

**DIP. HÉCTOR DÍAZ POLANCO
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE
MÉXICO, II LEGISLATURA.**

PRESENTE.

Honorable Congreso de la Ciudad de México.

El que suscribe Diputado Nazario Norberto Sánchez, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA del Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, con fundamento en los artículos 122 apartado A, fracciones I y II párrafo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 Apartado D, inciso a) y 30 numeral 1, inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II, y 13 primer párrafo, de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 5 fracciones I y II, 82, 95 fracción II, 96 Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de este Pleno la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL 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, EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL LABORAL**, al tenor de las consideraciones siguientes:

I. Planteamiento del Problema:

Como sabemos, la nueva normalidad que aún vivimos derivado del Coronavirus, ha sentado las bases que han acelerado y motivado ciertos cambios en la vida política, social, económica y educativa de todo el País, y por supuesto el mundo, y así como la educación a distancia, muchas empresas se vieron en la necesidad de seguir con sus actividades a través de la distancia, es decir, bajo la modalidad del “Home office”, que dicho sea de paso, algunas instituciones públicas pero

principalmente privadas han decidido permanecer en dicha modalidad, aún cuando la Ciudad de México ya dio paso al semáforo epidemiológico verde en las últimas dos semanas de octubre de 2021.

El Home office, también conocido como el “**tele trabajo**” o “**trabajo a domicilio**”, es un nuevo esquema en el que las y los trabajadores pueden llevar a cabo sus actividades profesionales vía remota o digital, esto quiere decir que, no es necesario presentarse físicamente a las instalaciones de su centro laboral; y aunque esta práctica lleva ya algunos años en el campo laboral, el Sars-CoV2 en el mundo impulsó a que aproximadamente 70% de las empresas al menos en nuestro país, se vieran obligadas a desarrollarlo.

Es importante mencionar que esta modalidad, se encuentra reglamentada en la Ley Federal de trabajo en el capítulo XII del Título Sexto, mismo que prevé:

“...CAPITULO XII
Trabajo a domicilio

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 generales de esta Ley.

Artículo reformado DOF 30-11-2012, 11-01-2021

Artículo 312.- El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

Artículo 313.- Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.

Artículo 314.- Son patrones las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.

Artículo 315.- La simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este capítulo.

Artículo 316.- Queda prohibida la utilización de intermediarios. En el caso de la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio, regirá lo dispuesto en el artículo 13.

Artículo 317.- Los patrones que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el Registro de patrones del trabajo a domicilio, que funcionará en la Inspección del Trabajo. En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.

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. Local donde se ejecutará el trabajo;

III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;

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

V. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 319.- 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 Trabajo, la 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 Trabajo, 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 Trabajo.

Artículo 320.- Los patrones están obligados a llevar un Libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizado por la Inspección del Trabajo, en el que constarán los datos siguientes:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo;

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

III.Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;

IV. Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador;

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 Trabajo.

Artículo 321.- Los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, que se denominará Libreta de trabajo a domicilio 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 322.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:

Párrafo reformado DOF 21-01-1988

I. La naturaleza y calidad de los trabajos:

II. El tiempo promedio para la elaboración de los productos;

III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos; y

IV.Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.

Los libros a que se refiere el artículo 320 estarán permanentemente a disposición de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Párrafo reformado DOF 21-01-1988

Artículo 323.- *Los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.*

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

I. Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo;

II. ..Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos;

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

IV. Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, 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.

Fracción reformada DOF 21-01-1988

Artículo 325.- *La falta de cumplimiento puntual de las obligaciones mencionadas en las fracciones II y III del artículo anterior, dará derecho al trabajador a domicilio a una indemnización por el tiempo perdido.*

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

I. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón;

II.Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada;

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

IV. Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban. La responsabilidad del trabajador a domicilio se rige por la disposición contenida en el artículo 110, fracción I.

Artículo 327.- *También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario del día de descanso obligatorio.*

Artículo 328.- *Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales. Para determinar el importe del salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89.*

Artículo 329.- *El trabajador a domicilio al que se le deje de dar el trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48.*

Artículo 330.- *Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:*

I. Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio 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 trabajadores a domicilio y las Libretas de trabajo a domicilio;

III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;

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 trabajador similar;

VI. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, 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 trabajadores que ejecuten trabajos similares.

