

DICTAMEN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Honorable Asamblea:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social con fundamento en los artículos 39, numerales 1, 2 fracción XLIV y 45, numerales 6, incisos e) y f) de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; así como en los artículos 80, numeral 1, fracción II; 81, numeral 2; 82, numeral 1; 84, numeral 1; 85; 157, numeral 1, fracción I; 158 numeral 1, fracción IV, 167, 173 y demás relativos del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de las y los integrantes de esta Honorable Asamblea el presente:

Dictamen conjunto de tres iniciativas con proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de desconexión digital en tiempos no laborables, propuestas por los diputados Eduardo Castillo López, Miguel Ángel Sánchez Rivera, y la diputada Maiella Martha Gabriela Gómez Maldonado, integrantes de los grupos parlamentarios de Morena, Movimiento Ciudadano y Morena respectivamente, conforme a la siguiente:

METODOLOGÍA



La Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados del H. Congressos de la Unión, encargada del análisis y dictamen de las siguientes iniciativas:

Que adiciona párrafos 6o y 7º al artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo. Propuesta por el Diputado Eduardo Castillo López, del GP Morena, en materia de desconexión digital.

Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, para establecer el derecho a la desconexión digital, propuesta por el diputado Miguel Ángel Sánchez Rivera, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano.

Que reforma y adiciona los artículo 3o. Ter y 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de desconexión digital, propuesta por la Diputada Maiella Martha Gabriela Gómez Maldonado, del Grupo Parlamentario Morena.

Para la elaboración del presente Dictamen, llevamos a cabo un análisis con carácter sistemático que nos permite apreciar conjuntamente las tres propuestas vertidas debido a que en las mismas confluye el interés legítimo de las Personas Trabajadoras para contar con mejores condiciones de equilibrio entre la vida personal y laboral

Esta comisión desarrolló los trabajos correspondientes al presente dictamen, conforme al procedimiento que a continuación se describe:

I. En- el apartado denominado **ANTECEDENTES**, se da Cuenta del trámite del proceso legislativo de las Iniciativas con proyecto de decreto que motivan el presente dictamen;

II. En el apartado **CONTENIDO DE LAS INICIATIVAS**, se exponen de manera sintética los objetivos y una descripción de las consideraciones vertidas por los iniciantes.

III. En las **CONSIDERACIONES**, esta Comisión Dictaminadora expone los razonamientos y argumentos relativos a las propuestas y, con base en esto, realiza una valoración de las propuestas vertidas en la Iniciativa del presente dictamen, y

IV. En el capítulo relativo al **TEXTO NORMATIVO Y RÉGIMEN TRANSITORIO**, contiene el Proyecto de Decreto por el que se modifican diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo propuestas en las iniciativas, y el régimen transitorio correspondiente.

ANTECEDENTES

1. En fecha 30 de abril de 2025, el Diputado Eduardo Castillo López, integrante del Grupo Parlamentario Morena, en sesión del Pleno de la Cámara de Diputados presentó la iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan los párrafos sexto y séptimo al artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de desconexión digital.

En la misma fecha, la Presidencia de la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, dictó su trámite y turno, para su respectiva dictaminación a la Comisión del Trabajo y Previsión Social de la LXVI Legislatura.



2. En fecha 07 de mayo de 2025, se recibió turno en esta Comisión mediante oficio D.G.P.L 66-II-7-0492 y radicado en el expediente legislativo **2211** signado por el Diputado José Luis Montalvo Luna en su calidad de Secretario de la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados.

3. En fecha 23 de julio de 2025, el diputado Miguel Ángel Sánchez Rivera, integrante del Grupo Parlamentario del Movimiento Ciudadano, en sesión del Pleno de la Cámara de Diputados presentó iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de desconexión digital.

En la misma fecha, la Presidencia de la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, dictó su trámite y turno, para su respectiva dictaminación a la Comisión del Trabajo y Previsión Social de la LXVI Legislatura.

4. En fecha 25 de julio de 2025, se recibió turno en esta Comisión mediante oficio CP2R1A-1277 y radicado en el expediente legislativo **2779** signado por el diputado Pablo Vázquez Ahued en su calidad de Secretario de la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados.
5. En fecha 21 de octubre de 2025, la diputada Maiella Martha Gabriela Gómez Maldonado, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, en sesión del Pleno de la Cámara de Diputados presentó iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de desconexión digital.

En la misma fecha, la Presidencia de la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, dictó su trámite y turno, para su respectiva dictaminación a la Comisión del Trabajo y Previsión Social de la LXVI Legislatura.

- 6 En fecha 22 de octubre de 2025, se recibió turno en esta Comisión mediante oficio D.G.P.L. 66-II-6-693 y radicado en el expediente legislativo **3830** signed por la diputada Julieta Villalpando Riquelme en su calidad de Secretaria de la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados.

CONTENIDO DE LAS INICIATIVAS

1. La iniciativa presentada por el Diputado Eduardo Castillo López pretende adicionar los párrafos sexto y séptimo al artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo tiene como objetivo fortalecer el concepto de "trabajo digno o decente" en México.

Argumenta que dicho concepto debe alinearse a estándares internacionales como el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta reforma busca asegurar condiciones laborales que no sólo respeten la dignidad humana, sino que también promuevan la desconexión digital, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y el derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso.

Expone que el concepto de trabajo decente fue desarrollado por la OIT y se ha adoptado como una meta global para garantizar que las personas trabajadoras puedan disfrutar de derechos fundamentales, seguridad en el empleo, y condiciones que promuevan el bienestar humano (OIT, 2019). En particular, el Convenio 190 de la OIT aborda la necesidad de erradicar la violencia y el acoso en el ámbito laboral, reconociéndolos como violaciones de los derechos humanos que afectan la dignidad de las personas trabajadoras y sus condiciones de trabajo (Arancibia, 2024).

Arguye que países como Francia han avanzado en la protección del derecho a la desconexión digital, reconociendo la importancia de limitar la hiperconectividad para prevenir el agotamiento laboral y proteger la salud mental de las personas trabajadoras (Benítez, 2024).

Sostiene que el entorno laboral ha experimentado transformaciones profundas en las últimas décadas por el avance tecnológico. La digitalización y el uso de dispositivos electrónicos han llevado a una constante conexión entre trabajadores y empleadores, generando el fenómeno conocido como **“presencialismo digital”**. Esta práctica, aunque aparentemente productiva, ha mostrado efectos negativos en la salud mental de los trabajadores, incrementando el riesgo de padecer **síndrome de desgaste profesional** o agotamiento laboral (Parker, 2024).

Considera que la inclusión del derecho a la **desconexión digital** en la legislación mexicana no sólo protegería el bienestar de los trabajadores, sino que también fomentaría un entorno de trabajo más

sostenible. Sostiene que la experiencia de países como Francia ha demostrado que este derecho puede coexistir con la productividad empresarial, siempre que se establezcan límites claros entre la vida laboral y personal (Benítez, 2024).

Refiere que el **Convenio 190 de la OIT** reconoce que la violencia y el acoso en el ámbito laboral constituyen amenazas directas a la igualdad y la dignidad de los trabajadores. Que el convenio enfatiza que todas las personas tienen derecho a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos el acoso sexual y otras formas de discriminación. La adopción de medidas preventivas y correctivas es fundamental para garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados, especialmente en contextos donde las desigualdades de género y poder son más pronunciadas (OIT, 2019).

Expone que su propuesta también considera el impacto del **acoso laboral** en la productividad y en el ambiente organizacional. Considera que un entorno de trabajo respetuoso y seguro fomenta la retención de talento, reduce el absentismo y mejora el clima laboral, lo que se traduce en beneficios tanto para las personas trabajadoras como para las empresas (Arancibia, 2024).

Que se debe, además de eliminar la discriminación explícita, también abordar las desigualdades estructurales que afectan a grupos históricamente marginados. Este enfoque implica garantizar el acceso equitativo a oportunidades laborales, formación y condiciones de trabajo dignas, independientemente del género, la edad o cualquier otra característica personal (Wu, 2016).

Considera necesaria la desconexión digital porque la creciente dependencia tecnológica ha generado nuevas formas de explotación laboral, donde las personas trabajadoras están constantemente disponibles. Sostiene que la desconexión digital es esencial para proteger la salud mental y promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Wu, 2016; Parker, 2024).

Considera que su propuesta incluye disposiciones que combatan la violencia y el acoso, conforme al Convenio 190, garantiza que el entorno laboral sea seguro y libre de hostilidades, permitiendo a las personas trabajadoras desarrollar sus actividades sin temor a represalias o discriminación (Arancibia, 2024).

