



## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, en **sentido positivo** sobre la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la **Ley Federal del Trabajo** en materia de **Desconexión digital en el ámbito laboral**.

*«2020, año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria»*

### Honorable Asamblea:

Las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 72 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*; 85 numeral 2, inciso a; 86; 89; 90 numeral 1, fracciones XIII y XXIX; 94 y 103 de la *Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos*, así como en los diversos 113, 114, numerales 1 y 2; 117; 135, numeral 1, fracción I; 150; 162, numeral 1; 163, numeral 1, fracción I; 174, 177, numeral 1; 182, 183, 184, 186, 187, 188, 190, 191 y 212 del *Reglamento del Senado de la República*, somete a consideración de los integrantes de esta Honorable Asamblea el presente:

### Dictamen

Para ello, estas Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, hicieron uso de la siguiente:

### Metodología

Estas Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, encargadas del análisis y dictamen de la iniciativa de la que adelante se dará cuenta, desarrollaron los trabajos correspondientes conforme al procedimiento que a continuación se describe:

I. En el apartado denominado **Antecedentes Legislativos**, se da cuenta del trámite del proceso legislativo de la iniciativa que motiva al presente dictamen;

II. En el apartado **Objeto y descripción de la Iniciativa**, se exponen los objetivos y se hace una descripción de contenido, resumiendo sus teleologías, motivos y alcances, de la iniciativa que fue turnada por la Presidencia de la Mesa Directiva;

III. En las **Consideraciones**, los integrantes de estas Comisiones Dictaminadoras exponen los razonamientos y argumentos relativos a la propuesta y, con base en esto, se sustenta el sentido del presente dictamen, y

IV. En el capítulo relativo al **Texto Normativo y Régimen Transitorio**, se plantea el Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y



# Comisión de Trabajo y Previsión Social

**Dictamen** de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, en **sentido positivo** sobre la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la **Ley Federal del Trabajo** en materia de **Desconexión digital en el ámbito laboral**.

Previsión Social y de Estudios Legislativos en **sentido positivo**, mismo que contiene el Proyecto de Decreto por el que se adiciona el artículo 68 bis de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia de «desconexión digital en el ámbito Laboral»**.

## I. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

**PRIMERO.** En sesión ordinaria celebrada el 18 de febrero de dos mil veinte, el Senador Ricardo Monreal Ávila, del Grupo Parlamentario del partido Movimiento Regeneración Nacional, presentó Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se adiciona el artículo 68-Bis a la Ley Federal del Trabajo, en materia de desconexión digital en el ámbito laboral.

**SEGUNDO.** La Presidencia de la Mesa Directiva, mediante oficio DGPL-2P2A.-1710, de fecha 18 de febrero de 2020, determinó dictar el siguiente trámite: «Túrnese a la Comisión de Previsión Social y Estudios Legislativos; recibiendo en esta Comisión de Trabajo y Previsión Social el 21 de febrero del 2020. Disponible en: [<https://bit.ly/32OVmwu>].

## II. OBJETO Y DESCRIPCIÓN DE LAS INICIATIVAS

La iniciativa del Senador Ricardo Monreal Ávila, del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Regeneración Nacional argumenta:

Apenas hace unos años las personas salían de su lugar de trabajo, iban a casa y dejaban atrás su actividad laboral. En la mayoría de los casos el lugar de trabajo y las horas dedicadas a aquél estaban definidas con claridad al tiempo de existir una estricta división entre el empleo y las actividades no laborales.

Además, las y los trabajadores tomaban sus días de descanso sin computadoras portátiles, teléfonos inteligentes ni servicios de internet.

En los tiempos que corren, y derivado de los vertiginosos avances en las tecnologías de comunicación, la realidad laboral ha cambiado de modo significativo, provocando que hoy las y los empleados estén en guardia permanente; es decir, a la disposición del empleador a cualquier hora y en cualquier lugar. La demanda de que las y los trabajadores estén disponibles en todo momento ha comenzado a reconocerse como una circunstancia potencialmente peligrosa para la salud de los trabajadores, y violatoria a sus derechos humanos.



## Comisión de Trabajo y Previsión Social

**Dictamen** de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, en **sentido positivo** sobre la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la **Ley Federal del Trabajo** en materia de **Desconexión digital en el ámbito laboral**.

La presión para responder a las comunicaciones electrónicas desde el trabajo, como correos electrónicos, mensajes de texto o llamadas telefónicas después de horas de trabajo equivale, como mínimo, al trabajo no remunerado y, en el peor de los casos, a una violación de los derechos humanos.

Diversos estudios científicos han apuntado a dicha conclusión. En 2018, por ejemplo, el investigador William Becker, de Virginia Tech, descubrió que un trabajador puede estar sufriendo estrés y ansiedad excesivos directamente relacionados con las expectativas laborales de conexión permanente, incluso si no revisa de manera activa los correos o mensajes electrónicos de trabajo en sus horas libres. La mera expectativa de estar a la disposición del empleador 24/7 es suficiente para aumentar la tensión de los empleados y sus familias.

Un par de años antes, Becker y las investigadoras Liuba Belkin y Samantha A. Conroy, de las universidades de Lehigh y Estatal de Colorado, respectivamente, desarrollaron una serie de proyectos dirigidos a estudiar el impacto de la comunicación electrónica en el bienestar de las y los empleados. En un estudio titulado, "Agotado, pero incapaz de desconectarse: el impacto de las expectativas organizacionales relacionadas con el correo electrónico en el equilibrio entre el trabajo y la familia", utilizando los datos de 297 empleados de 11 grupos industriales diferentes, descubrieron que, en promedio, las personas gastaron ocho horas a la semana, el equivalente a un día de trabajo extra completo, respondiendo correos electrónicos y mensajes de texto de su empleador después del horario laboral.

Pero una de las cosas más reveladoras que descubrieron fue que, "incluso entre aquellos que no respondieron después del horario laboral, el solo hecho de saber que existe una expectativa organizacional de que los empleados responderán al correo electrónico fuera del horario fijado normal crea un estrés anticipatorio que afecta negativamente su percepción del trabajo, equilibrio familiar. En pocas palabras, no pueden desconectarse mentalmente del trabajo".

