



III LEGISLATURA

CIUDAD DE MÉXICO A 5 DE SEPTIEMBRE DE 2024

**DIP. MARTHA SOLEDAD ÁVILA
VENTURA, PRESIDENTA DE LA MESA
DIRECTIVA, DEL CONGRESO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO, III LEGISLATURA.**

PRESENTE

Honorable Congreso de la Ciudad de México:

La que suscribe **Diputada Ana Luisa Buendía García**, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA del Congreso de la Ciudad de México, III Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122 Apartado A, fracciones I y II párrafo cinco, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Artículos 29 Apartado D, inciso a), y 30 numeral 1, inciso b), ambos de la Constitución Política; Artículos 12 fracción II, y 13 fracción LXIV de la Ley Orgánica del Congreso; Artículos 5 fracciones I y II, 82, 95 fracción II y 96 del Reglamento del Congreso, todos ordenamientos de esta Ciudad de México, someto a consideración del Pleno la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN PÁRRAFO AL NUMERAL 3; Y SE ADICIONA UN INCISO F) AL NUMERAL 4, AMBOS DEL APARTADO B, DEL ARTÍCULO 10 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO, PARA RECONOCER EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN MATERIA LABORAL**, lo anterior al tenor de las siguientes consideraciones:



III LEGISLATURA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Problemática que se plantea:

El 11 de junio de 2021, se marcó un hito importante en la legislación laboral de México con la incorporación del teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo. Esta reforma, impulsada por la necesidad de adaptarse a las condiciones impuestas por la pandemia de COVID-19, reconoció formalmente el teletrabajo como una modalidad válida de empleo. La reforma no solo permitió a los trabajadores desempeñar sus funciones desde lugares distintos al centro de trabajo, sino que también estableció las obligaciones y derechos tanto para empleadores como para empleados en esta nueva modalidad.

El *teletrabajo* desde 2021 se ha convertido en una modalidad innovadora en nuestro país, debido a que representa un cambio significativo en la forma en la que entiende y se desempeña a cabo el trabajo. Sabemos, que históricamente el trabajo en México ha estado asociado con la presencia física de los empleados en un lugar específico, no obstante, como se dice anteriormente, la pandemia por el "coronavirus" aceleró la necesidad de continuar con el desarrollo económico al mismo tiempo de adoptar nuevas formas en la que nos desempeñamos. De ahí que la importancia de que nuestros legisladores a nivel federal, incluyeran esta forma de trabajo en la máxima Ley Laboral, lo anterior para proteger tanto a los empleados como a los empleadores.

Algunos beneficios que trae consigo esta modalidad son:



III LEGISLATURA

- **Ahorro de tiempo y dinero:** Al eliminar la necesidad de trasladarse diariamente, los trabajadores pueden ahorrar significativamente en transporte, combustible o estacionamiento;
- **Flexibilidad y autonomía:** Hoy en día los empleados pueden organizar mejor su tiempo y equilibrar sus responsabilidades laborales con las personales;
- **Calidad de Vida:** Al contar con esta posibilidad de trabajar en donde sea, se reduce significativamente el estrés y mejora la satisfacción laboral;
- **Reducción de costos operativos:** Para los empleadores resulta una modalidad en la que erogan en menor cantidad en gastos de luz, mantenimiento y otros recursos;
- **Mayor productividad:** Al estar los empleados más satisfechos y con un mejor equilibrio personal como laboral, suelen a ser más productivos, y
- **Acceso a mayores talentos:** Los patrones pueden contratar a personas de diferentes entidades federativas o inclusive de otros países ampliando desde luego su base de talento.

En ese orden de ideas, los artículos 330-E y 330-F de la Ley Federal del Trabajo señalan las obligaciones que tienen los patrones y los trabajadores, mencionando para el primero, los siguientes:



III LEGISLATURA

"Artículo 330-E.- *En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:*

- I.** *Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;*
- II.** *Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;*
- III.** *Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;*
- IV.** *Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;*
- V.** *Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;*
- VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;**
- VII.** *Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y*
- VIII.** *Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas*



III LEGISLATURA

**ANA
BUENDÍA**
DIPUTADA LOCAL D.T.T.O. 04
GUSTAVO A. MADERO

trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.”¹

Como podemos observar, en la fracción VI se reconoció un concepto innovador denominado “derecho a la desconexión de las personas trabajadoras”. Este derecho ha cobrado gran relevancia en la vida laboral de quienes trabajan bajo esta modalidad, ya que garantiza que los empleados puedan desconectarse digitalmente fuera de su horario laboral.