Argumenta que la implementación de esta reforma contribuirá a mejorar el bienestar de las personas trabajadoras en México, promoviendo un entorno laboral más justo, equitativo y saludable. Que además, ayudará a alinear la legislación nacional con los estándares internacionales en materia de derechos laborales, fortaleciendo la posición de México en el ámbito global.

Sostiene que la reforma al artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo es un paso necesario para asegurar condiciones laborales dignas y decentes. Al incorporar disposiciones como la desconexión digital, la lucha contra la violencia y el acoso, y la participación activa de los trabajadores, se garantiza una protección integral de los derechos laborales, en consonancia con los compromisos internacionales adquiridos por México.

Formula su propuesta conforme al siguiente cuadro comparativo:

Dictamen conjunto con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. No tiene correlativo	Artículo 2o.- Además, el trabajo debe garantizar el equilibrio entre la vida privada y laboral, el derecho a la desconexión digital y fomentar la participación activa de las personas



No tiene correlativo	trabajadoras en la toma de decisiones que impacten su entorno laboral, así como la protección de la persona a no sufrir el síndrome de desgaste profesional. Debe promoverse también un entorno libre de violencia y acoso, conforme a los estándares internacionales en la materia, y respetar el derecho a condiciones de trabajo sostenibles y socialmente responsables
-----------------------------	--

- La iniciativa presentada por el Diputado Miguel Ángel Sánchez Rivera, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, pretende reformar y adicionar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, explica en su exposición de motivos lo siguiente:

Considera como un hecho incuestionable que un adecuado descanso repercute positivamente en nuestra vida diaria. En cuanto al entorno laboral, sostiene que un inadecuado descanso puede producir estrés, nerviosismo, así como repercutir en la salud de las personas trabajadoras.

Que una de las formas en las que se manifiesta esta patología puede venir de la mano de una sobreexposición a las tecnologías, también conocido como "tecnoestrés".¹ Esta condición puede ser provocada por llamadas, correos y mensajes, por parte del patrón durante las horas de descanso, permisos o vacaciones del trabajador.

Refiere que el derecho a la desconexión digital se encuentra protegido normativamente en varios países pertenecientes a distintas familias jurídicas; como lo fue reconocido en Francia en 2016, en Asia, Corea del Sur (2016) e India (2018), regularon este derecho con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores y de garantizar el derecho a la privacidad. Con mayor rigurosidad Filipinas, en enero de 2022, ha presentado un proyecto de ley² que pretende lograr la eficacia de la norma penalizando, si es preciso, a los empleadores que la transgredan.

Expone que en Europa, países como Francia, España, Bélgica e Italia han regulado la desconexión digital, reflejando un interés focal en la vida familiar, laboral, la salud, entre otros. Unido a estos propósitos, diversas empresas y el sindicalismo europeo han servido de base para guiar al Parlamento Europeo en la elaboración de una directiva comunitaria que garantice el derecho a la desconexión digital; así como la Ley 3/2018, aprobada el 5 de diciembre por las Cortes

¹ Weil MM, Rosen LD. Technostress: Coping with technology @ work @ home@ play. 1st ed. Chichester: John Wiley & Sons Inc; 1997

² Senate Bill, No. 2475, "Promoting the welfare of employees by defining rest hours, providing penalties for any violation thereof, and for other purposes", 17 de enero de 2022, disponible en: <https://legacy.senate.gov/ph/lisdata/3691033287!.pdf>, busca proteger a los trabajadores y propone en su sección 7 establecer sanciones pecuniarias y multa e incluso pena privativa de la libertad no menos de un mes y no más de seis meses si el empleado es discriminado o ve disminuidas sus posibilidades de empleo.

Generales de España, reguló por primera vez el derecho a la desconexión digital, aplicable tanto para las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el ámbito privado como en la Administración Pública.³

Expone que en México el día 18 de febrero de 2020, se presentó el proyecto de decreto para adicionar el artículo 68 Bis de la Ley Federal del Trabajo ante la honorable Cámara de Diputados; posteriormente, en fecha 29 de abril de 2021, fue aprobado el dictamen en la Cámara de Senadores. En cuanto a la fecha de presentación ante la honorable Cámara de Diputados y de publicación en la Gaceta de Diputados, fue el día 30 de abril de 2021, además de turnarlo a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.⁴

Comenta que dicho dictamen tuvo el fin de establecer la regulación y modalidades para el ejercicio del derecho de las y las personas trabajadoras 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. Así como en coordinación entre el patrón y las personas representantes de las y los trabajadores, una política interna en la que se definan las modalidades para ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del

³ Visconti, E. E. T. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria*= Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, (17), 150-161.

⁴ Consultable en el siguiente URL:

http://sitl.diputados.gob.mx/LXIV_leg/cuadros_comparativos/2PO3/M022-2P 03-21.pdf



personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga u otros problemas de salud.

Arguye que la tecnología ha facilitado la vida de las personas, reduciendo costes operacionales mejorando la eficiencia de los procesos proporcionando nuevas alternativas estratégicas y posibilidades de innovación, pero considera que la tecnología también puede generar problemas en el entorno cognitivo-laboral del trabajador. Y generar estrés, que se ha convertido en un riesgo frecuente en el lugar de trabajo, lo que ha hecho que el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) reciban más atención en el campo del estrés ocupacional.⁵

Sostiene que la actualidad se caracteriza por el uso masivo de tecnología, trayendo como consecuencia que la sociedad se encuentre completamente digitalizada, afectando de esta forma todos los ámbitos en los que se desarrollan cada uno de los individuos, especialmente en las relaciones laborales.⁶

Considera que la introducción de una nueva tecnología en el entorno laboral es un problema multidimensional que puede abordarse desde varias disciplinas especializadas, como la gestión del cambio, la gestión de proyectos y la reingeniería, siendo un paso

⁵ Bobadilla Yzaguirre, Magali Beatriz, & Rodríguez Cairo, Vladimir. (2023). Protección del derecho a la desconexión digital: derecho fundamental o compromiso constitutivo. Revista latinoamericana de derecho social, (37), 67-89. Epub 31 de enero de 2024. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2023.37.18540>

⁶ Ídem.



clave en esta introducción evaluar a quién y cómo será impactado directa o indirectamente por el cambio.

Plantea que para mantenerse al día con el rápido avance de las TIC las personas trabajadoras tienen que renovar constantemente sus habilidades técnicas, así como soportar la presión de sistemas más complejos y mayores expectativas de productividad. El concepto de tecnoestrés surge con fuerza en este contexto.⁷

Sostiene que los principales factores del tecnoestrés son aquellos TIC que tienen potencial para crear tensión en los trabajadores, estos se dividen en cinco grupos: sobrecarga tecnológica, invasión tecnológica, complejidad tecnológica, inseguridad e incertidumbre.⁸

Considera que la tecnología aplicada al entorno profesional resulta positiva, porque otorga al trabajador, una mayor flexibilidad a la hora de prestar servicios al igual que proporciona herramientas que facilitan el desempeño de sus funciones.

Que el uso de las tecnologías ha impactado con fuerza en todos los ámbitos de la sociedad, al grado que los usuarios experimenten una sobrecarga tecnológica y como consecuencia la difícil separación del ámbito personal y/o familiar al laboral.

⁷ Cuervo Carabel, T., Orviz Martínez, N., Arce García, S., & Fernández Suárez, I. (2018). Tecnoestrés en la Sociedad de la Tecnología y la Comunicación: Revisión bibliográfica a partir de la Web of Science. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales , 21(1), 18-25.

⁸ Bobadilla Yzaguirre, Magali Beatriz, & Rodríguez Cairo, Vladimir. (2023). Protección del derecho a la desconexión digital: derecho fundamental o compromiso constitutivo. Revista latinoamericana de derecho social, (37), 67-89. Epub 31 de enero de 2024. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2023.37.18540>

Considera que, en este contexto, ha surgido la posibilidad de la desconexión digital como una herramienta que permite delimitar la jornada máxima de trabajo, así como garantizar determinados derechos reconocidos a las personas trabajadoras y trabajadoras.