Sobre el caso, no es menor que la Organización Mundial de la Salud (OMS) haya recocado el síndrome del trabajador quemado (burnout) como parte de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11). El organismo mundial reconoce dicho síndrome como un problema asociado al empleo o al desempleo. Este trastorno, asociado al estrés crónico en el trabajo, ya estaba en la anterior edición del catálogo (de 1990), pero en un epígrafe más inconcreto (problemas relacionados con dificultad en el control de la vida). Los expertos apuntan a que este cambio dará visibilidad a la dolencia y, al estar vinculado a un problema en el trabajo, también facilitará la gestión de bajas e incapacidades. Esta nueva clasificación entrará en vigor en 2022.

En el mundo ultraconectado de hoy, con un creciente número de personas trabajadoras a quienes se les demanda dicha accesibilidad perpetua, son cada vez más los países y empresas que están respaldando las leyes del "derecho a la desconexión", reestableciendo un claro límite entre el trabajo y la vida personal. Este concepto de reciente aparición se refiere al derecho de un trabajador a poder desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en comunicaciones electrónicas relacionadas con su empleo, como correos y mensajes electrónicos, llamadas u otras modalidades de comunicación, durante horas no laborales. Aunque actualmente no existe un marco legal global que defina y regule directamente el derecho a la desconexión, tanto el derecho internacional como el doméstico cuentan con disposiciones que abordan el tópico de manera adyacente. Por ejemplo, el Artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos prescribe 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".



# Comisión de Trabajo y Previsión Social

**Dictamen** de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, en **sentido positivo** sobre la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la **Ley Federal del Trabajo** en materia de **Desconexión digital** en el **ámbito laboral**.

Por su parte, el Artículo 7, inciso d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, el cual establece que:

Artículo 7 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) a c) ...

d) 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.

Además, el tiempo de trabajo se trata de forma progresiva en diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a saber: Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919; Convenio sobre las cuarenta horas, 1935; Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962; Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921; Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957; Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970; Convenio sobre trabajo nocturno, 1990, y Convenio sobre trabajo a tiempo parcial, 1994.

A pesar de que las tecnologías de la información y la comunicación favorecen el trabajo a distancia y la conciliación con la vida laboral, personal y familiar, la OIT advierte que «la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre la vida laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del periodo preindustrial. Los procesos de cambio permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa podría ser un arma de doble filo».

El derecho de desconexión debe abordarse en relación con el logro de un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida. Promulgar legislación que otorgue a las y los trabajadores el derecho a desconectarse del trabajo parece ser parte de un nuevo movimiento social. Estas leyes ayudan al definir límites específicos entre las expectativas laborales y las necesidades de la familia mediante el establecimiento de horarios de comunicación electrónica fuera del horario laboral detallando cuándo los empleados estarán disponibles y pueden responder.

Estas novedosas legislaciones, por lo general, obligan a los empleadores a implementar una política de comunicación después del horario laboral que indique que los trabajadores deberían poder separarse de su día de trabajo y no participar en la comunicación relacionada con aquél después de su salida.

Todas esas iniciativas coinciden en la urgencia de regular los derechos digitales en el ámbito laboral, dado el gran vacío legal existente en esta materia, suplida en gran parte por la jurisprudencia tanto nacional como regional ante los numerosos conflictos judiciales acontecidos en los últimos años.

Países como Francia, España e Italia han diseñado legislaciones especiales, mientras otras naciones del mundo también han codificado medidas a favor de la desconexión en algún nivel, ya sea estatal o nacional.

Francia tomó la iniciativa en este tipo de legislaciones al reconocer por primera vez el derecho a la desconexión de los trabajadores. En 2001 el concepto fue deliberado cuando la Corte Suprema de aquel país determinó que no se puede exigir a los empleados que se lleven el trabajo a casa, y desde entonces el alto tribunal ha actualizado su decisión a medida que la tecnología avanza.

Finalmente, en 2016 el país europeo adoptó la "Ley El Khomri" (nombrada así por la ministra del Trabajo en ese momento), la cual ofrece a las y los empleados franceses el derecho a desconectarse de las llamadas de trabajo y correos electrónicos durante las horas no laborales. Pero esta prohibición solo se aplica a empleadores con cincuenta o más trabajadores a su cargo y prevé que las y los empleados



## Comisión de Trabajo y Previsión Social

**Dictamen** de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, en **sentido positivo** sobre la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la **Ley Federal del Trabajo** en materia de **Desconexión digital en el ámbito laboral**.

pueden responder una pequeña cantidad de correos electrónicos fuera del trabajo, pero como un tiempo compensable similar a una llamada en conferencia fuera del horario laboral habitual.

Más allá del reconocimiento formal y legal de un derecho de desconexión, muchas iniciativas a nivel de la empresa tienen como objetivo regular los posibles impactos negativos de las tecnologías de comunicación en la vida de los trabajadores. De acuerdo con información de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, el grupo de telecomunicaciones Orange en Francia, por ejemplo, firmó un convenio colectivo de la compañía el 27 de septiembre de 2016. En relación con la transformación digital del grupo, este acuerdo estableció un derecho de desconexión para los empleados de Orange.

Asimismo, la compañía de banca de inversión Natixis y la compañía de servicios financieros Société Générale proporcionan más ejemplos de prácticas que apuntan a implementar un derecho de desconexión en Francia. Según los informes, en Alemania, Volkswagen fue la primera compañía en implementar una congelación de correos electrónicos fuera de horario en 2012. El fabricante de automóviles configuró sus servidores internos para no enrutar el correo electrónico a cuentas individuales entre las 18:15 y las 07:00.

