

## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



I LEGISLATURA

DocuSigned by:  
  
0DF3F7F997C646D...

*“2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria”*

Ciudad de México, a 10 de agosto de 2020  
**Oficio: CCMX/IL/MGMR/0053/2020**


### DIP JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ DÍAZ DE LEÓN VICECOORDINADOR DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA P R E S E N T E

Por medio del presente escrito, y con fundamento en el artículo 118 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, y del numeral 50 de la las Reglas para Desarrollar las sesiones vía remota para el Pleno, Mesa Directiva, Junta, Conferencia, Comisiones, Comités y la Comisión Permanente, le solicito de la manera más atenta tenga a bien girar sus apreciables instrucciones a quien corresponda con la finalidad de que se inserte en el orden del día de la sesión de la Comisión Permanente de fecha **12 de agosto** del año en curso, la siguiente:

- **PROPUESTA DE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO ANTE LA CÁMARA DE SENADORES DEL CONGRESO DE LA UNIÓN POR LA QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Se adjunta la anterior para los efectos a que haya lugar. Sin más por el momento, reciba un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**

DocuSigned by:  
  
0873743A247C448...

**DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO**

## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



*“2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria”*

**Ciudad de México a 10 de agosto de 2020.**

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

La suscrita **Diputada María Guadalupe Morales Rubio**, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA de la I Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en los artículos 122 apartado A fracciones I y II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1, 2, 29 apartados A, B, D inciso a) y E numeral 4 y 30 numeral 1, inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 1, 4 fracción XXXIX, 12, 13 LXVII, 26 y, 29 fracción XI de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y, 1, 5 fracción I y II, 76, 79 fracción VI, 95 fracción II, 325 y 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de esta soberanía la **PROPUESTA DE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO ANTE LA CÁMARA DE SENADORES DEL CONGRESO DE LA UNIÓN POR LA QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, en materia del derechos a la desconexión digital, de conformidad con lo siguiente:

### **OBJETIVO DE LA PROPUESTA**

Reformar la Ley Federal del Trabajo para reconocer el derecho a la desconexión digital de la persona trabajadora, a efecto de fortalecer la protección y garantía del derecho a un trabajo digno, al descanso y a la privacidad, permitiendo con ello una eficiente conciliación entre la vida personal y laboral, así como coadyuvar a prevenir posibles enfermedades derivadas del estrés y uso excesivo de las herramientas tecnológicas.

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE LA INICIATIVA PRETENDA RESOLVER Y LA SOLUCIÓN QUE SE PROPONE**

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) han revolucionado todos los aspectos en la vida del ser humano, permitiendo una comunicación inmediata y permanente entre las personas, conllevando a formas de interacción y organización más eficientes en el ámbito laboral, haciendo viable, para algunas profesiones, el poder trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento, posibilitando, en teoría, una mayor producción y eficiencia en los bienes y servicios que preste la persona trabajadora.

No obstante, diversas investigaciones y organismos, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han advertido del riesgo que podría conllevar el uso intensivo y desregularizado de las TICs, toda vez que:

## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



I LEGISLATURA

*“...La desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del período preindustrial. Los procesos de cambio que permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa, podrían ser un arma de doble filo para algunos...”<sup>1</sup>*

Ello, derivado de que el uso indiscriminado de las TICs en el ámbito laboral, posibilita el prolongar la jornada laboral, al generar una expectativa por el patrón o superior jerárquico, que puede comunicarse con la persona trabajadora las 24 horas del día y los siete días de la semana, con la expectativa de obtener una respuesta inmediata a sus peticiones, aun cuando, legalmente, haya concluido la jornada laboral.

Con ello se estaría vulnerando sus derechos laborales fundamentales, específicamente con el derecho al descanso, a la privacidad e incluso con la dignidad de la persona, toda vez que ha de recordarse que el trabajo es un medio para que la persona pueda lograr su libre desarrollo de la personalidad y de autodeterminación.

Cabe la pena recordar la lucha histórica de la clase trabajadora para limitar la jornada laboral, y que fue reconocido internacionalmente en el primer convenio internacional de la OIT en 1919, donde se abordó el derecho al descanso con el propósito de limitar las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho diarias y cuarenta y ocho semanales.