Que la desconexión digital, es un aspecto fundamental que debe ser reforzado en el marco de la legislación vigente, toda vez que no sólo garantiza el bienestar de las personas trabajadoras al permitirles separar su vida personal de su vida profesional, sino que también promueve un entorno laboral más saludable y equilibrado , con repercusiones positivas tanto para los empleados como para los centros de trabajo, asimismo es imperativo que se adopten medidas concretas para asegurar que este derecho sea respetado y promovido de manera eficaz.

subraya que la responsabilidad de hacer valer el derecho a la desconexión recae tanto en el trabajador como en el empleador. Por un lado, los empleados deben ser conscientes de sus derechos y de las vías a su disposición para hacerlos valer, evitando realizar actividades laborales fuera del horario establecido, por otro lado, los empleadores tienen la obligación de respetar este derecho y de crear políticas internas que lo favorezcan, como limitar la comunicación fuera de horas laborales.

Concluye expresando que el fortalecimiento del derecho a la desconexión es esencial para promover un ambiente de trabajo más saludable y justo y requiere de un compromiso activo tanto por parte de las personas trabajadoras como de los empleadores, apoyado por

un marco legal que respalde y fomente su cumplimiento. Se debe hacer hincapié en las responsabilidades tanto del trabajador como del patrón para hacer velar por este derecho.

Agrega un cuadro comparativo de su propuesta de reforma conforme al siguiente cuadro

Ley Federal de Trabajo

Texto vigente	Texto Propuesto
Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por: a). y b). ... No tiene correlativo	Artículo 3º. Bis. ... a). y b). ... c). Derecho a la desconexión digital. Es el derecho que tienen las y los trabajadores de desconectarse de sus dispositivos tecnológicos y a no ser contactados por su empleador fuera de la jornada laboral, ni durante sus vacaciones, a fin de garantizar



	su tiempo de descanso, así como el goce pleno de su vida personal y familiar.
Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. al X. ... XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; XII. al XV.	Artículo 47.- ... I. al X. ... XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, únicamente durante su jornada laboral, siempre que se trate del trabajo contratado; XII. al XV.

Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. al II. ... No tiene correlativo III. al XXXIII. ...	Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. al II. ... II Bis. Respetar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras al término de la jornada laboral, salvo causas de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata. III. al XXXIII. ...
--	--

3.- La iniciativa presentada por la Diputada Maiella Martha Gabriela Gómez Maldonado, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, con plantea modificar los artículo 3o. Ter y 132 de la Ley Federal del Trabajo, buscando el reconocimiento del derecho irrestricto al descanso como parte esencial de derecho al Trabajo, para lo cual argumenta:



Que la comprensión del derecho al trabajo de manera íntegra conlleva la conformación de una cultura de respeto de todos los derechos de todas las personas, porque el trabajo se encuentra relacionado directamente con diversos derechos, esenciales para la vida de las personas.

Sostiene que el derecho a la felicidad es condición humana, que es la síntesis del cumplimiento de diversos derechos en los que el trabajo es esencial.

Argumenta que el derecho a la felicidad socialmente expresado es el derecho al bienestar de los pueblos, mismo que para tener condiciones de bienestar, debe centrarse en la conformación de políticas en materia de derecho que antepongan la creación de valor, a partir del reconocimiento de que es el trabajo mismo lo que puede generarlo.

Que generar cadenas de valor requiere la conjunción de todos los sectores productivos con el principio básico de lograr condiciones de bienestar, para brindar las posibilidades de ingreso de las personas trabajadoras, para lograr condiciones físicas y mentales que posibiliten laborar de manera óptima para una mejor productividad.

Que el trabajo debe brindar además de posibilidades de desarrollo de las personas trabajadoras, también de las que dependen de ellas y que integran el núcleo familiar en el que se desarrollan.

Que el trabajo conlleva a una retribución que posibilita adquirir bienes de consumo, para una adecuada alimentación, solventar gastos por ocupación de vivienda, para la educación de los menores, para el

acceso a la salud, para compartir con la familia un sano esparcimiento.

Sostiene que el avance tecnológico nos ha inmerso cada vez más, en una comunicación fluida, que ha dado lugar a la flexibilización de las condiciones laborales, ha alentado la posibilidad del teletrabajo que, durante la aun cercana y lamentable pasada pandemia, fue solución para evitar una mayor afección económica para nuestras sociedades.

Que estos avances tecnológicos han favorecido en momentos complejos como la pandemia, una comunicación fluida que ha impactado la vida cotidiana de todas las personas, haciendo nugatorios en gran medida los límites de tiempo entre la vida laboral y la personal.

Refiere que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha incluido en la 11.ª Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), el Síndrome de Burnout. Como un fenómeno ocupacional y no como una condición médica.⁹

Expone que la OMS define al síndrome de burnout en la CIE-11 como: resultado de estrés laboral crónico que no se ha gestionado con éxito.

Que el organismo ha caracterizado el síndrome por las tres dimensiones siguientes:

⁹ OMS. El síndrome de burnout, un «fenómeno ocupacional»: Clasificación Internacional de Enfermedades, consultado en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.

- sentimientos de agotamiento o pérdida de energía;
- mayor distancia mental respecto del propio trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el propio trabajo; y
- eficacia profesional reducida.

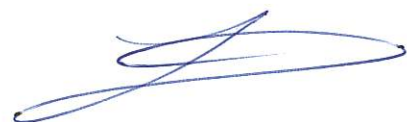
Que este síndrome refiere a fenómenos relacionados al bienestar mental de las personas trabajadoras, en el ámbito ocupacional.

Prosigue referenciando a la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional de Trabajo, las cuales estiman que se pierden 12 mil millones de días laborales al año debido a la depresión y la ansiedad, lo que ha dado lugar a la publicación de directrices sobre salud mental en el trabajo.

Que ambas instituciones recomiendan medidas a atender entre las que se encuentran "evitar sobrecarga de trabajo, y la capacitación de directivos para fortalecer su capacidad de prevenir entornos laborales estresantes y responder a las necesidades de los trabajadores en situación de angustia.¹⁰

Que tratar sobre asuntos de salud mental, sigue evitándose en los entornos laborales a nivel mundial, porque es importante atender esa problemática para lograr una productividad en el trabajo poniendo el acento en el bienestar de las personas.

¹⁰ OMS. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Consultado en: <https://www.who.int/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>



Considera que se debe partir de que el trabajo es el derecho que impulsa el bienestar de las personas, de ninguna manera se trabaja para sufrir, que se debe trabajar para ser felices y hacer felices a las personas con las que se comparte el entorno en el que todas las personas trabajadoras se desempeñan laboral y personalmente.

Sostiene que el equilibrio entre la vida laboral y la personal debe ser la premisa para lograr una mejor productividad en el trabajo, y en la creación de condiciones para una formación integral para las personas menores de edad, cuyo desarrollo depende de derecho al trabajo de sus padres.

Considera que fenómenos relacionados al desarrollo de las infancias que deben atenderse y que en gran medida considera, están relacionadas al Trabajo.

Arguye que existen circunstancias que pueden llevar a soledad en las infancias, que son fenómenos que los estudiosos están mostrando preocupación.

Considera importante resolver diversos problemas relacionados a lo anterior, para ubicar un proceso adecuado de cambio generacional en el que el desarrollo de las infancias es determinante, sostiene que fenómenos como la soledad en las infancias, que se encuentran relacionadas a una sensación de aislamiento, en el que el problema se la soledad de niñas y niños no precisa únicamente en encontrarse sola o solo, durante el horario de trabajo de su padre y de su madre, sino también puede ser provocado por circunstancias de estrés en el

adulto ante las dificultades de desconectarse del trabajo derivando en desatención de los problemas de las niñas, niños y adolescentes.

Insiste en que este problema no es menor, si se quiere trabajar por el futuro considera que se debe prever esto también.

Reconoce que los avances tecnológicos han venido a resolver diversos problemas, entre ellos el de comunicación, pero que también han estado creando otros, como la dificultad de circunscribirse a su horario de trabajo, pues, aduce, que con los avances tecnológicos, la conectividad se convierte en permanente,

Sostiene que esta permanencia en la conectividad posibilita una comunicación fuera del horario de trabajo en los que las personas trabajadoras ocupan tiempo que en el que debieran atender asuntos personales y de la familia para seguir laborando, incluso a distancia.

Para la proponente es necesario atender legislativamente esta situación, que se asienta en el hecho de que la actualidad se encuentra inmersa en una actividad digital casi permanente y por sanidad social y de las personas trabajadoras, debe el Estado, que debe asumir su responsabilidad de regular todas las actividades económicas que apunten a un desarrollo armónico de la sociedad.

Considera necesario precisar en la norma secundaria, lo que constitucionalmente se encuentra ya previsto, respetar de forma irrestricta la jornada laboral conforme lo establece el artículo 123 constitucional en sus apartados A y B.