Con posterioridad a la norma francesa, en 2017, la República de Italia también aprobó una reforma que deja entrever el derecho a la desconexión digital como derecho de los trabajadores reconocido ex lege. Dicha incorporación vino de la mano de la Legge 22 maggio 2017, n.º 81, relativa a las medidas de tutela del trabajo autónomo y medidas para favorecer una articulación flexible del tiempo y lugar de trabajo por cuenta ajena. "En su capítulo segundo, artículos 18 a 24 se regula el trabajo agile (trabajo ágil), que viene a constituir una forma de desempeño de la actividad flexible donde se alterna la presencia física en la empresa con el trabajo a distancia. Para esta modalidad de trabajo reconocida legalmente en Italia se prevén ciertas cautelas, incluidas las relativas a la prevención de riesgos laborales". En lo que a esta iniciativa interesa, cabe tener en cuenta, especialmente, el contenido del artículo 19 de la señalada Ley, "el cual reconoce de forma clara el derecho que tienen estos trabajadores al respeto a su tiempo de descanso y se ordena acordar la desconexión del empleado de los instrumentos tecnológicos de trabajo que son parte fundamental de esta modalidad del referido trabajo ágil".

Aunque sí se ordena que en el desempeño de la modalidad contractual del «trabajo ágil» el empleado pueda desconectar de los instrumentos tecnológicos y para ello será necesario estructurar el tiempo de trabajo. En definitiva, el 'trabajo ágil' parece responder a un *tertium genus* entre trabajo presencial y a distancia, siendo en esta segunda vertiente, que es cuando la actividad se desempeña desde casa, donde se deben acordar reglas para desconectar digitalmente del trabajo.

En diciembre de 2018 en España entró en vigor la nueva Ley de Protección de Datos, introduciendo una serie de los llamados "derechos digitales". Además de codificar el derecho a la privacidad de las y los empleados cuando usan dispositivos digitales en el trabajo, la norma reconoce el derecho de aquellos, incluidos los funcionarios públicos, para desconectarse de sus dispositivos de trabajo. Este derecho tiene como objetivo garantizar el descanso de los empleados, así como su derecho a la privacidad personal y familiar.

Dicha norma, tal como lo propone la iniciativa, no es impositiva: prevé la conciliación entre trabajadores y empleadores para negociar los detalles sobre el uso requerido de las herramientas de comunicación. Si no se llega a un acuerdo, el empleador puede implementar unilateralmente sus propios métodos para honrar el derecho de desconexión.



# Comisión de Trabajo y Previsión Social

**Dictamen** de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, en **sentido positivo** sobre la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la **Ley Federal del Trabajo** en materia de **Desconexión digital en el ámbito laboral**.

En el caso de nuestro continente, la idea del derecho a la desconexión está atrayendo la atención en Estados Unidos. Recientemente, en la ciudad de Nueva York fue presentado un proyecto de ley sobre el tema. Esta propuesta sería la primera regulación local en el país del norte que haría ilegal que los empleadores requieran que los empleados estén disponibles después de las horas de trabajo asignadas. En este caso, hay algunas excepciones en la legislación, incluidas las empresas con menos de 10 empleados, y una salvedad para situaciones de emergencia. En general, la legislación prohíbe a los empleadores tomar medidas de empleo hostiles contra los empleados que no responden los textos relacionados con el trabajo.

Además, las y los empleadores se verán obligados a desarrollar una política sobre el uso de dispositivos electrónicos fuera del horario laboral. La legislación recomienda sanciones para las empresas que no cumplan con las disposiciones, que incluyen: 1) una multa de \$50 por cada empleado que no recibir notificación adecuada de su derecho a desconectarse; 2) una multa de \$250 por cada llamado a que un empleado verifique las comunicaciones electrónicas después del horario laboral, y 3) multas que oscilan entre \$500 y \$ 2,500 por tomar represalias contra los empleados por hacer valer sus derechos bajo el proyecto de ley. La regulación aún está bajo escrutinio.

Canadá es otra nación que está avanzando en el mismo sentido. Como parte de las nuevas regulaciones del código laboral, el gobierno canadiense está considerando una norma que otorgaría a las y los trabajadores el derecho a desconectarse. El tema se incluyó como parte de un proceso que duró alrededor de un año en el que se discutió, entre otros, el problema de equilibrar la vida laboral y personal. La ley que está puesta a Consideración en el Parlamento canadiense está dirigida principalmente a empleados federales en las industrias de transporte, banca y telecomunicaciones, aunque pronto podrían incluir trabajadores provinciales y eventualmente el sector privado.

Del mismo modo, la legislatura de Filipinas ha presentado un proyecto de ley que otorga el derecho a desconectarse después de las horas normales. De hecho, Bélgica, los Países Bajos, Luxemburgo, India, Quebec y el gobierno federal de Canadá han propuesto o considerado la adopción de dicho derecho.

En términos de política pública, en 2013 el Ministerio de Trabajo alemán prohibió que los gerentes respondan correos electrónicos después de las horas regulares de trabajo (excepto una emergencia). El Ministerio implementó la política para evitar el Síndrome de agotamiento (Síndrome de burnout, en inglés) y para proteger la salud mental de las y los empleados.

En el caso de nuestro país, señalado como uno con las mayores cargas horarias en el ámbito laboral, resulta imprescindible abrir el debate sobre el impacto de las tecnologías en los diversos ámbitos de la vida de las personas y éste, el laboral, es uno de los más apremiantes, sin duda.

De acuerdo con datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), de sus integrantes, México es la nación donde más tiempo se trabaja con un promedio de 2,148 horas al año, lo que representa 414 horas por encima de la media.

Además, las horas trabajadas anualmente por los mexicanos contrasta con las 1,363 horas que los alemanes trabajan al año, es decir, 785 horas menos que los mexicanos.