Fracción reformada DOF 21-01-1988”

En ese orden de ideas, es importante señalar que muchas personas trabajadoras no se encontraban en condiciones de llevar a cabo el trabajo a domicilio por diversos factores inclusive la edad o la poca familiaridad con las tecnologías, por lo que las empresas tuvieron que capacitar e implementar estrategias para el proceso de adaptación, la Universidad Nacional Autónoma de México, señaló algunas que se muestran a continuación:



Sin embargo, con o sin esta modalidad, lo cierto es que estar permanentemente conectados con nuestro centro laboral, a pesar de haber terminado nuestra jornada laboral, afecta considerablemente nuestra salud tanto física como mental; algunos problemas comunes son el estrés, ansiedad y depresión, mismos que hoy son un tema de salud pública en nuestra capital, pues van en aumento cada día, al respecto se señala el siguiente reportaje¹:

“...Trabajar desde casa puede ser estresante si no se ponen límites. El crecimiento del home office por la pandemia puede traer consigo trastornos y desajustes emocionales como estrés, ansiedad o depresión. Fernando Alcaraz, académico del ITESO experto en neurociencia, explica cómo ocurren y brinda consejos para salir adelante de estos problemas.

MARTES 23 DE JUNIO DE 2020
Andrés Gallegos

El incremento del trabajo a distancia desde casa o home office, como parte de las medidas sanitarias de aislamiento social para combatir el Covid-19, ha hecho que millones de personas en todo el mundo adopten esta modalidad para realizar su labor y mantener la productividad.

Sin embargo las afectaciones emocionales y mentales del home office como el estrés, la ansiedad y la depresión también van en aumento. Fernando Alcaraz Mendoza, profesor del Departamento de Psicología, Educación y Salud (DPES) del ITESO, explica que la nueva realidad impuesta por la pandemia ha generado desajustes que deben atenderse.

El primer problema es la pérdida de la delimitación entre el área de trabajo y la vida privada fuera de ella. "Si bien a algunos se les complicaba, a pesar de ese corte físico, cortar con el trabajo en sus cabezas ahora se vuelve más complicado", señala el especialista.

¹ Andrés Gallegos. (23 de junio de 2020). Trabajar desde casa puede ser estresante si no se ponen límites. 27 de noviembre de 2020, de ITESO Sitio web: https://iteso.mx/web/general/detalle?group_id=20850121

La desaparición de los límites entre el espacio laboral y el del hogar, que hoy pasan a ser uno solo, también afecta las rutinas preestablecidas que derivan en trastornos del sueño. "En el día estamos menos despiertos y en la noche menos dormidos al atenuarse nuestros ciclos de vigilia", dice Alcaraz. "Si bien en ocasiones es bueno salir de la rutina, necesitamos mantener una porque de ella dependen muchos de nuestros estados emocionales".

Otra consecuencia **del home office es la mayor dificultad del trabajador para distinguir entre sus días de descanso y sus días laborales**, debido a la mayor cantidad de mensajes, peticiones de juntas y otras notificaciones empresariales fuera del horario de oficina. "Esto provoca un desorden y no ayuda en nuestra respuesta al estrés y capacidad para ajustar nuestras emociones".

La respuesta mental que tenemos ante el trabajo a distancia también depende de con quiénes vivimos en casa. En el caso de vivir con miembros cercanos a la familia (tíos, padres, abuelos, etcétera) o con una propia (esposa, esposo, hijos), las crisis y conflictos de la convivencia diaria pueden afectar el ámbito laboral. Si se vive en solitario el aislamiento puede generar mayor preocupación y estrés que puede ser insoportable a la hora de rendir en el trabajo a distancia.

Ansiedad, estrés y depresión, los problemas del trabajo a distancia

El Instituto Nacional de Salud Mental de los Estados Unidos define la ansiedad como un sentimiento de miedo, temor e inquietud. La persona que la padece suda, se siente inquieto y tenso buena parte del tiempo, y en periodos de incertidumbre por la reclusión en casa y el aislamiento social el padecimiento se agrava.