Sostiene que el respeto a los tiempos que se deben dedicar a los asuntos personales y/o familiares, es indispensable para hacer efectivo el derecho al descanso.

Y expone que la desconexión digital se convierte en un derecho de las personas para hacer efectivo su derecho al descanso, que justamente, posibilita una estabilidad mental que debe redundar en un progresivo desarrollo de valor que el trabajo debe sustentar.

Expresa su convicción de que los avances tecnológicos deben ser una herramienta para lograr una mayor productividad, sin dañar el derecho al descanso de las personas trabajadoras, a quienes las políticas laborales deben favorecer.

Considera un problema que se aprovechen los avances tecnológicos para lograr mayor bienestar en la vida cotidiana de las personas trabajadoras, y considera que no se está cumpliendo con lo que desde 1948 fue reconocido por la Organización de las Naciones Unidas que en La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 24 estableció 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."

Plantea que el derecho al trabajo no puede dissociarse de los derechos que impulsa y el derecho al descanso sin duda, es uno de ellos.

Que el derecho al trabajo, se encuentra directamente relacionado al derecho de toda persona a una vida digna, que el respeto al horario debe ser también para contar con el tiempo suficiente para

descansar y con ello, proteger de la salud física y mental de las personas trabajadoras.

Reitera que en la Constitución la jornada laboral que se encuentra inscrita en el artículo 123 y establece los límites de tiempo de trabajo y como consecuencia, los que deben dedicarse a la vida personal y/o familiar.

Y sostiene que, toda labor fuera de los horarios constitucionales, falta al principio de legalidad, no duda en expresar que las labores que exceden el horario de trabajo son inconstitucionales.

Y que en el quehacer diario existe una integración de las labores en la conectividad existente, que omiten el cumplimiento de los horarios en detrimento del tiempo de descanso de las personas trabajadoras, y por tanto, esa demanda de atención digital a los asuntos laborales es contraria a derecho y afecta la salud en diversos sentidos, desde la salud de la persona trabajadora, hasta la de las personas que forman parte de la familia y que requieren con justeza su atención de manera íntegra, sin distracciones laboral alguna.

Por eso insiste en plasmar en la norma, el derecho de las personas trabajadoras a hacer caso omiso de la demanda de atención de asuntos relacionados al trabajo, en los tiempos en que debe dedicar su atención a asuntos personales o familiares.

Expresa que esta propuesta no desconoce la existencia de asuntos que deban requerir la atención de la persona trabajadora fuera del horario laboral, pero estos, deben estar debidamente justificados, ante la posibilidad de que de no atender pudiera afectar la fuente de



trabajo. Que solo puede justificarse la omisión a la desconexión digital fuera del horario de trabajo, en casos realmente extraordinarios, en los que la empresa o institución para la que laboran pueda encontrarse en situación de riesgo.

Considera que para un efectivo respeto a la desconexión digital, se requiere una adecuada organización en los centros de trabajo, bajo el principio de que trabajo que requiere un mayor tiempo que el de la jornada laboral, es resultado de una organización deficiente.

Considera que es por ello, que la ONU ha considerado en el Informe Mundial sobre Salud Mental, la recomendación a los estados parte, de "la capacitación de directivos para fortalecer su capacidad de prevenir entornos laborales estresantes y responder a las necesidades de los trabajadores en situación de angustia".

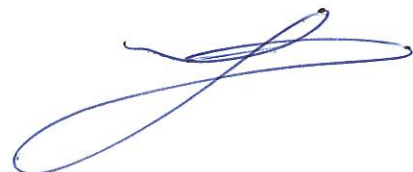
Considera que ante el arribo a diversas formas de trabajo en los tiempos actuales no se puede soslayar la importancia del aprovechamiento de las comunicaciones digitales, y considera que los horarios flexibles, se han estado tratando con responsabilidad y expresa su reconocimiento al trabajo de esta legislatura al legislar por el derecho al trabajo de personas trabajadoras de Plataformas Digitales, en donde el trabajo por su flexibilidad, está directamente relacionado y reconocido desde el momento en que las personas trabajadoras de Plataformas digitales libremente deciden conectarse para trabajar, considera virtuosa esa legislación en la que expresa que ha trabajado con el mayor compromiso, de apoyar el derecho al trabajo de las personas trabajadoras de Plataformas Digitales, y por lo

mismo se consider, comprometida a presentar esta propuesta de reforma y adición de disposiciones que buscan dejar claro el derecho a la desconexión digital para todas las personas trabajadoras.

Reitera que la comunicación digital en gran escala, ya la está presente en toda la vida de las personas, considera que no se puede ignorar, pero que deben hacerse acciones de Estado a regularla, que se debe pugnar porque este desarrollo tecnológico sea adecuadamente aprovechado en pro del bienestar de las personas.

Que nuestra sociedad debe combinar la tecnología con una mejor relación de trabajo para una adecuada salud física y mental de las personas, pues creé firmemente en que sean los desarrollos científicos y tecnológicos los que deben, ser herramienta para un mejor bienestar personal, laboral y comunitario.

Propone dejar claro, en la Ley Federal del Trabajo lo que se debe entender por desconexión digital y sostiene que está convencida que la forma más adecuada, es mediante la adición de una fracción en el artículo 3º Ter en dicho ordenamiento, y expresa que pretendiendo ser congruente con la recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas, de hacer partícipes a las personas empleadoras, en la responsabilidad de avanzar en una cultura de respeto al descanso, considera que debe establecerse como obligación el respeto del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, insertando también una fracción más en las obligaciones de las personas empleadoras.



Considera que se debe impulsar una sociedad de derechos, en la que el trabajo como elemento generador de valor, sea también, el impulso de una vida mejor de todas las personas, que está convencida, de que una persona feliz, también es una persona más eficiente, y expresa que el derecho a decidir el trabajo, debe ser, la letra inscrita en el artículo 5º constitucional, con la alegría de saber que la persona trabajadora puede ser felizmente productiva, atendiendo con derecho su vida personal y familiar.

A efecto de mostrar las modificaciones que propongo, inserto el cuadro siguiente:

Ley Federal del Trabajo

Texto Vigente	Propuesta Inicial
Artículo 3o. Ter.- Para efectos de esta Ley se entenderá por: I. al V. ... VI. Tribunal: El juez laboral, y VII. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del	Artículo 3o. Ter.- ... I. al V. ... VI. Tribunal: El juez laboral, VII. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del

Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley. No tiene correlativo	Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley, y VIII. Desconexión digital: El derecho de las personas trabajadoras a abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación con el centro de trabajo al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.
Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. al XXXI. ... XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a	Artículo 132.- ... I. a XXXI. ... XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el



que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis, No tiene Correlativo	desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis, y XXXIV. Respetar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras al término de la jornada laboral y emitir la política interna dirigida a todas las personas trabajadoras. El ejercicio del derecho a la desconexión digital contemplará el respeto a la naturaleza y objeto de la relación laboral, conciliará la
---	--

	actividad laboral y la vida personal, sujetándose a lo que establezca la negociación acordada entre la persona empleadora y las personas trabajadoras o sus representantes.
--	--

III.- CONSIDERACIONES

PRIMERA. Esta Honorable Cámara de Diputados, de conformidad por lo establecido en el artículo 73, fracciones X y XXXI, en relación con el Artículo 123 Apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es competente para conocer de la presente iniciativa.

SEGUNDA. La Comisión de Trabajo y Previsión Social, es competente para conocer y dictaminar este asunto, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 39, numeral 1 y 2 Fracción XLIV de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estado Unidos Mexicanos; artículo 80 numeral 1, fracción II, 157, numeral 1, fracción I, 158, numeral 1, fracciones IV y X, 167, numeral 4, 173 y 174 del Reglamento de la Cámara de Diputados.

TERCERA: Las diputadas y diputados integrantes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social asentamos en el presente dictamen nuestra convicción de que el derecho al trabajo es un derecho humano, que genera la posibilidad de acceso a diversos derechos.

Conforme a nuestra Constitución, todas las personas adultas tenemos derecho al trabajo, con la libertad para el ejercicio la profesión o actividad lícita que decidamos, así lo consignan los artículos 5º y el 123.

El derecho al trabajo brinda a la persona, posibilidades objetivas de ganarse el sustento, de manera honesta, responsable, mediante la justa retribución que corresponde, con las garantías de seguridad social garantice la protección de la salud y el cobijo que implica el acceso a otro derecho fundamental que es el de la vivienda.