El derecho a la desconexión digital no solo protege el tiempo personal de los trabajadores, sino que también pone de manifiesto un problema subyacente: **las jornadas de trabajo que exceden lo estipulado por la ley**. Al reconocer este derecho, la reforma buscó asegurar que los empleados no se vean obligados a estar disponibles más allá de sus horas laborales, promoviendo así un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

El teletrabajo, o bien el “Home Office”, no está exento de garantizar el derecho a las jornadas laborales máximas reconocidas en la ley. Esto se ha complicado en virtud de que al trabajar de manera remota no se suele llevar un registro de entradas y salidas, como comúnmente conocemos, lo que complica y genera evidentemente la explotación laboral.

En razón de lo anterior, la desconexión digital laboral, es un término relacionado directamente con el artículo 68 de la Ley Federal del trabajo que reza “*Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por*

¹ Ley Publicada en el Diario Oficial, de la F. el. (s/f). LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Gov.mx. Recuperado el 31 de agosto de 2024, de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>



III LEGISLATURA

un tiempo mayor del permitido de este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.”, esto quiere decir, que la desconexión digital hoy en día existe para proteger y salvaguardar el bienestar y la salud de los trabajadores, y no únicamente bajo la modalidad del teletrabajo, sino en cualquier tipo de trabajo.

En ese orden de ideas, la desconexión digital ineficaz, y las jornadas de trabajo excesivas de forma ilegal, han traído consigo un nuevo alcance en la legislación federal, ya que el pasado 7 de junio del año en curso, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación², la reforma a la Ley General para prevenir, sancionar y erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos, esta reforma entre otras cosas, busca abatir el trabajo forzoso u obligatorio, estableciendo plazos y compromisos que nuestro país debe cumplir, por ello se resalta la importancia del respeto a las jornadas máximas permitidas por la ley, y no solo eso, sino que al ser una ley especial que contempla delitos en particular, el artículo 21 de dicho ordenamiento prevé una sanción penal de 3 a 10 años de prisión y de 5 mil a 50 mil días de multa, a quien explote laboralmente a una o más personas, al respecto se cita dicho artículo para mayor referencia:

² DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos. Gob.mx. Recuperado el 31 de agosto de 2024, de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgpsedmtp/LGPSEDMTP_ref05_07jun24.pdf



III LEGISLATURA

"Artículo 21. *Será sancionado con pena de 3 a 10 años de prisión, y de 5 mil a 50 mil días multa, quien explote laboralmente a una o más personas.*

Existe explotación laboral cuando una persona obtiene, directa o indirectamente, beneficio injustificable, económico o de otra índole, de manera ilícita, mediante el trabajo ajeno, sometiendo a la persona a prácticas que atenten contra su dignidad, tales como:

- I. *Condiciones peligrosas o insalubres, sin las protecciones necesarias de acuerdo a la legislación laboral o las normas existentes para el desarrollo de una actividad o industria;*
- II. *Existencia de una manifiesta desproporción entre la cantidad de trabajo realizado y el pago efectuado por ello, o*
- III. *Salario por debajo de lo legalmente establecido.*
- IV. **Jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley.**

..."

Con lo anterior podemos aseverar que, esta reforma es una garantía del derecho a la desconexión digital, lo anterior para la promoción y protección contra la explotación laboral, puesto que busca proteger a los trabajadores de prácticas abusivas que atentan contra su dignidad y bienestar. Esto incluye la obligación de respetar los límites legales de la jornada laboral, lo que a su vez garantiza que los empleados puedan **desconectarse digitalmente fuera de su horario de trabajo.**

Aunado a lo anterior, al limitar las jornadas laborales y garantizar el derecho a la desconexión digital, la reforma contribuye a mejorar la salud mental y física de los trabajadores. La desconexión digital permite a los empleados recuperarse del estrés laboral, disfrutar de su tiempo libre y mantener un equilibrio saludable entre su vida personal y profesional.



III LEGISLATURA

Y finalmente, la inclusión de una sanción penal para las y los patrones que violenten estas disposiciones subraya la seriedad con la que deben de tomarse estas regulaciones, es decir que, las penas de prisión y multas establecidas actúan como un disuasivo para los empleadores que podrían considerar ignorar estas leyes, protegiendo así los derechos de los trabajadores.

En suma, esta reforma es punta de lanza para erradicar la explotación laboral, lo que desde luego garantiza que las y los trabajadores puedan disfrutar de su derecho a la desconexión digital, promoviéndose con ello un entorno más justo y saludable.

