el área tecnológica para facilitar sus tareas diarias. Sin duda alguna, las tecnologías vinieron a facilitar los procesos para realizar un trabajo con mayor rapidez y sobre todo, de mayor accesibilidad.

Además de contar con dichas herramientas en el espacio laboral, de acuerdo a datos estadísticos de la INEGI en el año 2018, al menos la mitad de la población de México cuenta con una Computadora en casa y aproximadamente el 70%, cuenta con algún otro dispositivo con acceso a Internet, fuera del área laboral. Estos datos son importantes en el sentido de que, se puede observar un comportamiento social muy arraigado al avance tecnológico y que de una u otra manera se ha vuelto parte de la vida cotidiana, tanto en menores como en gente adulta sin importar el estatus social.

Teniendo en claro esto, existe un tema secundario ampliamente relacionado con lo que se acaba de exponer: solo un porcentaje muy pequeño de la población, está conforme con el trabajo que realiza y durante mucho tiempo se ha intentado descubrir los motivos por los que a los trabajadores no les satisface lo que hacen; por esta razón, empleadores y compañías, han utilizado determinados incentivos y facilidades con el fin de motivar la productividad de los trabajadores.

Sin embargo con la llegada del fenómeno conocido como "home office" o "trabajo a distancia", se comenzó a notar en los trabajadores una mayor estabilidad laboral y mayor disposición al ser un nuevo esquema de



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

*"2019, Año de las Lenguas Indígenas"*  
*Partido Verde Ecologista de México*

---

organización laboral que ofrece flexibilidad . El "home office" no tiene una definición como tal en la Ley Federal del Trabajo, pero sí se equipara a lo que se conoce actualmente como "Trabajo a Domicilio" definido en el artículo 311 del citado ordenamiento como " (...) el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo". Diversas opiniones, apuntan a que la definición de "Home Office" sea tan simple como decir, "El Home Office consiste literalmente en el trabajo de oficina, realizado desde casa", sin embargo, hay algunos otros que afirman que esta modalidad no solamente se limita al trabajo de oficina realizado desde casa, sino más bien, que consiste en el trabajo fuera de la administración de la empresa para la que se trabaja o simplemente fuera de oficina, es decir, incluso podría considerarse como "Home Office" el ir a trabajar a una biblioteca o alguna cafetería con trabajos encargados por el patrón.

Tan escueta es la definición de "Home Office" que si se reglamentara con solo estos elementos, quedaría una regulación muy ambigua, ya que faltan aspectos como el saber de qué manera se reciben las ordenes del patrón, los horarios que se tienen que cumplir, así como la decisión elegir el lugar en donde se va a realizar el trabajo y la forma de entrega del mismo, etcétera. Aparte de determinar las características específicas con las que tendrá que contar un trabajo para ser categorizado dentro del esquema de "Home Office" o "Trabajo a distancia", debe quedar muy claro que la relación de subordinación entre patrón y trabajador o empleado, efectivamente exista y que no deberá confundirse con el empleo que las



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

*"2019, Año de las Lenguas Indígenas"*  
*Partido Verde Ecologista de México*

---

y los trabajadores domésticos realizan, ya que esta es una modalidad que incluso se regula en apartado distinto en la propia Ley Federal del Trabajo, específicamente en el Capítulo XIII denominado "Trabajadores domésticos" por lo que estos últimos, no se incluyen dentro de esta nueva regulación sobre "Trabajo a distancia".

Con esto dicho, se podría llegar a una primera conclusión de que, uno de los problemas en el desempeño laboral no radica en el monto de un salario o reconocimientos y emolumentos que pudieran llegárseles a otorgar, sino en el espacio en el que se desenvuelven. Las personas que han sido evaluadas en cuanto a qué tan cómodas se sienten realizando su trabajo desde oficina a distancia, han resultado en un porcentaje más productivas, por lo que esta modalidad de trabajo se ha considerado como una completa innovación que ha sido aplicada con mayor frecuencia en los últimos, sin embargo, la figura de "Trabajo a domicilio" que de acuerdo a su definición, regula este tipo de actividad, está presente en la Ley aproximadamente desde 1931; ya en reformas posteriores se contemplan herramientas tecnológicas y medios de comunicación modernos.

La Ley Federal del Trabajo nos indica claramente lo que trabajo significa, lo cual en su artículo 8 nos dice que, *"se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."* Con esto lo que se pretende demostrar, es que en ningún momento la Ley exige el laborar en un espacio de trabajo determinado, tan así que se vio la necesidad de regular esta figura de "Trabajo a domicilio", el cual de cierta



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

*"2019, Año de las Lenguas Indígenas"*  
*Partido Verde Ecologista de México*

---

forma, es un antecedente de lo que se pretende regular hoy en día; sin embargo, las disposiciones existentes en la Ley, son poco claras y no contemplan todo lo que realmente implica esta modalidad de trabajo en la actualidad, por lo que se propone una modificación en el concepto, cambiándolo por "Trabajo a distancia" para equipararlo con el "Home Office" de manera más exhaustiva.