La ley trabajo también debe contemplar la sostenibilidad en el empleo, es el principio de continuidad laboral que emana del artículo 123, toda relación laboral tiene la naturaleza jurídica de una relación estable y duradera, el principio protector de los derechos de la persona trabajadora debe imperar en las consideraciones diversas para el mantenimiento de la relación laboral, el interés por la continuidad del trabajo debe ser imperativo de la relación laboral en la que persona empleadora y persona trabajadora deben conjuntar esfuerzos por lograr, un crecimiento y desarrollo de las personas trabajadoras y de la empresa que representa el centro laboral que da posibilidad al trabajo mismo.

Contar con los elementos necesarios para cumplir con las condiciones de productividad de los centros de trabajo, requiere de un descanso óptimo, una vida personal y familiar para todas las personas trabajadoras, el trabajo

por tanto debe ser impulsor de todos los derechos que posibiliten una vida plena en todos los aspectos de la vida personal y social de todas las personas, incluidas las niñas niños y adolescentes que requieren la protección de todas las personas adultas en general y de sus padres y tutores en particular.

Debe, por tanto, posibilitarse un ambiente virtuoso de crecimiento y desarrollo, en el que las personas trabajadoras puedan brindar su trabajo en las mejores condiciones físicas y emocionales, en el que la libertad que implica el aceptar voluntariamente una relación laboral, no limite sus derechos de vivir en un ambiente personal y laboral pleno,

CUARTA: A partir de la pandemia que aquejó a nuestra sociedad y cuya secuelas aún subsisten socialmente, las modalidades de trabajo han cambiado, teniendo como base la comunicación digital, la conectividad que deriva del uso de teléfonos celulares ha posibilitado una interacción casi permanente entre las distintas personas que deben laborar en un centro de trabajo, posibilitando las labores a distancia, lo que también ha posibilitado la relación de trabajo en tiempos que rebasan la jornada laboral, generando una alerta permanente de las personas trabajadoras, situación que ha provocado un latente estado de estrés laboral.

El estrés laboral provoca entornos laborales deficientes, la Organización Mundial de la Salud estima que cada año se pierden 12,000 millones de días de trabajo por depresión y ansiedad lo que tiene un costo anual de 1 billón de dólares por pérdida de productividad.¹¹, por lo que considera que una

¹¹ OMS. La Salud Mental en el Trabajo. Consultado en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>



buena salud mental debe estar basada en lo que se ha definido como trabajo decente, que solo se puede cumplir con el cumplimiento de del derecho a un entorno laboral seguro y sano.

Un entorno seguro y sano no puede concretarse con la demanda de acciones laborales mediante la comunicación digital, fuera del tiempo de la jornada laboral, pues, minan el derecho al descanso y generan estrés laboral, por tanto, es importante reconocer el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital.

La Comisión de Trabajo y Previsión Social no puede omitir la existencia de circunstancias que, en la reglamentación, habrán de contemplarse como excepciones a la desconexión digital de las personas trabajadoras, pero deben de estar debidamente motivadas por condiciones que realmente ameriten la comunicación digital por situaciones extremas, en los que la fuente de trabajo por su objeto y naturaleza se encuentre en posición de riesgo.

QUINTA: La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,¹² adoptada en 1998 en la 86ª: Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y modificada en la 110.a reunión en 2022, declara en su numeral 2, los principios siguientes:

a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

¹² OIT, Declaración de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Consultado en: <https://www.ilo.org/es/resource/otro/declaraci%C3%B3n-de-1998-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos>



- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil;
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
- e) un entorno de trabajo seguro y saludable

Declara que todos los Estados miembros tienen un compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, dichos principios.

Esta Comisión dictaminadora considera pertinente traer a colación los anteriores postulados de la declaración referida, pues de ellos depende lograr un entorno laboral seguro y sano. Como último de los principios relacionados, que no puede cumplirse sin el concatenación de los demás.

La conectividad digital actual, al no contar con una regulación adecuada, está convirtiendo las grandes ventajas de su existencia en situaciones que afectan a las personas trabajadoras en su cotidianidad, afectando todas sus esferas de actuación incluyendo la laboral, pues en circunstancias de continuidad en el trabajo, solo puede generar un agotamiento sistémico que puede afectar a todo, impactando sin duda la productividad laboral.

Por tanto, consideramos que toda prescripción jurídica que pretenda productividad en los centros laborales debe imperativamente contemplar la seguridad y la salud mental de las personas trabajadoras.

El presente caso, pone en contexto la convicción de que todos los derechos se encuentran debidamente enlazados, y ninguno puede presumirse sin el concurso de los demás

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha publicado el documento: "Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina", signado por Andrés Marinakis, mediante el cual se asienta:¹³ relacionado al Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo, al final del escrito, lo siguiente:

"Que la reducción de la jornada a partir de las mejoras de la productividad sigue siendo un importante objetivo de política".

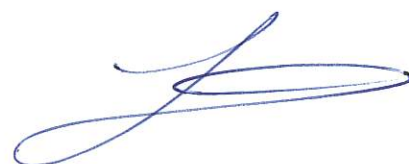
"Que las tecnologías que permiten trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento pueden resultar en aumentos en las horas de trabajo, por lo que es necesario tomar ciertos recaudos, como, por ejemplo, introducir el derecho a la desconexión"

"Las tecnologías que permiten trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento, lo que puede resultar en aumentos de las horas de trabajo, por lo que es necesario tomar ciertos recaudos, como introducir el derecho a la desconexión.

Por otro lado, estas tecnologías también brindan mayores opciones de organización del tiempo de trabajo, una óptima organización permitiría ampliar la soberanía de los trabajadores sobre su tiempo. Este será un nuevo desafío para los acuerdos entre trabajadores y empleadores en el marco del diálogo social"

Así, en relación a la Jornada laboral, La organización Internacional del trabajo desde 1919 mediante el convenio sobre las horas de trabajo (industria) ha reconocido el respeto a los tiempos convenidos de manera

¹³ Marinakis Andrés. Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina



irrestricta replicándose en diversos convenios en 1935 con el convenio sobre las 40 horas en 1962 con la recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo en 1921 con el convenio sobre el descanso semanal (industria), en 1970 con el convenio sobre las vacaciones pagadas en 1990 con el convenio sobre trabajo nocturno en 1994 con el convenio sobre trabajo a tiempo parcial.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales¹⁴ en su Artículo 7, Establece que "Los estados parte en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial" ... en su inciso d), precisa "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".

En todos estos documentos se plasma el de espíritu de reconocimiento y respeto a los tiempos que deben emplearse en la jornada electoral conforme a lo convenido y que en el caso de México no deben rebasar las 8 horas, plasmados en el artículo 123 constitucional.

Esta comisión de trabajo y previsión social considera que el favorecimiento del trabajo a distancia que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han posibilitado, deben garantizar que las personas trabajadoras y las empresas logren una efectiva productividad y concilien una relación laboral estable que de ninguna manera afecte el derecho al descanso que toda persona trabajadora debe disfrutar, con el objetivo de

¹⁴ ONU. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Consultado en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>



lograr condiciones de salud física y mental que garanticen la productividad en el área laboral.

Conciliar el tiempo de trabajo conforme a lo convenido en los contratos que para tal efecto se suscriben entre las personas empleadora y la trabajadora con el tiempo que debe ocuparse personales y familiares es un imperativo para lograr una sociedad mejor integrada y más productiva.

Consideramos que lo previsto en el artículo 123 relativo a la jornada laboral debe ser respetada de manera irrestricta, y las personas trabajadoras deben contar con el tiempo suficiente que les permita el descanso y el compartimiento familiar de su tiempo para lograr un desarrollo humano estable con una relación laboral adecuadamente estable también.

SEXTA: Las tres iniciativas que tenemos en estudio, buscan esta conciliación arriba mencionada y por tanto consideramos de gran valor, la propuesta que emana de ambas, sin embargo consideramos la necesidad de adecuarlas a una propuesta que dé viabilidad para el ejercicio íntegro del derecho al trabajo, de manera que el trabajo propicie la obtención de una vida plena de derechos cumplidos para las personas trabajadoras en donde el descanso sea un catalizador para la obtención de mayores beneficios, y un estado de salud mental, que redunde en la productividad de las empresas.

Estamos convencidas y convencidos de que el camino para lograr una sociedad con crecimiento y desarrollo económico, pasa por la felicidad de todas las personas y para ello los tiempos fuera del horario contratado en el marco de la constitución, son esenciales, la felicidad de tener un trabajo y poder disfrutar de todos los beneficios que conlleva, la felicidad de disfrutar

el descanso y la posibilidad de hacer de en su tiempo "libre" lo que mejor convenga a la persona trabajadora.