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Como se expuso anteriormente, la desconexión digital es un derecho reconocido en la Ley Federal del Trabajo que, aunque solo se encuentra de manera enunciativa, la realidad es que ofrece varios beneficios para los empleados y empleadores como, por ejemplo:

Para los trabajadores³:

- **Mejora de la salud mental y física:** La desconexión digital ayuda a reducir el estrés y la ansiedad, permitiendo a los empleados descansar y recuperarse adecuadamente;

³ García, L. S. (2023, agosto 25). Desconexión digital: qué es y cuáles son sus beneficios. Wolterskluwer.com. <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/desconexion-digital-que-es-beneficios>



III LEGISLATURA

- **Equilibrio entre vida laboral y personal:** Facilita la conciliación entre el trabajo y la vida personal, permitiendo a los trabajadores disfrutar de su tiempo libre sin la presión de estar siempre disponibles;
- **Prevención del agotamiento:** Ayuda a prevenir el síndrome de burnout y otros trastornos psicológicos relacionados con el trabajo excesivo, y
- **Mejora de la calidad del sueño:** Al desconectarse de las obligaciones laborales, los empleados pueden mejorar su calidad de sueño, lo que a su vez mejora su bienestar general.

Beneficios para los Empleadores⁴:

- **Aumento de la productividad:** Los empleados que tienen tiempo para descansar y recuperarse suelen ser más productivos y eficientes durante sus horas de trabajo;
- **Retención del talento:** Un entorno laboral que respeta el derecho a la desconexión digital puede atraer y retener a empleados talentosos, mejorando la satisfacción laboral y reduciendo la rotación de personal, y

⁴ Ibidem.



III LEGISLATURA

- **Mejora del clima laboral:** Promueve un ambiente de trabajo más saludable y positivo, lo que puede mejorar la moral y la motivación de los empleados.

En suma, la desconexión digital no solo protege la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también puede mejorar la productividad y la satisfacción laboral, beneficiando a toda la organización.

Ante la preocupación de lo anterior, es nuestro deber como Poder Legislativo, generar condiciones para erradicar estas prácticas negativas nuevas que, incluso actualmente se denomina "esclavitud nueva", referida como una violación a los derechos humanos consistente en obligar a una persona a trabajar en condiciones inhumanas sin que pueda negarse.

Por ello, surge la presente iniciativa, la cual tiene como finalidad reconocer este nuevo derecho, es decir, el Derecho a la desconexión digital, pues a medida que más empresas o patrones utilizan los medios de comunicación social o los mensajes móviles para enviar órdenes de trabajo, sin importar el tiempo, el estrés infligido a los trabajadores como lo hemos expuesto ha alcanzado un nivel serio.

En ese contexto, el objetivo de la presente iniciativa es proteger la salud psicosocial de las personas trabajadoras y facilitar la vida personal libre de intrusión fuera del lugar de trabajo, lo anterior a fin de que los empleadores puedan respetar el derecho al descanso, relajación y absoluta inactividad, es decir, sin usar dispositivos electrónicos o bien, tener contacto fuera del horario laboral.



III LEGISLATURA

Cabe mencionar que, en materia de derecho comparado internacional, algunos países como Francia y Alemania han emprendido un intenso debate para aprobar leyes sobre estrés laboral, en la que entre otros factores se considera la conectividad digital de las personas, aún fuera de su trabajo.

En Francia específicamente, su iniciativa ha alcanzado fama mundial, pues desde enero de 2017 entró en vigor uno de los aspectos más llamativos de la reforma laboral francesa de 2016 (Ley 2016- 1088, el 8 de agosto, conocida como Loi Travail o Loi El Khomri). La reforma introduce un apartado 7 en el artículo L. 2242-8 del Código de Trabajo francés, a fin de reconocer la desconexión y la necesidad de regular el ejercicio de este derecho:

*...las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la **desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar.** A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección..."⁵*

⁵ Cristobal Molina Navarrete. (noviembre de 2020). EL TIEMPO DE LOS DERECHOS EN UN MUNDO DIGITAL: ¿EXISTE UN NUEVO "DERECHO HUMANO A LA DESCONEXIÓN" DE LOS TRABAJADORES FUERA DE JORNADA?. Revista UNAM, -, 1-30., Sitio web: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/62482>



III LEGISLATURA

También en Bélgica, zona de influencia cultural francesa dominante, ha creído necesaria una iniciativa legislativa que reordenara la cuestión del tiempo de trabajo en el contexto de una sociedad mutada y que exigiría nuevos equilibrios entre los intereses en juego. De ahí, la creación de la Ley de 5 de marzo de 2017, «Loiconcernant le travail faisable et maniable» (ley del trabajo realizable y manejable)⁶.

Ante todo ello, en la potestad de sus facultades y atribuciones, esta Ciudad de México debe abonar a este reconocimiento y garantía del Derecho a la desconexión digital en nuestro máximo ordenamiento jurídico local, es decir nuestra Constitución Política de la Ciudad de México, lo anterior en virtud de que esta urbe siempre ha sido el escenario materializado del estrés laboral, y al mismo tiempo, es considerada como la más avanzada en el reconocimiento y garantía de los derechos de las personas.