Alcaraz señala que, en las últimas semanas, el nuevo coronavirus ha traído consigo el aumento de la ansiedad de dos formas: los ataques de miedo o pánico que sufren quienes la padecían anteriormente y los desórdenes alimenticios que genera. En el primer caso, "pacientes que estaban a mitad del proceso y originalmente tenían ataques de ansiedad que llevaban un tiempo sin aparecer, han aparecido nuevamente".

Respecto a las alteraciones en la ingesta de alimentos, la ansiedad se traduce en mayor apetito que aumenta el consumo de carbohidratos y azúcares. La persona aumenta de peso, deja un organismo con menor tolerancia al estrés y,

por lo tanto, es más susceptible de enfermarse física y mentalmente. En ese sentido, Alcaraz sugiere aumentar la actividad física y el ejercicio para contrarrestar el riesgo.

El segundo problema mental vigente, el estrés, proviene de una sobrecarga de trabajo y la realización de tareas múltiples que también incluyen actividades domésticas como cuidar a los niños. "No tener una separación para cada tarea se vuelve más estresante", menciona el académico.

*La depresión, que tiene relación tanto con la ansiedad como con el estrés, se traduce en "**pérdida de motivación**", se tienen menos ganas de hacer las cosas, una sensación de mayor aburrimiento, las alteraciones de sueño son más marcadas y brotan sentimientos durante el día de angustia, desesperanza o tristeza".*

Pese a estar en casa, trabajamos más que antes

De acuerdo con una encuesta de la iniciativa The Wellness and Productivity Project sobre el home office en tiempos del coronavirus 41 por ciento de los mexicanos dijo trabajar más horas que cuando estaba en la oficina. Esta sobrecarga laboral que viven muchas personas es un motivo de desórdenes mentales y emocionales para afrontar en estos tiempos de pandemia.

Las fuentes de la sobrecarga en el trabajo a distancia provienen de dos fuentes, de acuerdo con Alcaraz: de la adopción de una curva de aprendizaje para hacer nuestro trabajo en un entorno distinto, y de la mayor recarga de actividades y responsabilidades en un trabajador por los despidos que están realizando las empresas en un entorno de crisis económica por la pandemia.

"La curva de aprendizaje para adaptarnos a las nuevas condiciones laborales nos lleva a hacer un montón de cosas que antes no hacíamos para poder hacer el trabajo en un escenario distinto. Ya adaptados ese esfuerzo extra tiende a disminuir o incluso a desaparecer", aseveró el experto en neurociencia y estrés.

Respecto al mayor número de tareas que realiza una persona por las políticas de despido de sus empresas, el profesor considera que esto también se da por que el empleado no pone en claro los límites de su trabajo por miedo al despido y mantener un ingreso. "Esto hace que sea muy fácil para la institución, jefe o patrón cargar la chamba a unos pocos que lo terminan absorbiendo", mencionó.

Profesores y madres de familia, los más perjudicados

Con base en sus experiencias recientes con pacientes, Fernando Alcaraz considera que las personas que mayores complicaciones han enfrentado para realizar su trabajo a distancia son los profesores de escuela, así como las madres de familia que tienen la doble carga de su profesión y de la crianza de los hijos.

Alcaraz dice que el sistema educativo actual "no estaba preparado para este cambio y hubo problemas a la hora de llevar la educación virtual". En estos días los profesores "reciben instrucciones de coordinadores o encargados de mantener el plan de estudios con modalidades incompatibles con lo que se llevaba a cabo en el aula, generando prácticas que provocaban mucho estrés en los alumnos y este rebotaba a los padres de familia y el profesor mismo, por no tener libertad de acción a la hora de impartir la clase".

En el caso de las madres de familia el estrés aumenta debido a la exigencia de cumplir tanto sus obligaciones laborales como la atención a sus hijos. Aunque también hay padres sobrecargados al atender más tiempo a los niños, el rol familiar tradicional imperante les exige mayor esfuerzo a las mujeres, considera Alcaraz.

¿Cómo identificar si el home office me está quemando?

Fernando Alcaraz, profesor del DPES del ITESO, ofrece algunos consejos para identificar cuando el trabajo a distancia nos está perjudicando física y mentalmente:

Cuidar las horas de sueño: establecer horarios fijos para dormir y despertar, descansando entre siete y nueve horas.

No utilizar la cama para otra cosa que no sea descansar: queda prohibido trabajar, ver televisión, comer o leer en ese espacio.