SÉPTIMA: La desconexión laboral ha sido legislada en diversos países, Francia, España, Italia, Bélgica, Irlanda, Portugal, Luxemburgo, Chile, Paraguay, Uruguay, Argentina y Costa Rica, han avanzado en el objetivo de un mejor balance entre la vida laboral y la personal, buscando que con dichas legislaciones se logre una mejor salud mental de las personas trabajadoras.

Particularmente en Argentina, en los Derechos y obligaciones, de las personas trabajadoras, previstas en la Ley de Teletrabajo, contempla lo siguiente:¹⁵

- Derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos fuera de su jornada laboral y durante las licencias. El empleador no puede exigir al trabajador que haga tareas ni enviarle comunicaciones fuera de la jornada laboral. Cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o cuando por alguna razón objetiva sea indispensable, se admitirá el envío de comunicaciones fuera de la jornada laboral. En esos casos, la persona que trabaja tiene derecho a responder recién cuando inicie su jornada, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente, de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía

¹⁵ Argentina.gob.ar. Teletrabajo. Consultado en:
<https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/teletrabajo#:~:text=Derechos%20y%20obligaciones,-Las%20personas%20que&text=Derecho%20a%20no%20ser%20contactada,fuera%20de%20la%20jornada%20laboral>.



nacional o de la empresa. En esos casos, debe prestar servicios en horas suplementarias. (subrayado nuestro)..

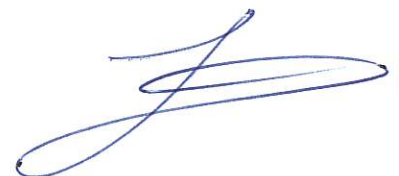
En Chile: la Ley de Teletrabajo y trabajo a distancia, ha definido la desconexión en 12 horas, previendo que las personas trabajadoras no estén obligados a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos durante estas horas.¹⁶

En Colombia: desde el 06 de enero de 2022, regula el derecho a la desconexión digital, mediante la Ley 2191, definiendo la desconexión digital como: "un derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos."¹⁷

En Francia siendo el primer país en legislar en la materia, introdujo en el código del trabajo en el artículo L. 2242-8, un apartado, estableciendo una negociación anual entre empresas y representantes de personas trabajadoras, sobre la igualdad profesional entre mujeres y hombres y la calidad de vida en el trabajo centrándose en:

¹⁶ Noel C María. Derecho a la desconexión: qué es y por qué es crucial para tu calidad de vida- consultado en: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/derecho-a-la-desconexion-que-es-y-por-que-es-crucial-para-tu-calidad-de-vida/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20est%C3%A1%20pasando%20en%20la,un%20n%C3%BAmero%20de%20horas%20preestablecido.>

¹⁷ Bernal Q. Natan F. Universidad Nacional de Colombi. "EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN. <https://bfrrepositorio.unal.edu.co/server/api/core/bitstreams/fa4a5231-6316-484d-bf1c-54c39d73a416/content> DIGITAL LABORAL EN COLOMBIA. Consultado en:



“Las modalidades del pleno ejercicio por el asalariado de su derecho a la desconexión y al establecimiento por la empresa de dispositivos que regulen la utilización de las herramientas digitales, con vistas a asegurar el respeto de los tiempos de descanso y de licencia, así como de la vida personal y familiar. A falta de un acuerdo, el empleador elaborará un estatuto, previa consulta con el comité de empresa o, en su defecto, con los delegados de personal. Este estatuto definirá las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la ejecución de acciones de formación y de sensibilización en el uso razonable de los instrumentos digitales, destinadas a los trabajadores asalariados y al personal de supervisión y directivo». ¹⁸

En España encontrándose prevista en el artículo 88¹⁹, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD)²⁰ la desconexión digital, garantiza que todas las personas puedan desconectarse fuera de su horario laboral con el propósito de respetar su descanso, intimidad y su vida personal. El derecho a la desconexión digital se configura como el derecho a no tener que conectarse a ningún dispositivo profesional (ordenadores, tabletas, móviles, etc.) o software de la empresa durante sus períodos de descanso o vacaciones, así como no contestar o responder a llamadas, mensajes de

¹⁸ Francia. Aplicación del Derecho a la Desconexión. Consultado en:

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/212/192.pdf

¹⁹ Pérez A. Francisco. Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. Consultado en:

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100257#:~:text=Su%20art%C3%ADculo%2088%2C%20bajo%20la,el%20respeto%20de%20su%20tiempo.

²⁰ Boletín Oficial del Estado. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>



texto, correos electrónicos, videoconferencias o cualquier otra forma de comunicación digital fuera de su horario laboral.²¹

En Luxemburgo, aunque no precisa disposición específica en el código laboral específica, ha implementado la desconexión digital desde el 04 de julio de 2023,²² implementando medidas para que en un plazo con término hasta del 28 de junio de 2027 para adaptarse previendo por incumplimiento multas de entre 251 a 25,000 euros.

En Bélgica, mediante la Ley de 26 de marzo de 2018,²³ establece una negociación obligatoria entre personas empleadoras y trabajadoras, para garantizar un equilibrio entre trabajo y la vida privada, los artículos 15 a 17 de la Ley de 26 de marzo de 2018, sobre el fortalecimiento del crecimiento económico y la cohesión social. aunque no se trata de un derecho a la desconexión, garantiza el cumplimiento de periodos de descanso, vacaciones anuales, permisos de las personas trabajadoras para mantener la conciliación entre la vida laboral y personal.

En Irlanda, el Código de Buenas Prácticas sobre el Derecho a la Desconexión de la Comisión de Relaciones Laborales (WRC) se promulgó en 2021 y se aplica a todos los empleados de Irlanda, incluidos los que trabajan a distancia. Reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no trabajar

²¹ CEconsulting. Desconexión digital: exigencias de la norma y medidas efectivas para las empresas y trabajadores. Consultado en: <https://ceconsulting.es/blog-ceconsulting/desconexion-digital/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20desconexi%C3%B3n%20digital,y%20de%20prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos>.

²² Consejería de trabajo en Luxemburgo. Consultado en: <https://x.com/CtramissLux/status/1954871773339558356>

²³ Lexgo. El legislador introduce una obligación de consulta sobre la desconexión y utilización de los medios de comunicación... consultado en: <https://www.lexgo.be/fr/actualites-et-articles/5128-le-legislateur-introduit-une-obligation-de-concertation-portant-sur-la-deconnexion-et-l-utilisation-des-moyens-de-communication-numeriques>



fuera del horario de trabajo, siendo protegidas ante consecuencias negativas por desconectarse del trabajo. Las personas empleadoras deben crear una Política de Derecho a la Desconexión por escrito, para aclarar las horas normales de trabajo.²⁴

Como se observa diversos países europeos y latinoamericanos protegen ya, el derecho a la desconexión laboral.

Con diferencias naturales por las formas de gobierno y de legislación, pero el objetivo principal de proteger la salud de las personas trabajadoras, garantizando un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral.

OCTAVA: No hay duda de que estas propuestas presentadas por el diputado Eduardo Castillo López, integrante del Grupo Parlamentario Morena y el diputado Miguel Ángel Sánchez Rivera, integrante del Grupo Parlamentario del Movimiento Ciudadano y la Diputada Maiella Martha Gabriela Gómez Maldonado, se encaminan en la justa previsión de medidas que posibiliten la consecución de una armonización entre la vida laboral y la personal.

Estas propuestas se concatenan con lo que en la colegisladora ya se ha tratado en la materia, por lo que consideramos necesario realizar un replanteamiento que posibilite la conjunción de todas las propuestas.

Con el reconocimiento de que en un escenario de comunicación digital el respeto al derecho al Trabajo, también de manera indubitable, debe ser garante de derechos que supone debe resolver.

²⁴ RemoF



La seguridad y la salud en el trabajo deben de manera indubitable ser objetivo de toda legislación en pro del derecho al trabajo y éste debe ser factor determinante para el acceso de otros derechos como el de la vivienda, la alimentación, el acceso al agua potable, y sin ninguna duda al Derecho al descanso, al esparcimiento y convivencia familiar o incluso comunitario.

El derecho al trabajo contempla la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, como lo prevén también diversos instrumentos jurídicos convencionales y de manera particular, la existencia de un contrato de trabajo debe brindar las mejores herramientas para definir un acuerdo en el que las partes decidan con la suficiente información y convicción los términos de la relación laboral, dentro de los extremos constitucionales y legales.