En consecuencia, se pretende instaurar y reconocer el derecho a la desconexión digital laboral como una prerrogativa de las y los Ciudadanos, en la Constitución Política de la Ciudad de México, particularmente en el numeral 3 del Apartado B del Artículo 10.

Asimismo, con el propósito de que este derecho sea garantizado es necesario que las autoridades promuevan y garanticen el derecho a la desconexión digital y el derecho a la salud mental, para tal efecto, se adiciona un inciso f) al numeral 4 del mismo apartado y artículo antes citado, de tal manera que la propuesta quedaría de la siguiente manera:

⁶ Ibidem.



TEXTOS VIGENTES	PROPUESTA DE REFORMA
<p style="text-align: center;">Artículo 10 Ciudad productiva</p> <p>A... B... 1... a 2... 3. Toda persona que desempeñe una ocupación en la ciudad, temporal o permanente, asalariada o no, tendrá derecho a ejercer un trabajo digno.</p> <p>4. Las autoridades de la Ciudad, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con las leyes aplicables y en el ámbito de sus competencias, promoverán: a)... a c)...</p> <p>d) La realización de las tareas de inspección del trabajo. Las autoridades deberán otorgar los medios idóneos para su adecuado funcionamiento;y</p>	<p style="text-align: center;">Artículo 10 Ciudad productiva</p> <p>A... B... 1... a 2... 3. Toda persona que desempeñe una ocupación en la ciudad, temporal o permanente, asalariada o no, tendrá derecho a ejercer un trabajo digno.</p> <p>Toda persona trabajadora tiene el derecho a la desconexión digital laboral, en términos de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>4. Las autoridades de la Ciudad, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con las leyes aplicables y en el ámbito de sus competencias, promoverán: a)... a c)...</p> <p>d) La realización de las tareas de inspección del trabajo. Las autoridades deberán otorgar los medios idóneos para su adecuado funcionamiento;</p>



III LEGISLATURA

<p>e) La protección eficaz de las personas trabajadoras frente a los riesgos de trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales y ergonómicos, y el desarrollo de las labores productivas en un ambiente que garantice la seguridad, salud, higiene y bienestar-</p> <p>5... a 14... C... a E...</p>	<p>e) La protección eficaz de las personas trabajadoras frente a los riesgos de trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales y ergonómicos, y el desarrollo de las labores productivas en un ambiente que garantice la seguridad, salud, higiene y bienestar, y</p> <p>f) El derecho a la desconexión digital laboral y a la salud mental.</p> <p>5... a 14... C... a E...</p>
---	--

Con base en los razonamientos antes precisados, la suscrita Diputada, propone al Pleno de este Congreso de la Ciudad de México III Legislatura, la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN PÁRRAFO AL NUMERAL 3; Y SE ADICIONA UN INCISO F) AL NUMERAL 4, AMBOS DEL APARTADO B, DEL ARTÍCULO 10 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO, PARA RECONOCER EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN MATERIA LABORAL**, para quedar de la siguiente manera:

DECRETO

ÚNICO. Se adiciona un segundo párrafo al numeral 3; y se adiciona un inciso f) al numeral 4, ambos del Apartado B del



III LEGISLATURA

**ANA
BUENDÍA**
DIPUTADA LOCAL DTTO. 04
GUSTAVO A. MADERO

Artículo 10 de la Constitución Política de la Ciudad de México,
para quedar como sigue:

Artículo 10

Ciudad productiva

A...

B...

1... a 2...

3. Toda persona que desempeñe una ocupación en la ciudad, temporal o permanente, asalariada o no, tendrá derecho a ejercer un trabajo digno.

Toda persona trabajadora tiene el derecho a la desconexión digital laboral, en términos de la Ley Federal del Trabajo.

4. Las autoridades de la Ciudad, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con las leyes aplicables

y en el ámbito de sus competencias, promoverán:

a)... a c)...

d) La realización de las tareas de inspección del trabajo. Las autoridades deberán otorgar los medios idóneos para su adecuado funcionamiento;

e) La protección eficaz de las personas trabajadoras frente a los riesgos de trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales y



III LEGISLATURA

ergonómicos, y el desarrollo de las labores productivas en un ambiente que garantice la seguridad, salud, higiene y bienestar;
y

f) El derecho a la desconexión digital laboral y a la salud mental.

5... a 14...

C... a E...

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO. Remítase a la Jefatura de Gobierno para su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

Dado en el Recinto del Congreso de la Ciudad de México, III Legislatura, a los cinco días del mes de septiembre del año dos mil veinticuatro.

ATENTAMENTE

MTRA. ANA BUENDÍA GARCÍA

DIPUTADA DTTO 4.