



## **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.**

El suscrito, **Dr. Ricardo Monreal Ávila**, senador del Grupo Parlamentario de Morena en la LXIV Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, 72 y 135 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y por los artículos 8, numeral I, fracción I y 165, numerales 1 y 2 del Reglamento del Senado de la República, someto a la consideración de esta Asamblea la presente 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, al tenor de la siguiente:

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

#### **I. Argumentación**

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.

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.<sup>1</sup>

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.<sup>2</sup>

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”.<sup>3</sup>

Sobre el caso, no es menor que la Organización Mundial de la Salud (OMS) haya recodido 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,

---

<sup>1</sup>HARIDY, R, *The right to disconnect: The new laws banning after-hours work emails*. En línea, Fecha de consulta: 10 de febrero de 2020, disponible en: <https://bit.ly/38MZcHb>

<sup>2</sup>BELKIN, Liuba Y.; Becker, William J.; Conroy, Samantha A. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*. 2016, Vol. 2016 Issue 1, p1-1. 1p. En línea, Fecha de consulta: 10 de febrero de 2020, disponible en: <https://bit.ly/2SBYnLB>

<sup>3</sup> *Ibidem*.

también facilitará la gestión de bajas e incapacidades. Esta nueva clasificación entrará en vigor en 2022.<sup>4</sup>

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 “[t]oda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.<sup>5</sup>

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

<sup>4</sup> WORLD HEALTH ORGANIZATION, “Burn-out an occupational phenomenon”, *International Classification of Diseases*. En línea, Fecha de consulta: 11 de febrero de 2020, disponible en: <https://bit.ly/38CpPhQ>

<sup>5</sup> ONU, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. En línea, Fecha de consulta: 10 de febrero de 2020, disponible en: <https://bit.ly/3bFR0u5>

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». <sup>6</sup>

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.

---

<sup>6</sup> OIT, *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 104ª reunión, 2015, Informe I, p. 15.

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.<sup>7</sup>

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 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.<sup>8</sup>

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.<sup>9</sup>

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

---

<sup>7</sup> Ver RAY J.-E., *Grande accélération et droit à la déconnexion*, Droit social, 2016; Loïc, L: "Le Droit à la déconnexion "à la française"", En línea, Fecha de consulta: 10 de febrero de 2020, disponible en: <https://bit.ly/39FLaXI>

<sup>8</sup> 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 en los siguientes términos: "...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".

<sup>9</sup> OBSERVATORIO EUROPEO DE LA VIDA LABORAL, *Right to switch off*, En línea, Fecha de consulta: 10 de febrero de 2020, disponible en: <https://bit.ly/39JnAte>

configuró sus servidores internos para no enrutar el correo electrónico a cuentas individuales entre las 18:15 y las 07:00.<sup>10</sup>

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 *lavoro 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”.<sup>11</sup>

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.<sup>12</sup>

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.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> *Ídem*.

<sup>11</sup> TÁLENS, E., “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, Núm. 17/2019, pp. 155..

<sup>12</sup> *Ídem*.

<sup>13</sup> BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. En línea, Fecha de consulta: 12 de febrero de 2020, disponible en: <https://bit.ly/2wi5xM7>

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.

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.<sup>14</sup> 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

---

<sup>14</sup> NEY YORK CITY COUNCIL, *A Local Law to amend the New York city charter and the administrative code of the city of New York, in relation to private employees disconnecting from electronic communications during non-work hours*, En línea, Fecha de consulta: 12 de febrero de 2020, disponible en: <https://on.nyc.gov/2HzuPYu>

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.**<sup>15</sup>

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.

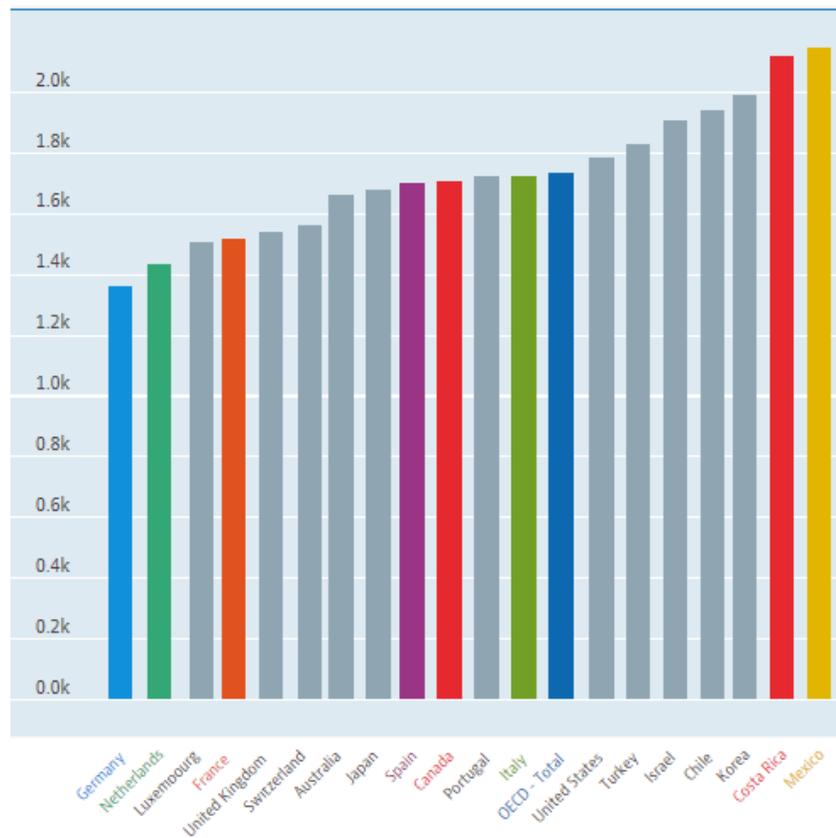
Asimismo, la propia OCDE ha concluido que cuanto más trabajan las personas son menos productivas y las horas excesivas de trabajo usualmente no se reflejan en mejores salarios. Afirmación que se corrobora con los números de la tabla que se plasma líneas abajo, donde se puede advertir que tanto los holandeses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