Esta comisión coincide con las tres propuestas que buscan un beneficio para las personas trabajadoras que debe redundar en mayor productividad para las empresas,

Con este dictamen acudimos con la convicción que, en nuestra legislación, debe configurar disposiciones que aseguren la protección de las personas en su derecho a la vida privada, fuera de la jornada laboral y que dicha legislación, garantice la salud mental de las personas trabajadoras, elemento esencial para la productividad.

NOVENA: La Comisión de Trabajo y Previsión Social, reitera su posición que la reforma que retoma las propuestas planteadas por la y los legisladores mencionados debe ser incluida en un articulado idóneo, para una

adecuada interpretación y por consiguiente aplicabilidad, en el marco de la propia Ley Federal del Trabajo.

Consideramos, por tanto, que el derecho a la desconexión digital laboral de las personas trabajadoras debe partir de una definición que establezca con claridad lo que debe ser considerado con ese concepto, y además consideramos que debe situarse en las obligaciones de la persona empleadora, para su respeto, con las correspondientes sanciones en caso de incumplimiento.

Es importante recalcar que las modificaciones propuestas son retomadas desde el objetivo de lograr plasmar en hechos lo que se busca reivindicar, en el derecho, y en el caso del artículo 47 del ordenamiento en estudio, no la retomamos, en consideración a que no es, ni debe aceptarse que la desconexión digital en el tiempo no laborable, sea una desobediencia de la persona trabajadora, pues, el ejercicio de un derecho como el de la desconexión digital de ninguna manera se debe consentir como un desacato de las obligaciones laborales.

La Comisión de Trabajo y Previsión Social, cumple con este dictamen su compromiso de velar por el ejercicio de los derechos humanos de todas las personas y del respeto irrestricto del derecho al trabajo como herramienta para el impulso de otros derechos de entre los que el derecho a la salud, tanto física como mental, es determinante para una mejor productividad en el trabajo.

Por ello, reiteramos nuestra convicción de que no existe derecho menor, sino derechos concatenados que juntos deben hacer de las personas mejores en todos los aspectos.

Conjuntando esfuerzos, los factores productivos pueden y deben lograr un estadio de trabajo integral para lograr un aprovechamiento óptimo de los avances científicos y tecnológicos.

La felicidad de las personas trabajadoras debe ser la aspiración plasmada en el artículo 5 de nuestra constitución, mismo que no debe solo contemplarse como la permisibilidad del Estado para que las personas se ocupen en una labor o actividad lícita, sino la posibilidad de las personas a dedicarse a una actividad con la seguridad de contar con elementos necesarios y suficientes para decidir libremente la profesión, oficio o actividad a ejercer, a vivir con satisfacción, con dignidad y con la convicción de contribuir en la productividad y consolidación de la fuente de empleo, y en el progreso comunitario.

Hagamos la cultura del respeto al derecho al trabajo, desde la satisfacción de los deberes laborales, personales y familiares.

Por todo lo anteriormente expuesto, acudimos a esta soberanía a presentar una propuesta en los términos asentados en el siguiente cuadro:

Ley Federal del Trabajo

Texto Vigente	Propuesta iniciativas	Propuesta Comisión
Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia	Artículo 2o.- ...	Se mantiene el Texto Vigente

social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.		
...	...	
...	...	
...	...	
...	...	
No tiene correlativo	Además, el trabajo debe garantizar el equilibrio entre la vida privada y laboral, el derecho a la desconexión digital y fomentar la participación activa de las personas trabajadoras en la toma de decisiones que impacten su	



No tiene correlativo	entorno laboral, así como la protección de la persona a no sufrir el síndrome de desgaste profesional. Debe promoverse también un entorno libre de violencia y acoso, conforme a los estándares internacionales en la materia, y respetar el derecho a condiciones de trabajo sostenibles y socialmente responsables	
Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por: a). y b). ... No tiene correlativo	Artículo 3º. Bis. ... a). y b). ... c). Derecho a la desconexión digital. Es el derecho que tienen	Se mantiene el Texto Vigente

	las y los trabajadores de desconectarse de sus dispositivos tecnológicos y a no ser contactados por su empleador fuera de la jornada laboral, ni durante sus vacaciones, a fin de garantizar su tiempo de descanso, así como el goce pleno de su vida personal y familiar.	
Artículo 3o. Ter.- Para efectos de esta Ley se entenderá por: I. al V. ... VI. Tribunal: El juez laboral, y VII. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o	Artículo 3o. Ter.- ... I. al V. ... VI. Tribunal: El juez laboral, VII. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o	Artículo 3o. Ter.- ... I. al V. ... VI. Tribunal: El juez laboral, VII. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o

documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley.	documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley, y	documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley, y
	VIII. Desconexión digital: El derecho de las personas trabajadoras a abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación con el centro de trabajo al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.	VIII. Desconexión digital: El derecho de las personas trabajadoras a abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación con el centro de trabajo al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.
Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. al X. ...	Artículo 47.- ... I. al X. ... XI. Desobedecer el trabajador al patrón	Se mantiene el Texto Vigente.

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; XII. al XV.	o a sus representantes, sin causa justificada, únicamente durante su jornada laboral, siempre que se trate del trabajo contratado; XII. al XV.	
Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. al II. ...	Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. al II. ...	Artículo 132.- ... I. a XXXI. ...

No tiene correlativo III. al XXXII. ...	II Bis. Respetar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras al término de la jornada laboral, salvo causas de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitavelmente de una respuesta inmediata. III. al XXXI. ...	
XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le	XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro	XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le



solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis,	Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis, y	solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis, y
--	---	---

Dictamen conjunto con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

No tiene Correlativo	XXXIV. Respetar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras al término de la jornada laboral y emitir la política interna dirigida a todas las personas trabajadoras. El ejercicio del derecho a la desconexión digital contemplará el respeto a la naturaleza y objeto de la relación laboral, conciliará la actividad laboral y la vida personal, sujetándose a lo que establezca la negociación acordada entre la persona empleadora y las personas trabajadoras o sus representantes.	XXXIV. Respetar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras al término de la jornada laboral y emitir la política interna dirigida a todas las personas trabajadoras. El ejercicio del derecho a la desconexión digital contemplará el respeto a la naturaleza y objeto de la relación laboral, conciliará la actividad laboral y la vida personal, sujetándose a lo que establezca la negociación acordada entre la persona empleadora y las personas trabajadoras o sus representantes.
-----------------------------	--	--



El derecho al trabajo no solo es un medio de subsistencia, sino la esencia del derecho que impulsa diversos derechos, contemplando el respeto irrestricto a los tiempos que configuran la prestación laboral enmarcada en los contratos conforme a los términos contempladas en el artículo 123 en la correspondiente fracción I de sus apartados A y B de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.,

Por una cultura del respeto al descanso, para contribuir en el derecho a la felicidad de las personas, que imprima un estado de salud físico y mental para una mayor productividad laboral.

Así, con la convicción de seguir legislando en pro de los derechos de las personas trabajadoras.

IV. TEXTO NORMATIVO Y RÉGIMEN TRANSITORIO

Esta Comisión con base en las Iniciativas motivo de estudio, somete a consideración del Pleno de la Cámara de Diputados, el dictamen con proyecto de:

Decreto por el que se reforma y adicionan diversas disposiciones a los artículo 3º Ter, y 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo Único. - Se reforma la fracción XXXIII y se adiciona la fracción XXXIV al Artículo 132 y la fracción VIII al artículo 3o. Ter, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 3o. Ter. - ...

I. al V. ...

VI. Tribunal: El juez laboral;

VII. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley, **y**

VIII. Desconexión digital: El derecho de las personas trabajadoras a abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación con el centro de trabajo al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 132.- ...

I. a XXXI. ...

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter;

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a **las personas trabajadoras** el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis, y

XXXIV. Respetar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras al término de la jornada laboral y emitir la política interna dirigida a todas las personas trabajadoras.

El ejercicio del derecho a la desconexión digital contemplará el respeto a la naturaleza y objeto de la relación laboral, conciliará la actividad laboral y la vida personal, sujetándose a lo que establezca la negociación acordada entre la persona empleadora y las personas trabajadoras o sus representantes

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

Segundo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en un término de noventa días posteriores a la entrada en vigor del presente decreto



COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Dictamen conjunto con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

publicará las disposiciones reglamentarias para la efectiva aplicación del presente decreto.

Así lo acordamos y suscribimos las diputadas y diputados integrantes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social en el en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a los 25 días del mes de Noviembre de 2025.