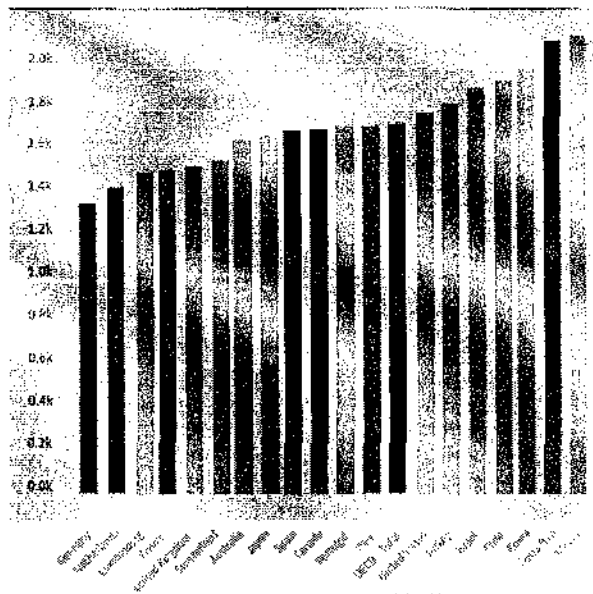
Asimismo, la propia OCDE ha concluido que cuanto más trabajan las personas son menos productivas y las horas excesivas de trabajo usualmente no se reflejan en mejores salarios. Afirmación que se corrobora con los números de la tabla que se plasma líneas abajo, donde se puede advertir que tanto los holandeses como los franceses trabajan menos de mil 500 horas por año en promedio y sus niveles de productividad son altos. (Cuadro 1).



## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, en **sentido positivo** sobre la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la **Ley Federal del Trabajo** en materia de **Desconexión digital en el ámbito laboral**.

Hours worked Total, Hours/worker, 2018 or latest available  
 Source: Hours Worked, Average annual hours actually worked



La legislación laboral mexicana a través del artículo 123 constitucional y del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo establece que la duración de la jornada laboral será de ocho horas y que los trabajadores tienen derecho a un día de descanso por cada seis días laborados. Luego dispone como excepción la posibilidad de que, por circunstancias extraordinarias, las horas de la jornada se aumenten; sin embargo, éstas no podrán ser más de tres horas diarias, ni tres veces consecutivas. En el mismo sentido, establece que las y los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al señalado y en caso de que el tiempo extraordinario exceda nueve horas a la semana, el patrón deberá pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

El 23 de octubre de 2018 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Como su nombre lo indica esta norma constituye un instrumento para que los empleadores puedan identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable donde los trabajadores se desempeñan.

La norma denomina como factores de riesgo psicosocial a aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos por el trabajo desarrollado.

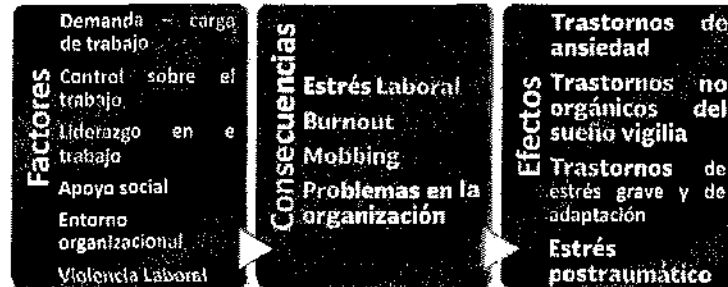
Asimismo, señala como condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo, entre otras, a las cargas laborales cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo; las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, y la interferencia en la relación trabajo familia. Condiciones que sin duda son puestas cuando se contacta al trabajador fuera de su jornada laboral a través de los medios digitales que hoy se tienen al alcance de la mano.



# Comisión de Trabajo y Previsión Social

**Dictamen** de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, en **sentido positivo** sobre la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la **Ley Federal del Trabajo** en materia de **Desconexión digital en el ámbito laboral**.

En el siguiente cuadro se enlistan las consecuencias y los posteriores efectos que eventualmente los trabajadores pueden presentar derivado de los multicitados factores:



Esta norma representa un esfuerzo significativo que el gobierno federal ha implementado para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, pues al tiempo que visibiliza la importancia de la salud mental de los trabajadores, pone al lugar de trabajo como el espacio idóneo para tratar los riesgos psicosociales, con el ánimo de proteger la integridad y el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, tanto la norma como su implementación no son suficientes para que el derecho a la desconexión digital de los trabajadores se garantice, si bien constituyen elementos que coadyuvan, es imperativo que la legislación laboral mexicana considere este derecho de manera expresa para que pueda ejercerse de manera efectiva.

## III. CONSIDERACIONES

**PRIMERA.** De conformidad con lo dispuesto por los artículos 86 y 94 de la *Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos*, y en el artículo 135 del *Reglamento del Senado de la República*, estas Comisiones resultan competentes para dictaminar la Iniciativa en cuestión.

**SEGUNDA.** El artículo 183 del *Reglamento del Senado de la República*, otorga a las Comisiones la facultad de emitir dictámenes sobre las iniciativas o proyectos, minutas y proposiciones con punto de acuerdo turnados por el Pleno del Senado, por la Cámara de Diputados y por la Comisión Permanente.

**TERCERA.** Estas Comisiones reconocen el interés del Senador Ricardo MONREAL ÁVILA, del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Regeneración Nacional, quien presentó la iniciativa referida, además de que se patentiza la intención del proponente porque sea mejorado nuestro sistema laboral, a fin de garantizar mejores derechos a las y los trabajadores de nuestro país, y evitar acciones que han sido consideradas perjudiciales o que afectan los intereses de la persona trabajadora.





## Comisión de Trabajo y Previsión Social

**Dictamen** de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, en **sentido positivo** sobre la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la **Ley Federal del Trabajo** en materia de **Desconexión digital en el ámbito laboral**.

Aunado a lo anterior, debe considerarse que a partir de la emergencia sanitaria que se dio en este 2020 en todo el mundo y, en especial en México a partir de febrero, se pudo apreciar las necesidades que existen en materia de trabajo desde los hogares, lo que implica una nueva forma de laborar a través del uso de tecnologías de la información (TIC), en especial, las fuentes digitales que existen en estos tiempos modernos.