---

<sup>15</sup> OECD data, *Hours worked*, En línea, Fecha de consulta: 12 de febrero de 2020, disponible en: <https://bit.ly/2uTU4Sz>

## Hours worked Total, Hours/worker, 2018 or latest available

Source: Hours Worked: Average annual hours actually worked



Recuperado de: OECD data, *Hours worked*, En línea, Fecha de consulta: 12 de febrero de 2020, disponible en: <https://bit.ly/2uTU4Sz>

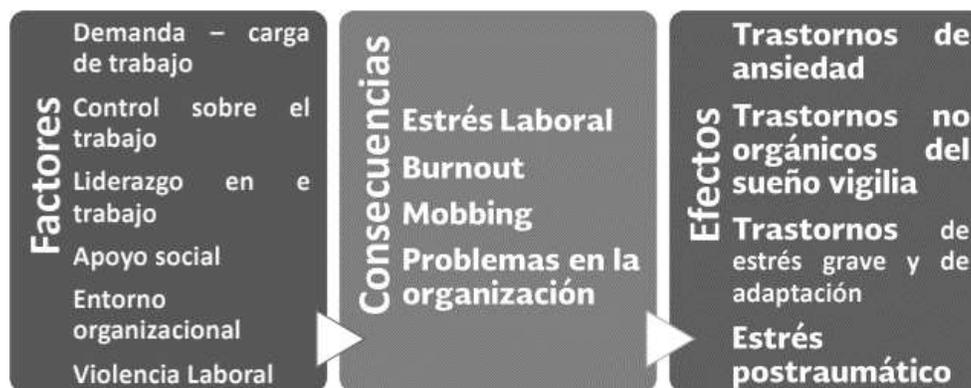
La legislación laboral mexicana a través del artículo 123 constitucional y del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo establece que la duración de la jornada laboral será de ocho horas y que los trabajadores tienen derecho a un día de descanso por cada seis días laborados. Luego dispone como excepción 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.<sup>16</sup>

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.

En el siguiente cuadro se enlistan las consecuencias y los posteriores efectos que eventualmente los trabajadores pueden presentar derivado de los multicitados factores:<sup>17</sup>



Esta norma representa un esfuerzo significativo que el gobierno federal ha implementado para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, pues al

<sup>16</sup> DOF, NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, México, 2018, En línea, Fecha de consulta: 12 de febrero de 2020, disponible en: <https://bit.ly/2SAHmRR>

<sup>17</sup> STPS, NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, México, 2019, En línea, Fecha de consulta: 12 de febrero de 2020, disponible en: <https://bit.ly/38BUPyt>

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.

## II. Contenido de la iniciativa

Con el propósito de atender este nuevo escenario desafiante para el campo de los derechos humanos, propondré una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo para establecer que las y los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital con el propósito de garantizar, 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. Las condiciones de desconexión deberán ser conciliadas entre las y los trabajadores y los patrones, promoviendo un uso razonable de las herramientas digitales.

Sin demérito de que han quedado plenamente expuestos el objeto y la motivación de las modificaciones planteadas, se presenta un cuadro comparativo para clarificar sus alcances:

Texto vigente	Texto propuesto
<p><b>SIN CORRELATIVO</b></p>	<p><b>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.</b></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</p>

Texto vigente	Texto propuesto
	<p>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, deberá elaborar una política interna dirigida a las y los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la 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>
	<p style="text-align: center;"><b>TRANSITORIOS</b></p> <p>Único. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>

Por lo anteriormente expuesto y fundado, me permito someter a la consideración de esa Soberanía el siguiente:

**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.**

**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, deberá elaborar una política interna dirigida a las y los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la 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.**

## **TRANSITORIOS**

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

Salón de Sesiones del Senado de la República a los 18 días del mes de febrero de 2020.

**Suscribe**

**DR. RICARDO MONREAL ÁVILA,  
SENADOR DE LA REPÚBLICA.**