Luz solar: salir a exponerse, "asolearse" o despejarse fuera del techo de nuestros hogares al menos 20 minutos al día. También ayuda a sincronizar mejor nuestros ritmos biológicos.

Evitar usar pantallas o actividades estimulantes una hora antes de dormir.

Establecer horarios fijos para alimentación y actividad física.

Poner horarios fijos para el trabajo y para la convivencia familiar: incluye poner límites a la interacción de mensajes en redes sociales (Facebook, Instagram, WhatsApp).

Tener un espacio propio para descansar y despejarse en solitario.

Disponer un espacio estipulado para trabajar y usarlo sólo para eso. De ser posible que el área laboral se organice de manera similar a la que se acostumbraba en la oficina.

Usar una silla ergonómica o de oficina para estar sentado durante periodos largos.

Completar ciclos de trabajo y descanso durante la jornada laboral: se pueden empezar con ciclos de 20 minutos de trabajo y de tres a cinco minutos de descanso, y ampliarlos a lapsos promedio de 50 minutos de trabajo y 10 minutos de descanso.

No evitar hacer trabajos que "den flojera" o sean incómodos: esto evita la procrastinación o hacer todo para el final. "Es un terrible hábito que no nos ayuda ni en lo emocional ni a ser más eficientes y productivos", puntualizó Alcaraz.

Consejos a los jefes

El académico señala que todavía en estos tiempos muchos patrones o jefes consideran que trabajar más tiempo significa mayor productividad, cuando en la realidad esto no sucede así. Para evitar reproducir malos hábitos de este tipo en el home office, sintetizó algunas sugerencias:

Respetar la privacidad de los subordinados: por ejemplo, no mandar mensajes laborales fuera del horario establecido de trabajo para evitar también el acoso a la otra persona.

Organizar mejor el tiempo de trabajo: por ejemplo, llevar a cabo dos pequeñas juntas virtuales por la mañana y tarde que ayuden a dar a conocer los objetivos y su grado de avance.

¿Cómo puede ayudar el ITESO?

El ITESO brinda apoyo y respaldo tanto a sus estudiantes como a sus profesores y personal por medio de acompañamiento psicológico, orientación profesional, grupos y talleres en línea del Centro de Acompañamiento y Estudios Juveniles (C-Juven).

En caso de requerir asesoría psicológica el C-Juven ofrece atención en línea de manera gratuita, de lunes a viernes de 9:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas. Por las medidas sanitarias las intervenciones psicológicas se hacen a distancia, los estudiantes y empleados pueden solicitar el apoyo sin ningún problema. El correo electrónico es api@iteso.mx, el teléfono es 33 3134 2949 y la página de Facebook es Acompañamiento ITESO."

Como se puede observar en el reportaje anterior, los factores negativos del home office son:

- Delimitación entre el área de trabajo y la vida privada fuera de ella;
- La desaparición de los límites entre el espacio laboral y el del hogar;
- Distinción entre sus días de descanso y sus días laborales;
- Sobrecarga de trabajo y la realización de tareas múltiples que también incluyen actividades domésticas como cuidar a los niños;
- Trabajar largas horas o incluso todo el día;
- Hacer más actividades laborales que las usuales;
- Mayor tiempo de comunicación entre los patrones y los trabajadores (presión).

Ante la preocupación de lo anterior, es nuestro deber como Poder Legislativo, generar condiciones para erradicar estas prácticas negativas nuevas que podrían afectar a largo plazo la vida de las personas, por ello surge la presente iniciativa, la cual tiene como finalidad reconocer un nuevo derecho que ha surgido derivado del derecho a la privacidad, es decir **el Derecho a la desconexión digital**, lo anterior en virtud de que a veces los empleadores ignoran el hecho de que el apagado de la sociedad laboral digital no es una opción.

A medida que más empresas 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 ha alcanzado un nivel serio.

Aunado a lo anterior, es importante señalar que el pasado 11 de enero del año 2021, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el ***Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo***,

en materia de Teletrabajo, en el que se estableció oficialmente el teletrabajo en la Ley Federal de trabajo, y en donde, además, se reconoció el **derecho a la desconexión de las personas trabajadoras**, al respecto prevé lo siguiente:

“...CAPÍTULO XII BIS

Teletrabajo

Capítulo adicionado DOF 11-01-2021

Artículo 330-A.- El teletrabajo es 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.