Esta limitación del trabajo tiene el propósito irrestricto de permitir a las personas de gozar no solo de descanso, como mecanismo para la recuperación, sino para tener tiempo libre para la recreación y tiempo para su vida privada, mereciendo incluso periodos largos de descanso, como son las vacaciones remuneradas.

Bajo ese tenor, es que se encuentra reguladas y remuneradas las llamadas “horas extraordinarias” en los artículos 65, 66 y 67 de la Ley Federal del Trabajo que señalan que solo en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males; así como por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, debiendo ser pagadas con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

En virtud de ello, el comunicarse y/o solicitar que la persona trabajadora responda mensajes por cualquier medio fuera de su jornada laboral, deberá ser considerado tiempo de trabajo con todas las implicaciones legales que ello pudiera conllevar, de caso contrario la persona trabajadora, en termino formales, no tiene obligación alguna de responder y menos aún de atender la solicitud de trabajo fuera de su jornada laboral.

---

<sup>1</sup> OIT (2015). Memoria del Director General. Informe I. La iniciativa del centenario relativa al Futuro del Trabajo, Ginebra

## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



I LEGISLATURA

No obstante de ello, en la práctica y a nivel mundial, y gracias al acceso y falta de reglamentación clara en cuanto al uso de las TICs, se encuentra ampliamente normalizado en los diferentes sectores, pero con una mayor preponderancia en aquellos de prestación de servicios, el que los patrones o sus representantes se comuniquen con las personas trabajadoras para que atiendan determinadas instrucciones fuera de su jornada.

Todo ello deriva en la difuminación tácita de la frontera entre el tiempo de trabajo y de la vida personal y familiar, evitando que la persona trabajadora disponga de un tiempo de trabajo genuino y propio<sup>2</sup>, sobre todo una sociedad donde los trabajos del cuidado y de atención a los hijos siguen siendo responsabilidad de la mujer, y el que se requiera, por ejemplo, que el hombre continúe su jornada laboral haciendo uso de la TICs, dificulta que este asuma sus responsabilidades de cuidado.

El suponer que la persona trabajadora estará pendiente de los dispositivos móviles, no solo incide en su esfera privada personal y familiar, sino que dificulta lograr un descanso efectivo, llegando incluso a propiciar el llamado síndrome Burnout o síndrome del trabajador quemado, que se conceptualiza como un trastorno emocional vinculado al ámbito laboral que nace como respuesta a un sometimiento continuo a situaciones de estrés<sup>3</sup>; o bien puede actuar como generador y/o potenciador de la adicción al trabajo y/o la adicción al uso de las TICs.

A continuación, se presenta un cuadro elaborado por Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo de España, que señala los aspectos potencialmente negativos que puede generar el uso de las TICs en el ámbito laboral:

Posible incremento del ritmo de trabajo y la exigencia en la rapidez de respuesta.
Las TIC, los clientes y/o los objetivos a alcanzar imponen el ritmo de trabajo. El trabajador puede perder el control sobre el mismo.
Posible aumento de la dependencia tecnológica para realizar el trabajo.
Puede suponer un aprendizaje y esfuerzo continuo para el manejo de las TIC.
Su uso puede aumentar las exigencias de naturaleza cognitiva (manejo de TIC, multitarea, etc.) ocasionando mayor dificultad en la toma de decisiones, un incremento de errores, etc., así como interrupciones constantes si se hace un uso inadecuado de las TIC.
Reducción del contacto social cara a cara, sensación de aislamiento y/o sensación de soledad.
Prolongación de la jornada laboral (realización del trabajo en los tiempos muertos entre viaje y viaje, realización del trabajo fuera del horario laboral, en el hogar, etc.) que puede desembocar también en una intensificación del trabajo.
Prolongación de la jornada laboral que puede interferir en la vida familiar y el tiempo de ocio.

<sup>2</sup> Mella Méndez, Lourdes (2016), "Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores (I)", Trabajo y Derecho.

<sup>3</sup> Rodrigues Reis, Gregori. (S/F), "El Derecho a la Desconexión Digital en la Relación Laboral y su impacto en la Salud de los trabajadores", Cielolaboral.

## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



I LEGISLATURA

Dificultad para contabilizar el trabajo realizado fuera de la jornada laboral (mediante conexión remota a los servidores en el fin de semana, envío y recepción de correos electrónicos fuera del horario laboral, etc.).
Disminución y dificultad para disfrutar del tiempo de descanso y/o recuperación física y mental debido a la facilidad de conexión para realizar el trabajo fuera de la jornada laboral.
La facilidad para trabajar en cualquier momento y lugar gracias a las TIC puede actuar como generador y/o potenciador de la adicción al trabajo y/o la adicción al uso de las TIC. Ambas adicciones pueden interactuar y retroalimentarse.
Problemas técnicos (averías, lentitud del dispositivo, etc.) y/o de infraestructura (ausencia de enchufes, etc.) pueden impedir la realización del trabajo usando TIC en diferentes localizaciones fuera de las instalaciones de la empresa.
Sobrecarga de información al acceder, gestionar y utilizar cantidades ingentes de información que se obtiene mediante diferentes vías: conexión a Internet, recepción de correos electrónicos, etc.
Pérdida de información valiosa al extraviarse y/o averiarse el dispositivo usado.
Desafío a la hora de proteger la información confidencial.
Inadecuada gestión del conocimiento de los trabajadores remotos si estos no tienen forma de compartir con sus compañeros el conocimiento que van adquiriendo día a día, fruto del desarrollo de su actividad laboral, favoreciendo la pérdida de los mismos.
Dificultad para la coordinación de actividades realizadas por trabajadores fuera del centro de trabajo, debido a problemas en la comunicación e interacción con y entre los trabajadores remotos.
Canales de comunicación no establecidos o inadecuados con y entre trabajadores remotos.
Cultura empresarial anclada en el presentismo laboral y desconfianza en la autogestión del trabajador.
Dificultad y desafíos en la supervisión del trabajo realizado.
Monitorización (vigilancia) del trabajador y del cumplimiento de sus objetivos de manera desproporcionada y despersonalizada.
Tareas inesperadas y no planificadas suceden a otras tareas en curso de manera incesante.
Ausencia de regulación relativa al trabajo digital, la desconexión digital, etc.
Localizaciones ergonómicamente no adecuadas para realizar el trabajo (cafeterías, asiento del avión, etc.).
Trabajadores con sensación de búsqueda constante de un espacio físico donde trabajar: salas de espera en aeropuertos, aviones, trenes, telecentros de trabajo, espacios de <i>coworking</i> (espacios de trabajo compartidos), <i>techub</i> (espacios donde una red internacional de emprendedores pueda trabajar, colaborar, relacionarse y aprender), etc.

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (2018). Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo. España.

Asimismo, ha de tenerse presente que el realizar trabajo a distancia y haciendo uso de las TICs para comunicarse a través de dispositivos personales o bien a través de redes públicas sin las debidas garantías de seguridad, aumenta la vulnerabilidad de las empresas a intrusiones no autorizadas.

Todo ello exige la necesidad de re-conceptualizar la visión del trabajo, de sus derechos y relaciones, a efecto de adecuarlo a las nuevas exigencias tecnológicas y culturales, sin

## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



menoscabo del derecho al descanso, la intimidad personal y familiar, así como la propia salud, seguridad y bienestar de las personas trabajadoras.

A nivel internacional la respuesta a dicha problemática ha sido el reconocimiento y regulación del llamado derecho a la desconexión digital, entendiéndolo como el derecho de las personas trabajadoras a no conectarse a ningún dispositivo digital durante sus periodos de descanso, vacaciones o licencias para atender solicitudes de sus centros de trabajo.

Entre los países que han legislado a favor del derecho a la desconexión laboral podemos encontrar los siguientes:

- **Francia**, a través de la denominada *Ley El Khomri o Loi Travail* del 2016, la cual incorpora la desconexión digital como un derecho para los trabajadores, obligando a las empresas de cierto tamaño a negociar la forma en que sus empleados usan los dispositivos electrónicos en el trabajo, prohibiendo su uso productivo fuera de la jornada de trabajo.
- **España**, mediante la *Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*, la cual en su artículo 88, Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, establece a la letra lo siguiente:

*Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.*

*1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.*

*2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.*

*3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.*

- **Bélgica**, mediante la *Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale*, en cuyos artículos 15 a 18 relativos a la Consulta sobre desconexión y el uso de medios digitales de comunicación, establece las pautas de tal negociación obligatoria por realizar en el seno del Comité para la Prevención y Protección del Trabajo. En este, participan empresario y representante de los trabajadores, con el objetivo de “garantizar un equilibrio entre el trabajo y la vida privada”

## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



I LEGISLATURA

Diversas empresas también han emitido lineamientos internos a efecto de implementar medidas específicas para proteger el derecho a la desconexión digital, por ejemplo Volkswagen, ya en 2011, desconectaba ciertas comunicaciones de los móviles de los empleados durante horas de descanso; Michelin, en 2016, desaconsejaba y evitaba conexiones de trabajo en horarios de descanso; y, Mercedes Benz, en 2016, redirigía a otras direcciones correos electrónicos de trabajadores durante sus vacaciones.<sup>4</sup>

Ahora bien, algunas investigaciones cuestionan si en determinados sectores resulta necesario reconocer este derecho, en vez de potenciar el derecho de adaptación horaria, además de trabajar por cumplimiento de objetivos en vez de por tiempo, ello considerando el contexto y avance del teletrabajo; no obstante de ello debe ponderarse los beneficios pero también riesgos en que se encuentran las personas teletrabajadoras, sobre todo porque por sus características, suelen tener jornadas de trabajo más largas con horarios atípicos, por lo que resulta necesario que el derecho a la desconexión sea reconocido y garantizando a todas las personas trabajadoras, tanto para aquellas que realicen su jornada presencial o bien de forma total o parcial a distancia haciendo uso de las TICs.

Dicha problemática está cobrando mayor relevancia en medio de la pandemia por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), en que muchas empresas han tenido que recurrir al uso de TICs, para continuar laborando, sin contar con un margen legal que le dé certeza a dicho tipo de trabajo.

En México, si bien el 11 de junio la Cámara de Senadores aprobó reformar la Ley Federal del Trabajo para regular el Teletrabajo, falta aún que sea aprobado por la Cámara de Diputados para su entrada en vigor, aunado que en el dictamen aprobado no reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital, y que en caso de haber sido incluido en el capítulo adicionado a la Ley, aplicaría únicamente a esta modalidad de trabajo, cuando lo necesario es que dicho derecho aplique, como se ha expuesto, para toda modalidad de trabajo y para todos los puestos laborales, incluidas las personas directoras, administradoras y gerentes generales.

Por ello, y a efecto de potenciar los aprendizajes que está dejando a nivel laboral y organizacional la pandemia, así como atender de los riesgos que se están evidenciando ante la falta de horarios definidos, es que resulta necesario reconocer el derecho a la desconexión digital, así como implementar medidas específicas para su protección en la Ley Federal de Trabajo.

### **RAZONAMIENTOS SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD**

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, señalando en su apartado A,

---

<sup>4</sup> Pérez Amor, Francisco. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México.

## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



que todo contrato de trabajo de obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, deberá contener, entre otros aspectos, la duración de la jornada máxima de ocho horas y que por cada seis días de trabajo se deberá disfrutar de un día de descanso, cuando menos.

Asimismo, el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1948, señala que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Igualmente, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales determina que los Estados Parte reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, en especial, entre otros: el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Bajo ese tenor, el primer párrafo del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo señala que el trabajo es un derecho y un deber social, no siendo un artículo de comercio, y exigiendo respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, al reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley; así como efectuar las condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

En tanto el artículo 73 de la citada Ley señala los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, y que si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado; señalando en el artículo 1000 que el incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato Ley, o en un contrato colectivo de trabajo, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

### ORDENAMIENTOS A MODIFICAR

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>Artículo 25.-</b> El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p> <p>I. a X...</p>	<p><b>Artículo 25.-</b> El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p> <p>I. a X...</p> <p><b>XI. Los casos específicos y extraordinarios en que el patrón o sus representantes podrán comunicarse con la persona trabajadora fuera de la jornada laboral.</b></p>



## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



I LEGISLATURA

<p><b>Artículo 73.-</b> Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.</p>	<p><b>Artículo 73.-</b> Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.</p> <p><b>Asimismo, a efecto de garantizar su derecho a la desconexión digital, no están obligados a responder las solicitudes que le realicen sus patrones o sus representantes por cualquier medio fuera de su jornada laboral, salvo las situaciones extraordinarias acordadas previamente.</b></p>
<p><b>Artículo 133.-</b> Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I. a XVI...</p> <p>XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores, y</p> <p>XVIII. Las demás que establezca esta Ley.</p>	<p><b>Artículo 133.-</b> Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I. a XVI...</p> <p>XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores;</p> <p><b>XVIII. Exigir a la persona trabajadora la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de su jornada laboral, salvo las situaciones extraordinarias acordadas previamente; y</b></p> <p><b>XIX.</b> Las demás que establezca esta Ley.</p>
<p><b>Artículo 391.-</b> El contrato colectivo contendrá:</p> <p>I a VIII...</p> <p>IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,</p> <p>X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</p>	<p><b>Artículo 391.-</b> El contrato colectivo contendrá:</p> <p>I a VIII...</p> <p>IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley;</p> <p><b>X. Los casos específicos y extraordinarios en que el patrón o sus representantes podrán comunicarse con la persona trabajadora fuera de la jornada laboral; y</b></p> <p><b>XI.</b> Las demás estipulaciones que convengan las partes.</p>
<p><b>Artículo 412.-</b> El contrato-ley contendrá:</p>	<p><b>Artículo 412.-</b> El contrato-ley contendrá:</p>



## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO

I LEGISLATURA

<p>I a III...</p> <p>IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;</p> <p>V. a VI...</p>	<p>I a III...</p> <p>IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI, <b>IX y X</b>;</p> <p>V. a VI...</p>
<p><b>Artículo 423.-</b> El reglamento contendrá:</p> <p>I. a IX.</p> <p>X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y</p> <p>XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.</p>	<p><b>Artículo 423.-</b> El reglamento contendrá:</p> <p>I. a IX.</p> <p>X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción;</p> <p><b>XI. Normas para garantizar el derecho a la desconexión digital, así como las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática; y</b></p> <p>XII. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.</p>

### TEXTO NORMATIVO PROPUESTO

**ÚNICO.** Se reforman los artículos 25, 73, 133, 391, 412 y 423, todos de la Ley Federal de Trabajo, para quedar como sigue:

**Artículo 25.-** El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. a X...

**XI. Los casos extraordinarios en que el patrón o sus representantes podrán comunicarse con la persona trabajadora fuera de la jornada laboral.**

**Artículo 73.-** Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

**Asimismo, a efecto de garantizar su derecho a la desconexión digital, no están obligados a responder las solicitudes que le realicen sus patrones o sus representantes por cualquier**



## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO

I LEGISLATURA

medio fuera de su jornada laboral, salvo las situaciones extraordinarias acordadas previamente.

**Artículo 133.-** Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. a XVI...

XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores;

**XVIII. Exigir a la persona trabajadora la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de su jornada laboral, salvo las situaciones extraordinarias acordadas previamente; y**

XIX. Las demás que establezca esta Ley.

**Artículo 391.-** El contrato colectivo contendrá:

I a VIII...

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley;

**X. Los casos extraordinarios en que el patrón o sus representantes podrán comunicarse con la persona trabajadora fuera de la jornada laboral; y**

XI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

**Artículo 412.-** El contrato-ley contendrá:

I a III.

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI, **IX y X**;

V. a VI...

**Artículo 423.-** El reglamento contendrá:

I. a IX.

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción;

**XI. Normas para garantizar el derecho a la desconexión digital conforme a cada puesto de trabajo, así como las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática; y**

XII. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

## DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO



I LEGISLATURA

### TRANSITORIOS

**Primero.-** Publíquese en el Diario Oficial de la Federación.

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

**Tercero.-** Las condiciones de trabajo, contratos colectivos y contrato Ley que se realicen a partir de la entrada en vigor de la presente Ley deberán respetar lo mandatado en el presente decreto.

Dado el Recinto Legislativo de Donceles a los 10 días del mes de agosto del año 2020

**DIPUTADA MARÍA GUADALUPE MORALES RUBIO**

DocuSigned by:

*María Guadalupe Morales Rubio*

0873743A247C448...