Por otro lado, se tiene que en México, de acuerdo a las más recientes estadísticas otorgadas por el INEGI, existen 7.6 millones de personas con distintas discapacidades y aunque no sería ideal que sucediera, por lo mismo es más complicado que consigan un empleo. El regular adecuadamente el tipo de empleo "Home Office" o "Trabajo a distancia", otorgaría a estas personas la oportunidad de ser considerados para mayores empleos y que estén igualmente regulados por la Ley. De esta forma, se podría decir que existirán igualdad de condiciones y oportunidades para todo tipo de persona que desee laborar, y que al final del día, es uno de los principales objetivos tanto de la Ley Federal de Trabajo como de la misma Constitución Mexicana.

Ahora, el "Home Office" no solamente se ha percibido como una ventaja laboral; debido a la falta de regulación en cuanto a los horarios, existe un porcentaje de personas que lo ven como una manera en la que el patrón explota su trabajo, ya que a pesar de que se cuenta con acuerdos no escritos en cuanto a un horario relativamente fijo, provocando que dichos acuerdos puedan no ser respetados. Además de las implicaciones personales, se encuentra la relación con la familia, que en muchos casos no se ha visto como una ventaja que fomente convivencia, sino como una





H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

*"2019, Año de las Lenguas Indígenas"*  
*Partido Verde Ecologista de México*

---

desventaja, ya que la familia se ve obligada a presenciar el estrés o la carga de trabajo que el trabajador está enfrentando en el día a día.

Una desventaja importante y realmente preocupante, es que muchos de los patrones, suelen ver esta modalidad de trabajo de una manera más relajada, lo cual provoca que pasen por alto prestaciones y salarios de los trabajadores y la relación con sus compañeros de trabajo. Muchos argumentan caer en la situación anteriormente mencionada, debido a que no es precisamente una "relación laboral", por no ser directa, sin embargo, como ya se explicó en párrafos anteriores, la ley misma contempla a que se le denomina "trabajo" y que se le denomina "relación laboral" y en ninguno de los dos casos, depende de la distancia en la que se encuentren el uno del otro, por lo que el argumento de los patrones en este sentido, no es atinado. A pesar de lo anterior, esta situación, sucede muy a menudo, y muchos de los trabajos que se deben hacer con la modalidad de "Home Office" obligatoria, se ven afectados por la falta de remuneración justa.

En tal virtud, se puede afirmar que el principal problema es precisamente el hecho de que esta figura no está efectivamente regulada, creando un vacío en cuanto a la percepción sobre la consolidación de la relación laboral. Incluso, en la sección que actualmente se denomina como "Trabajo a domicilio", viene contemplado que estas personas también tendrán derecho a vacaciones, como si dicho beneficio laboral, no estuviera claro o no fuera tan lógico como pareciera para las personas que trabajan bajo este régimen.



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

*"2019, Año de las Lenguas Indígenas"*  
*Partido Verde Ecologista de México*

---

Para lograr realizar una regulación atinada, existen dos conceptos importantes a resaltar: el primero, "extensión del lugar de trabajo", entendida como la realización de un mismo trabajo pero en un espacio diferente a la oficina o lugar cotidiano de trabajo donde radica en todo caso la administración y operación del área laboral. En segundo término, "lugar de trabajo temporal", el cual indica que se realiza un mismo trabajo en un espacio diferente, sin embargo de una manera independiente a lo que se maneja en la oficina. Para términos prácticos y atendiendo estrictamente a lo que sucede en este régimen de trabajo, la definición correcta sería que simplemente se trata de una extensión del lugar de trabajo, por lo que, si bien es cierto algunas condiciones serán diferentes, los derechos y obligaciones principales, deberán regularse en los mismos términos que cualquier otro tipo de relación laboral.

En este sentido, lo que se pretende con esta iniciativa, es precisamente complementar la regulación faltante de acuerdo a las diferencias específicas que se presentan en el "Home Office" o "Trabajo a distancia" y no sobre las regulaciones que ya existen para todo tipo de relación laboral, además de que este tipo de trabajo sea beneficioso tanto para el patrón como para el trabajador.

Cuando se habla de "Trabajo a distancia" principalmente se contempla a personas que trabajan para un patrón y que realizan actividades que éste les encomienda, de forma tal que la relación laboral existe efectivamente, ya que hay un intercambio de comunicación que implica derechos y obligaciones contundentes, que pasan de una persona a otra con carácter de subordinación, y que deberán cumplirse en tiempo y forma





H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

*"2019, Año de las Lenguas Indígenas"*  
*Partido Verde Ecologista de México*

---

por la persona que en este caso está laborando desde un espacio diferente a la oficina.