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Artículo adicionado DOF 11-01-2021



Artículo 330-B.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;

II. Naturaleza y características del trabajo;

III. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;

IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;

V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;

VI. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y

VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo adicionado DOF 11-01-2021

Artículo 330-C.- La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente Ley.

Artículo adicionado DOF 11-01-2021

Artículo 330-D.- Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y

establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Artículo adicionado DOF 11-01-2021

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

Artículo adicionado DOF 11-01-2021

Artículo 330-F.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I.** Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;
- II.** Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;
- III.** Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;
- IV.** Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y
- V.** Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Artículo adicionado DOF 11-01-2021

Artículo 330-G.- El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

Artículo adicionado DOF 11-01-2021

Artículo 330-H.- El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

Artículo adicionado DOF 11-01-2021

Artículo 330-I.- Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.

Artículo adicionado DOF 11-01-2021

Artículo 330-J.- Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

Artículo adicionado DOF 11-01-2021

Artículo 330-K.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I.** Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;
- II.** Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;
- III.** Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo.

Artículo adicionado DOF 11-01-2021..."

En ese contexto, el objetivo de la presente iniciativa es doble: proteger la salud psicosocial de las personas y facilitar la vida personal libre de intrusión fuera del lugar de trabajo, lo anterior a fin de que las empresas puedan respetar el derecho al descanso, relajación y absoluta inactividad, es decir, sin usar dispositivos electrónicos.

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 incluir la obligación de negociar:

...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...²

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 Ley de 5 de marzo de 2017, «Loiconcernant le travailfaisable et maniable» (ley del trabajo realizable y manejable).²⁶ Si bien por razones diversas, ni sindicatos ni patronal tienen la más mínima convicción de que esta ley sirva ni para los unos ni para los otros.³

Ante todo ello, en la potestad de sus facultades y atribuciones la 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 como todas y todos sabemos, siempre ha sido el escenario materializado del estrés laboral.

II. Propuesta de Solución:

Derivado de lo anterior, 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

² 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>

³ Ibidem.

garantizado es necesario que las autoridades promuevan en los sectores públicos y privados, por lo tanto, 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:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

DICE	DEBE DECIR
Artículo 10 Ciudad productiva	Artículo 10 Ciudad productiva
A. ...	A. ...
B. Derecho al trabajo	B. Derecho al trabajo
1. ...	1. ...
2. ...	2. ...
3. Toda persona que desempeñe una ocupación en la ciudad, temporal o permanente, asalariada o no, tendrá derecho a ejercer un trabajo digno.	3. Toda persona que desempeñe una ocupación en la ciudad, temporal o permanente, asalariada o no, tendrá derecho a ejercer un trabajo digno, asimismo, toda persona tiene derecho a la desconexión digital laboral.
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:	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) ...
b) ...	b) ...
c) ...	c) ...

<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>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... D... E...</p>	<p>d) La realización de las tareas de inspección del trabajo. Las autoridades deberán otorgar los medios idóneos para su adecuado funcionamiento;</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) En los sectores públicos y privados, el derecho a la desconexión digital laboral.</p> <p>5... a 14... C... D... E...</p>
---	--

Con base en los razonamientos antes precisados, el suscrito Diputado propone al Pleno este Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL 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, EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL**, para quedar de la siguiente manera:

DECRETO

ÚNICO. Se reforman el 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 quedar como sigue:

Artículo 10 Ciudad productiva

A...

B. Derecho al trabajo

1...

2...

3. Toda persona que desempeñe una ocupación en la ciudad, temporal o permanente, asalariada o no, tendrá derecho a ejercer un trabajo digno, **asimismo, toda persona tiene derecho a la desconexión digital laboral.**

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) ...

b) ...

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

f) En los sectores públicos y privados, el derecho a la desconexión digital laboral.

5... a 14...

C...

D...

E...



ARTÍCULOS 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.

TERCERO. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Dado en el recinto del Congreso de la Ciudad de México a los 4 días del mes de noviembre de 2021.

ATENTAMENTE

Nazario Norberto Sánchez

DIP. NAZARIO NORBERTO SÁNCHEZ
DISTRITO IV.