**CUARTA.** Los Senadores y las Senadoras integrantes de estas Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, de la LXIV Legislatura del Senado de la República, analizamos la propuesta de reforma presentada por el Senador Ricardo MONREAL ÁVILA, del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Regeneración Nacional, realizando una valoración técnico-jurídica a fin de evaluar la viabilidad de la propuesta presentada en la Iniciativa y de esta manera emitir lo que consideramos como la mejor redacción legislativa en beneficio de las personas trabajadoras mexicanas.

**QUINTA.** Derivado del estudio de los temas de la citada iniciativa, se aprecia la necesidad que se tiene en la actualidad de regular de manera precisa el trabajo que se realiza desde hace más de una década en la que, con el uso de las TIC, las y los trabajadores se encuentran prácticamente laborando cotidianamente.

El uso de teléfonos celulares que cuentan con todas las herramientas de conexión —desde correos electrónicos, videollamadas, salas de conversación y acceso a internet, entre otros— ha llevado a una forma de trabajo en los que trabajadoras y trabajadores se encuentran totalmente disponibles las veinticuatro horas, los siete días de la semana. Esto último, trae diversas consecuencias en la vida de la clase obrera, siendo la más importante la vida familiar, ya que las personas se ven obligadas a dejar de atender a su familia por encontrarse siempre atentas a esta conexión laboral vía digital. Asimismo, en la vida personal, se genera una serie de condiciones psicológicas, como es el estrés, ya que no se cuenta con un descanso adecuado, al estar pendiente siempre de sus responsabilidades laborales.

**SEXTA.** Para estas Comisiones Unidas, resulta de gran importancia la propuesta de adición que se ha realizado por parte del Senador MONREAL en



## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, en **sentido positivo** sobre la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la **Ley Federal del Trabajo** en materia de **Desconexión digital en el ámbito laboral**.

materia de *desconexión digital laboral*, ya que como se pudo observar en estos meses de emergencia sanitaria, el trabajo a distancia a través del uso de tecnologías de la información es una herramienta necesaria para continuar con el engranaje de una nación, a fin de que no se vea afectada en su crecimiento familiar, económico y social, entre otros, pero sin que exista un abuso por parte del patrón que lleve a tener al sector trabajador laborando más tiempo de lo que la Ley en la materia establece y que exista un respeto al derecho humano de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren el descanso, el disfrute del tiempo libre y la limitación razonable de sus horas de trabajo, tal y como lo establece el *Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales*.

**SÉPTIMA.** Previo a realizar el análisis de la propuesta de adición del art. 68 bis a la *Ley Federal del Trabajo*, presentadas por el Senador MONREAL ÁVILA, debe mencionarse que, si bien es cierto que existen múltiples criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto a los derechos humanos de las y los trabajadores, como son al descanso, al pago de tiempo extra, al de atención médica, y muchos más, también lo es que, al tratarse de un tema relativamente nuevo y, agudizado en el presente año con la emergencia sanitaria del Sar-Cov2, que obligó a las empresas, instituciones gubernamentales y otros sectores productivos a enviar a sus casas a sus empleadas y empleados para que desde ahí laboraran, no se tienen criterios emitidos por ese Alto Tribunal de nuestra nación, respecto a los derechos en materia de conexión digital y sobre todo, respecto de las obligaciones que deben tener los empleadores.

**OCTAVA.** A pesar de la falta de criterios a nivel nacional, se puede acudir al derecho comparado teniéndose antecedentes como son los siguientes:

España se establece en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales<sup>1</sup> que:

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.

<sup>1</sup> Disponible en: [<https://bit.ly/35ZrYpg>]



## Comisión de Trabajo y Previsión Social

**Dictamen** de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, en **sentido positivo** sobre la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la **Ley Federal del Trabajo** en materia de **Desconexión digital en el ámbito laboral**.

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.

En el caso de Francia, fue el primero de enero de 2020 que entró en vigor una reforma importante al esquema laboral que desde 2016 tuvo sus modificaciones relevantes, la de la desconexión digital de las y los trabajadores con sus empresas cuando se termina la jornada laboral. Dicha reforma se incluyó por la *Loi 2016-1088*, del 8 de agosto de 2016, popularmente conocida como *Loi Travail*<sup>2</sup>.

Es una reforma la cual incluye los efectos desde el 1 de enero del presente año, se trata de un nuevo apartado 7 en el artículo L. 2242-8 perteneciente al Código de Trabajo francés, el cual ha establecido (traducción no oficial) que:

[La negociación anual sobre igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y la calidad de vida en el trabajo incluirá:]

“7.º Cada modalidad en el pleno ejercicio para el trabajador del derecho que tiene a la desconexión y la puesta en marcha por la compañía de dispositivos de regulación del manejo de cada dispositivo digital, con el fin de poder asegurar todo respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, como también el de la vida personal y familiar. A falta de acuerdo, todo empleador debe hacer una previa audiencia con el comité de la compañía, o en su defecto, de los delegados de personal, que crearán una política para la actuación en relación a los hechos pautados. Es una política la cual logrará definir todas las modalidades para el ejercicio del derecho a esa desconexión y también logrará prevenir la puesta en marcha de las labores en formación y e la sensibilización en cuanto al manejo razonable de cada dispositivo digital, que van llevado a los empleados, mandos intermedios y la dirección.” (La traducción del texto no es oficial).

Existen también antecedentes en India y Filipinas. En el primer país citado, en 2018, se estableció como un derecho de las y los trabajadores el de «no contestar sus teléfonos celulares fuera de las jornadas laborales». De tal manera, le legislación india define la desconexión como un derecho del

<sup>2</sup> Disponible en: [<https://bit.ly/3mLpbG0>].



## Comisión de Trabajo y Previsión Social

**Dictamen** de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, en **sentido positivo** sobre la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la **Ley Federal del Trabajo** en materia de **Desconexión digital en el ámbito laboral**.

empleado a no estar obligado a responder, incluso el derecho a negarse a hacerlo, si el empleador toma contacto después de las horas de trabajo establecidas. No obstante, también establece que la Autoridad Laboral reconocerá los acuerdos que establezcan sindicatos de trabajadores con el empleador, en definir cuáles son las horas no laborales, sobre las cuales no se podrán realizar contactos<sup>3</sup>.