Este tipo de relación laboral, no es diferente a lo que comunmente se conoce como relación laboral: el único factor que cambia es el espacio de trabajo, por lo que se pretende demostrar que, a pesar de la existencia de distintos esquemas laborales, éstos acreditan tener una relación laboral, por lo que los derechos y obligaciones no deberán variar a tal grado que conlleven o provoquen alguna violación de las garantías, sino simplemente adecuar la regulación a las diferencias mínimas y específicas que trae consigo el trabajar desde un espacio diferente al de la oficina.

Por todas las razones expuestas anteriormente la propuesta para regular en lo que se pretende sea denominado "Trabajo a Distancia", irá en el siguiente sentido:

**A)** Se modificará el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en la definición de "Trabajo a Domicilio", para primeramente, cambiar la denominación por "Trabajo a Distancia" y asentar claramente las características especiales que ha de tener el trabajo para considerarse dentro de éste esquema, evitando además referencias erróneas por el título respecto al trabajo doméstico, reglamentado en otro capítulo. En primer término, obligatoriamente habrá de existir una relación de trabajo subordinada, en la que un patrón emite órdenes de trabajo a un empleado en distintos tiempos, el cual trabaja en área distinta al de la administración de la empresa, que podrá ser en el propio hogar o



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

*"2019, Año de las Lenguas Indígenas"*  
*Partido Verde Ecologista de México*

---

en algún otro lugar convenido entre patrón y trabajador, y el cual tendrá que cumplir con un horario establecido de acuerdo a la naturaleza del trabajo.

**B)** El artículo 313 de la Ley Federal del Trabajo establece que: *"Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón."* Por lo que la presente Iniciativa pretende derogar este artículo debido a que el hecho de establecer que los miembros de la familia del empleado le pueden ayudar, constituye un supuesto en el que dichos miembros de familia, podrían alegar una relación laboral con el patrón e incluso llegar a exigir los derechos de un trabajador e incluso exigir un pago con otra modalidad, como podría ser servicios profesionales particulares, entre otros. Se considera que para proteger al patrón de futuras disputas al respecto, y dado que la relación es única y directamente con el trabajador con el que se realiza el contrato, será mejor eliminar dicha especificación, que al final del día pudiera ser llevada a cabo sin ser un requisito indispensable.

**C)** El artículo 318 de la citada Ley, señala los requisitos que deberá contener el contrato que realicen el trabajador y el patrón con respecto al Trabajo a Distancia. En este sentido, se debe aclarar que el lugar donde el trabajador realizará el trabajo encomendado, no siempre será en un local formal; como ya se mencionó anteriormente, el trabajo podrá ser realizado prácticamente en cualquier lugar, considerando el hogar del trabajador, espacios de *co-working*, y cualquier otro que las partes convengan, por lo que



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

*"2019, Año de las Lenguas Indígenas"*  
*Partido Verde Ecologista de México*

---

cabe precisar que en dicho artículo no debe especificarse que se trata de un local, sino más bien, referirse a éste únicamente como el espacio de trabajo. Habrá que establecer también como uno de los requisitos esenciales, el horario de trabajo, ya que para que se compruebe cabalmente dicha relación de trabajo, se debe establecer un horario a cumplir de acuerdo a la naturaleza del trabajo que se realiza y con los límites que establece la ley.

**D).** En el contexto de que se está afirmando que las tecnologías son esenciales para la vida cotidiana y más aún para la eficiencia laboral, se propone agregar un artículo 321 bis, en el cual se establezca que, tanto el Libro de Registro de Trabajadores a Distancia, así como la Libreta de Trabajo a Distancia, puedan realizarse en formato electrónico avalado debidamente por la Inspección del Trabajo, manteniendo las mismas características que la versión física utilizada actualmente. Además, esta propuesta, influye positivamente en la eficiencia de la comunicación entre patrón y trabajador, así como en la posibilidad de tener mayor control y certeza sobre los registros que se realicen en dichos Libros.