En el caso de Filipinas, desde 2017, se encuentra en estudio una iniciativa que consiste en enmendar su *Código Laboral* y busca establecer una línea divisoria entre trabajo y hogar. De hecho, el título de la iniciativa es «Ley que otorga a los empleados el derecho de desconectarse de las comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo después del horario laboral». Con esto, se deja en claro que más que un correo o un mensaje de texto, el proyecto establece la interacción con cualquier medio digital, fuera de las horas legales de trabajo.

**NOVENA.** Analizando la propuesta de adición de la presente iniciativa, debemos destacar lo siguiente:

(i) Existe una preocupación a nivel nacional por parte de los diversos sectores laborales defensores de los derechos de la clase obrera para poder regular de manera clara la desconexión digital y que se respete la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, en particular, los horarios laborales establecidos en la misma, así como en la *Ley Federal del Trabajo*;

(ii) En el derecho comparado, países como España, Francia, India y Filipinas, entre otros, han llevado procesos de modificación a leyes para contemplar el derecho de las y los trabajadores a una desconexión digital, ya que se cuentan con datos e informes de las consecuencias negativas que se generan cuando no se respetan las horas y días de descanso, lo que lleva a una flagrante violación de derechos humanos, y

(iii) La emergencia sanitaria del Sar-Cov2, que tiene como consecuencia la enfermedad del COVID-19, vino a poner de manifiesto la falta de regulación que existe en nuestro país de temas importantes en diversas materias, en particular la abordada en la iniciativa que hoy se dictamina del Senador Ricardo MONREAL ÁVILA.

<sup>3</sup> <https://www.bcn.cl/observatorio/asiapacifico/noticias/derecho-desconexion-digital-filipinas-india>



## Comisión de Trabajo y Previsión Social

**Dictamen** de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, en **sentido positivo** sobre la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la **Ley Federal del Trabajo** en materia de **Desconexión digital en el ámbito laboral**.

**DÉCIMA.** Cabe destacar que aun con la adición que se propone, se requieren de mayores reformas que garanticen el cumplimiento de esta, así como la regulación a nivel interna de cada una de las instituciones y empresas para que sea respetada en su totalidad.

La adecuación de los manuales de organización y de los perfiles de puestos que se tienen, así como de las Condiciones de Trabajo y Contratos Individuales y Colectivos son importantes para que esta adición llegue a tener una aplicación en la vida diaria laboral de todas y todos los trabajadores en nuestro país.

**DECIMOPRIMERA.** Para estas Comisiones resulta de vital importancia el poder mejorar los derechos de todas las personas trabajadoras, indistintamente del apartado bajo el cual se rijan sus esquemas de trabajo, de su edad, género, gremio al que pertenezcan o cualquier otra distinción propia, por tanto, celebramos y coadyuvaremos en impulsar toda iniciativa cuyo objetivo sea el bienestar general de la población y que represente una mejora constante a nuestras leyes laborales.

**DECIMOSEGUNDA.** La adición que se propone en la Iniciativa, constante de cuatro párrafos, contempla en el primero de ellos el derecho de las y los trabajadores a la desconexión laboral para el goce efectivo de sus horas y días de descanso, ya sea por tratarse de días inhábiles o inclusive cuando gocen de sus vacaciones que conforme a Ley tienen derecho.

Asimismo, establece en sus párrafos segundo y tercero, la obligación del empleador o patrón de llevar a cabo acciones de manera coordinada, para que en los casos en los que por el nivel de responsabilidad o naturaleza de la relación laboral se requiera una conexión digital con las y los trabajadores, para lo cual deberá quedar de manera muy clara y precisa los horarios por los cuales podrán realizar estas acciones con las modalidades consensuadas.

En su último párrafo, se establece que deberán considerar las sanciones en caso de que existan violaciones al derecho a la desconexión digital de las y los trabajadores, para tener mecanismos inhiban la violación a este precepto que se adiciona a la *Ley Federal del Trabajo*.



# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, en **sentido positivo** sobre la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la **Ley Federal del Trabajo** en materia de **Desconexión digital en el ámbito laboral**.

**DECIMOTERCERA.** A fin de perfeccionar la iniciativa, se hacen tres modificaciones al párrafo tercero, para (i) adecuar la congruencia de número, con la inclusión de una letra «n» a la palabra «deberá», para convertirla en plural, (ii) utilizar un lenguaje incluyente en materia de género, sustituyendo la expresión en masculino «los que», por la de «quienes», y (iii) corregir un error de sintaxis, adicionando la conjunción «que», para quedar como sigue:

Asimismo, el patrón, en coordinación con las personas representantes de las y los trabajadores, deberán elaborar una política interna dirigida a las y los trabajadores, incluidos **quienes** ocupen puestos directivos, en la **que** habrán de definirse las modalidades para 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 u otros problemas de salud.

**DECIMOCUARTA.** En resumen, se proponen las siguientes modificaciones, las cuales se ilustran en la tabla siguiente:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Sin correlativo	<p>68 bis. Las y los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a efecto de que les sean garantizados, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.</p> <p>La regulación y modalidades para el ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, privilegiarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su caso, a lo acordado entre el patrón y los representantes de las y los trabajadores.</p> <p>Asimismo, el patrón, en coordinación con las personas representantes de las y los trabajadores, deberán elaborar una política interna dirigida a las y los trabajadores, incluidos quienes ocupen puestos directivos, en la que habrán de definirse las modalidades para 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 u otros problemas de salud.</p> <p>La política a la que se refiere el párrafo anterior deberá contener, además, mecanismos para prevenir y sancionar los actos hostiles que, en su caso, puedan suscitarse cuando la o el trabajador ejerza su derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, incluyendo aquellos actos que segreguen a las o los trabajadores o impliquen afectaciones a las prestaciones a que tengan derecho.</p>



## Comisión de Trabajo y Previsión Social

**Dictamen** de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, en **sentido positivo** sobre la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la **Ley Federal del Trabajo** en materia de **Desconexión digital en el ámbito laboral**.

### IV. TEXTO NORMATIVO Y RÉGIMEN TRANSITORIO

Por lo anteriormente expuesto y fundado, las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, consideran que es de aprobarse la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona el artículo 68 bis de la *Ley Federal del Trabajo*, y someten a consideración de esta honorable asamblea la aprobación del siguiente:

#### DECRETO

Único. Se adiciona el artículo 68 bis a la Ley Federal del Trabajo, en materia de desconexión digital en el ámbito laboral, para quedar como sigue:

68 bis. — Las y los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a efecto de que les sean garantizados, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

La regulación y modalidades para el ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, privilegiarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su caso, a lo acordado entre el patrón y los representantes de las y los trabajadores.

Asimismo, el patrón, en coordinación con las personas representantes de las y los trabajadores, deberán elaborar una política interna dirigida a las y los trabajadores, incluidos quienes ocupen puestos directivos, en la que habrán de definirse las modalidades para 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 u otros problemas de salud.

La política a la que se refiere el párrafo anterior deberá contener, además, mecanismos para prevenir y sancionar los actos hostiles que, en su caso, puedan suscitarse cuando la o el trabajador ejerza su derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, incluyendo aquellos actos que segreguen a las y los trabajadores o impliquen afectaciones a las prestaciones a que tengan derecho.






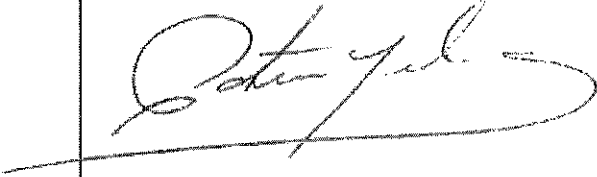


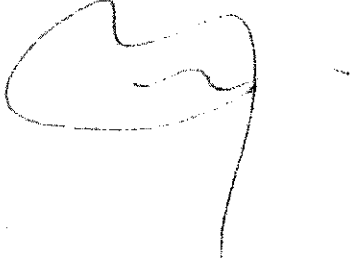


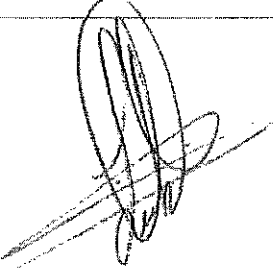
#### TRANSITORIO

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

**Dado en el recinto del Senado de la República el 14 de octubre de 2020.**



REUNIÓN DE COMISIONES UNIDAS TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y  
ESTUDIOS LEGISLATIVOS  
LISTA DE ASISTENCIA  
14/10/2020

Senador	Firma
<p data-bbox="451 470 602 495"><b>Senador</b></p> <p data-bbox="451 470 602 495"><b>PRESIDENTE</b></p>  <p data-bbox="375 699 672 728">Sen. Napoleón Gómez Urrutia</p> 	
<p data-bbox="451 814 602 840"><b>SECRETARIA</b></p>  <p data-bbox="418 1052 634 1081">Sen. Patricia Mercado</p> 	
<p data-bbox="451 1142 602 1167"><b>SECRETARIO</b></p>  <p data-bbox="358 1373 688 1430">Sen. Carlos Humberto Aceves del Olmo</p> 	
 <p data-bbox="354 1667 732 1696">Sen. Jesús Lucía Trasviña Waldenrath</p> 	











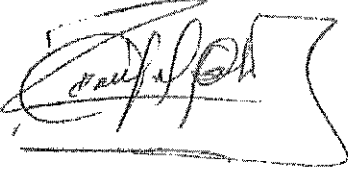




REUNIÓN DE COMISIONES UNIDAS TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y  
ESTUDIOS LEGISLATIVOS






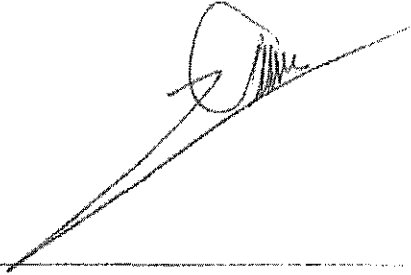






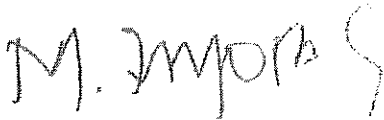
LISTA DE ASISTENCIA

14/10/2020

 <p>Sen. Germán Martínez Cázares</p> 	
 <p>Sen. Blanca Estela Piña Gudíño</p> 	
 <p>Sen. Kenia López Rabadán</p> 	
 <p>Sen. Mayuli Martínez Simón</p> 	
 <p>Sen. Aníbal Ostoa Ortega</p> 	



REUNIÓN DE COMISIONES UNIDAS TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y  
ESTUDIOS LEGISLATIVOS  
LISTA DE ASISTENCIA  
14/10/2020

 <p>Sen. Martí Batres Guadarrama</p> 	
 <p>Sen. Daniel Gutiérrez Castorena</p> 	
 <p>Sen. Rogelio Israel Zamora Guzmán</p> 	
 <p>Sen. Elvia Marcela Mora Arellano</p> 	
 <p>Senador Mario Zamora Gastélum</p> 	



## COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS

**LISTA DE ASISTENCIA DE LA DÉCIMO TERCERA REUNIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, JUEVES 18 DE MARZO DE 2021, A LAS 10:30 HORAS, MEDIANTE LA PLATAFORMA DIGITAL "CISCO WEBEX MEETINGS"**

### LISTA DE ASISTENCIA



---

**Sen. Manuel Añorve Baños**  
**Presidente**



## COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS

**LISTA DE ASISTENCIA DE LA DÉCIMO TERCERA REUNIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, JUEVES 18 DE MARZO DE 2021, A LAS 10:30 HORAS, MEDIANTE LA PLATAFORMA DIGITAL "CISCO WEBEX MEETINGS"**