**E).** La tabla de salarios mínimos generales y de profesionistas para el presente año 2019, tan solo considera en dos ocasiones el Trabajo a Distancia, sobre lo cual se pueden comentar dos aspectos importantes: El primer punto es respecto a la poca importancia que se le ha dado a éste esquema a pesar de que en la actualidad, existen diversas áreas profesionales que lo utilizan. En segundo lugar, está la cuestión de la distinción; De acuerdo a la Ley Federal del



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

*"2019, Año de las Lenguas Indígenas"*  
*Partido Verde Ecologista de México*

---

Trabajo, así como de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todo trabajo debe ser digno, lo cual, ante la Ley esto significa que *"se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador y no existe discriminación [...]"* por lo que el hecho de que la misma Ley, otorgue salarios mínimos especiales a las personas que trabajan bajo este régimen, constituye en sí un acto de discriminación. Por esta razón, se propone derogar el artículo 322 que instituye Salarios Específicos y Especiales para las personas que trabajan a distancia, considerando que, todo trabajo, mientras sea digno y legal, deberá ser considerado igual ante la Ley.

**F).** A fin de tener mayor control sobre el horario de la persona que trabaja a distancia y evitar abusos tanto por parte del patrón como del trabajador, se propone adicionar una fracción más dentro de las que contemplan obligaciones de las partes, en las que el empleador y trabajador se comprometen a respetar el horario laboral establecido en el contrato inicial.

**G).** Por otro lado, está la cuestión de los derechos de los trabajadores, con lo cual se pretende especificar que los trabajadores a distancia contarán con los mismos derechos laborales así como responsabilidades que contempla la Ley cumpliendo con todos los requisitos para clasificarse como una relación laboral. Con ello se reafirman los diversos derechos laborales que contempla la Ley Federal del Trabajo como el derecho a vacaciones, aguinaldo, un salario digno, entre otros.



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

*"2019, Año de las Lenguas Indígenas"*  
*Partido Verde Ecologista de México*

---

Una vez expuestos los motivos por los cuales se pretende profundizar en la regularización del "Trabajo a Distancia" también llamado "home office", se presenta el siguiente proyecto de:

### DECRETO.

**ARTÍCULO PRIMERO.** Se modifica la denominación del capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo para quedar como "Trabajo a Distancia" y se reforman los artículos 311, 318, 320, 324 y 326; se adiciona un artículo 321 bis y se derogan los artículos 313 Y 322, todos ellos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar redactados de la siguiente manera:

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO

### CAPÍTULO XII

#### TRABAJO A DISTANCIA.

**Artículo 311.- Trabajo a distancia** es el que **el trabajador** ejecuta habitualmente para un patrón, en **un espacio de trabajo distinto a donde se encuentra el principal o la administración de la empresa, el cual podrá ser en el hogar del trabajador o algún otro que convengan las partes, con un horario específico impuesto de**





H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

*"2019, Año de las Lenguas Indígenas"*  
*Partido Verde Ecologista de México*

---

**acuerdo a la naturaleza del trabajo**, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. [...]

**Artículo 313.- Derogado.**

**Artículo 318.-** Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá:

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

II. **Espacio donde** se ejecutará el trabajo, **ya sea en el hogar del trabajador o lugar distinto que se haya convenido entre las dos partes;**

III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;

IV. Monto del salario y fecha y lugar de pago; y

**V. Horario establecido de acuerdo a la naturaleza del trabajo.**

**VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.**

**Artículo 320.-** Los patrones están obligados a llevar un **Libro de registro de trabajadores a distancia, ya sea en formato físico o**



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

"2019, Año de las Lenguas Indígenas"  
Partido Verde Ecologista de México

---

**electrónico**, autorizado por la Inspección del Trabajo, en el que constarán los datos siguientes:

I a la VI ...

**Artículo 321.-** Los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores **a distancia**, una libreta foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, que se denominará Libreta de **trabajo a distancia** y en la que se anotarán los datos a que se refieren las fracciones I, II y V del artículo anterior, y en cada ocasión que se proporcione trabajo, los mencionados en la fracción IV del mismo artículo.

La falta de libreta no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

**Artículo 321 bis.- Tanto el Libro de registro de trabajadores a distancia, como la Libreta de trabajo a distancia, podrán realizarse de manera electrónica en sistemas que la empresa genere o prefiera y que de igual forma, sean verificados por la Inspección del Trabajo.**

**Artículo 322.- Derogado.**

**Artículo 324.-** Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. - IV. [...]



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

"2019, Año de las Lenguas Indígenas"  
Partido Verde Ecologista de México

**V. Respetar el horario laboral establecido en el contrato del trabajador a distancia.**

**Artículo 326.-** Los trabajadores **a distancia** tienen las obligaciones especiales siguientes:

I A la IV...

**V. Trabajar eficazmente el horario laboral establecido en el contrato.**

#### **TRANSITORIOS.**

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

**ECONÓMICO.** Aprobado que sea, tórnese a la Secretaría para que elabore la minuta de decreto en los términos correspondientes.

Dado en el Salón de Sesiones del Poder Legislativo, el 7 de mayo del año 2019.

**Atentamente,**

**Dip. Alejandro Gloria González.**

**Partido Verde Ecologista de México.**