### LISTA DE ASISTENCIA



---

**Sen. Gina Andrea Cruz Blackledge  
Integrante**



## COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS

LISTA DE ASISTENCIA DE LA DÉCIMO TERCERA REUNIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, JUEVES 18 DE MARZO DE 2021, A LAS 10:30 HORAS, MEDIANTE LA PLATAFORMA DIGITAL "CISCO WEBEX MEETINGS"

### LISTA DE ASISTENCIA



*Luis David Ortiz*

---

**Sen. Luis David Ortiz Salinas  
Integrante**



## COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS

**LISTA DE ASISTENCIA DE LA DÉCIMO TERCERA REUNIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, JUEVES 18 DE MARZO DE 2021, A LAS 10:30 HORAS, MEDIANTE LA PLATAFORMA DIGITAL "CISCO WEBEX MEETINGS"**

### LISTA DE ASISTENCIA



---

**Sen. Nestora Salgado García  
Integrante**



## COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS

**LISTA DE ASISTENCIA DE LA DÉCIMO TERCERA REUNIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, JUEVES 18 DE MARZO DE 2021, A LAS 10:30 HORAS, MEDIANTE LA PLATAFORMA DIGITAL "CISCO WEBEX MEETINGS"**

### LISTA DE ASISTENCIA



---

**Sen. Ricardo Velázquez Meza**  
**Integrante**



## COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS

LISTA DE ASISTENCIA DE LA DÉCIMO TERCERA REUNIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, JUEVES 18 DE MARZO DE 2021, A LAS 10:30 HORAS, MEDIANTE LA PLATAFORMA DIGITAL "CISCO WEBEX MEETINGS"

### LISTA DE ASISTENCIA



INFORME



---

Sen. Salomón Jara Cruz  
Secretario





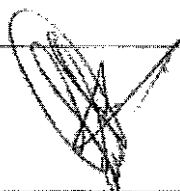




## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión y la de Estudios Legislativos, en **sentido positivo** sobre la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de **Desconexión digital en el ámbito laboral**.


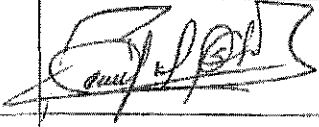
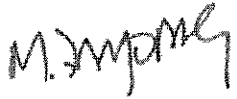
### COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
SEN. NAPOLEÓN GÓMEZ URRUTIA PRESIDENTE			
SEN. CARLOS HUMBERTO ACEVES DEL OLMO SECRETARIO			
SEN. PATRICIA MERCADO SECRETARIA			
SEN. DANIEL GUTIÉRREZ CASTORENA INTEGRANTE			
SEN. BLANCA ESTELA PIÑA GUDIÑO INTEGRANTE			
SEN. JESÚS LUCÍA TRASVIÑA WALDENRATH INTEGRANTE			
SEN. GERMÁN MARTÍNEZ CÁZARES INTEGRANTE			
SEN. ELVIA MARCELA MORA ARELLANO INTEGRANTE			



## Comisión de Trabajo y Previsión Social

**Proyecto de Dictamen** de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión y la de Estudios Legislativos, en **sentido positivo** sobre la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de **Desconexión digital** en el ámbito laboral.




	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
SEN. KENIA LÓPEZ RABADÁN INTEGRANTE			
SEN. MAYULI LATIFA MARTÍNEZ SIMÓN INTEGRANTE			
SEN. MARTÍ BATRES GUADARRAMA INTEGRANTE			
SEN. ANIBAL OSTOA ORTEGA INTEGRANTE			
SEN. ROGELIO ISRAEL ZAMORA GUZMÁN INTEGRANTE			
SEN. MARIO ZAMORA GASTÉLUM INTEGRANTE			



## COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS

DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LA DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, EN SENTIDO POSITIVO SOBRE LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 68 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

### VOTACIÓN DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS MARZO 18 DE 2021



SENADORES	PARTIDO	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCION
 <b>PRESIDENTE</b> Manuel Añorve Baños				



## COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS

DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LA DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, EN SENTIDO POSITIVO SOBRE LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 68 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

### VOTACIÓN DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS MARZO 18 DE 2021



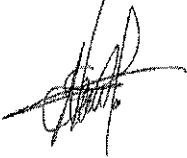
SENADORES	PARTIDO	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCION
 Ricardo Velázquez Meza		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS

DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LA DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, EN SENTIDO POSITIVO SOBRE LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 68 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

### VOTACIÓN DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS MARZO 18 DE 2021



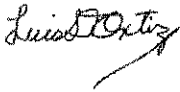
SENADORES	PARTIDO	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCION
 Nestora Salgado García				

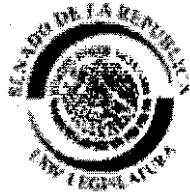


## COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS

DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LA DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, EN SENTIDO POSITIVO SOBRE LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 68 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

### VOTACIÓN DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS MARZO 18 DE 2021



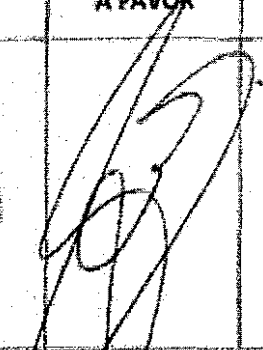
SENADORES	PARTIDO	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCION
 Sen. Luis David Ortíz Salinas				



## COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS

DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y LA DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, EN SENTIDO POSITIVO SOBRE LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA EL ARTICULO 68 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE DESCONECION DIGITAL EN EL AMBITO LABORAL.

### VOTACIÓN DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS MARZO 18 DE 2021


SENADORES	PARTIDO	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCION
 SECRETARIO Salomón Jara Cruz				



## COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS

DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LA DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, EN SENTIDO POSITIVO SOBRE LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 68 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

### VOTACIÓN DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS MARZO 18 DE 2021

SENADORES	PARTIDO	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCION
 Gina Andrea Cruz Blackledge	