SECRETARÍA GENERAL
Secretaría de Servicios Parlamentarios
Comisión de Trabajo y Previsión Social

**Octava Reunión Ordinaria de la Comisión de Trabajo y
Previsión Social**
LXVI

Número de sesión:8

Reporte Votación por Tema

NOMBRE TEMA 7. Lectura, discusión, y en su caso, aprobación del dictamen de las iniciativas con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de desconexión digital.

INTEGRANTES Comisión de Trabajo y Previsión Social

Diputado

Posición

Firma



Ana Karina Rojo Pimentel

(PT)

A favor

707F6D79360B7A918829DBC0DD612
B38A8AC25C3549719E0667D8E8F56
3C3F145DC710DF42DF9AE9641183A
BFFF25C738F0CB9052E085C6EBC81
D34E70AB3F04



Ana María Balderas Trejo

(PAN)

A favor

067980697D2103E2461C23C4CA6934
C42991834DBE2BD05FB4BD65D2FB
C8FB3ADD7432719F96DC75C211CE
FEC649C0631704CD7054A994148A4
74A5DBAED483F



Ariadna Barrera Vázquez

(MORENA)

A favor

B75C89FF22FC319F2CC9DF3D8C7E
A1A0775D89B2B0926E95BA4CD0233
4AF4381529A4EC768F9DCBF69EEFB
2D50DDE0BFD0CF2C1B5D00FB1D51
ECA88A52EF9A6A



Carlos Alonso Castillo Pérez

(MORENA)

A favor

C24BF2D911C7CB75CFE15A41C7A2
62A051C228D2BD1A89A7E5E700923
BA96DDCCC1253D248A0576F5C167
AC1636A13937B85D2D9DA4C89C9C
1FAAC88B791D816



SECRETARÍA GENERAL
Secretaría de Servicios Parlamentarios
Comisión de Trabajo y Previsión Social

**Octava Reunión Ordinaria de la Comisión de Trabajo y
Previsión Social**
LXVI

Número de sesión:8

NOMBRE TEMA 7. Lectura, discusión, y en su caso, aprobación del dictamen de las iniciativas con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de desconexión digital.

INTEGRANTES Comisión de Trabajo y Previsión Social



Carlos Eduardo Gutiérrez Mancilla

(PRI)

Ausentes

DB5BBA9EF41E79770BB9AD90B3937
74B31CE3B81CDA5ACC23D1AD9D59
823944857DC70DB6A24AEAD605A27
44FC7E92DCE927015AEFCBC8C9E
2D9DAA2F12B0E6



Daniel Murguía Lardizábal

(MORENA)

A favor

D2BAD84782452CC23E371275AF6B2
275046875407B05747B0A77E50AE75
40117AB3E17A2327A7B29DB013B80
B51C6F4C9D580C68BEB09A1EC489
07129D08C711



Delhi Miroslava Shember Domínguez

(MORENA)

A favor

5E21C673F846B964E0593C0B57B85
BABADD7C5E7E4B79007ECED8D179
933BE9F6B8CAFACC30D4DF2B6A44
DEA17C9B9E90AD961C42BD8EDAFE
7B242A2A8F30716



Eduardo Castillo López

(MORENA)

A favor

AEF6EB2AE5614B98317A6BA0DFE92
400BC350609B764E2C42630D491442
37E6BB92278CBE3D9EC84F1577300
7B93DE0C5EC6E5FE745AC4FB1404
F4FB37FC7CC2



Erubiel Lorenzo Alonso Que

(PRI)

A favor

07E94C73BE5D0C99B8C9B9B1EEEB
DD42BA240E2E12AE9A74CB73177C
D376DC95C7550CBD3A7050A7646A9
293A601E51BA8D9876F9C46C0AF1B
D72D0A0046D945



SECRETARÍA GENERAL
Secretaría de Servicios Parlamentarios
Comisión de Trabajo y Previsión Social

**Octava Reunión Ordinaria de la Comisión de Trabajo y
Previsión Social**
LXVI

Número de sesión:8

NOMBRE TEMA 7. Lectura, discusión, y en su caso, aprobación del dictamen de las iniciativas con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de desconexión digital.

INTEGRANTES Comisión de Trabajo y Previsión Social



Fernando Mendoza Arce

(MORENA)

A favor

C81B8AEC1AAC0D2597C62E1CEBB3
261E389741154804EE8BA9ECF1FDC
D9B0520F44CFEB43B8FE8DC74EFC
5A5669D347B1D28EEF71DD44762BF
10222E3171D057



Francisco Adrián Castillo Morales

(MORENA)

A favor

028FE04CBA75DF09759C889A1C06C
A5E25A0402F75E8F9A15FF183ADE9
96B887E27AC78104D078D6FA61976
6756D86414E59003A84A0CD932FAD
0EC4A63F081D



Gabriela Benavides Cobos

(PVEM)

A favor

805156725BBB44DA86445430AF0CC
3174905F6AA4EE61A73407FA5F11E3
86C9DC2609E089746F1BB6A0D23FB
FD68E017BF5D1F7E5272311726FB0
9E7AE1B648F



Genoveva Huerta Villegas

(PAN)

A favor

FCCB13B404DC0E46A9E34D5C077B
B94A889116FDAEBA17F6BAF9C5CD
1672C71D7D91FE48263EFF130AAC6
094AC98FBFEA810BB147AEC6C1C5
C29A3F419E7DF4B



Gilberto Daniel Castillo García

(MORENA)

A favor

13EDE3888079C253BA69F2684C92D
96C937BC55495F33C67EE3030DED0
E0E574DC20F748D5EF6638D290AC0
AF462BD6D52EEB61975F260032DBA
A013DD8BAE4F



SECRETARÍA GENERAL
Secretaría de Servicios Parlamentarios
Comisión de Trabajo y Previsión Social

**Octava Reunión Ordinaria de la Comisión de Trabajo y
Previsión Social**
LXVI

Número de sesión:8

NOMBRE TEMA 7. Lectura, discusión, y en su caso, aprobación del dictamen de las iniciativas con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de desconexión digital.

INTEGRANTES Comisión de Trabajo y Previsión Social



J. Jesús Jiménez

(MORENA)

A favor

73EF9E902A79DC07D3C1CCB603B2
92795DF435624DFFC561CD6A0081B
8C29F29A6AF0CB008CD85F9547B43
7B71857C7F853002EF21C8CB855BD
A6BD3D3A545AA



Jesús Valdés Peña

(MORENA)

A favor

CB4DBF76FA1A9E502BD57BDA926F
5611266250FDB2B301A6B0DF3317A
2F6A6A294A308729C51732EA51333C
7EB0907E6A9D71B09A5AFAAFD3438
D6A27410354E



José Luis Sánchez González

(PT)

A favor

5DF6749904350347580971948B389A
33B06CF707BBD3FFCF56DA2FE7EA
B5DDCC4F8EE573A727A1CB37103
C7DB1DAE007685DA80F827FD10B82
FBFD492F701AF



Julia Arcelia Olguín Serna

(MORENA)

A favor

9BD18259A570E47008F0AC9643BE4
5B4FB2F3D24ADB5E90BAE4E0EC65
019D95852BFC60407D11A7B97C3F3
34D4366C0A7404E22DF46B6A5BF01
A76F63FB4BCA6



Karina Isabel Martínez Montañón

(MORENA)

A favor

612D657A01ECF95ACC010EF92E9A5
7F0D39DAA4A78D72AEC494BEEB66
DA2B63F05F723C7E04209360BC621
7CC2716D8283C9A6E75CE8E15BC5
861013023D2F43



SECRETARÍA GENERAL
Secretaría de Servicios Parlamentarios
Comisión de Trabajo y Previsión Social

**Octava Reunión Ordinaria de la Comisión de Trabajo y
Previsión Social**
LXVI

Número de sesión:8

NOMBRE TEMA 7. Lectura, discusión, y en su caso, aprobación del dictamen de las iniciativas con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de desconexión digital.

INTEGRANTES Comisión de Trabajo y Previsión Social



Maiella Martha Gabriela Gómez
Maldonado
(MORENA)

A favor

C185764188A095F35BC2B9737AF9B
672EFFB05E11E8704D7F8797A3D59
92EB99E83D220AE46D3E37630E00A
737016AD9023835ADCA9497D44573
FF984CC09519



Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo
(MORENA)

A favor

326FE7A614CB230E61C003DBC8725
D08EC7FDDC25D7527B89903E345D
CA6BC98C3724B50BE7F07FC747FC
D2C41993B9D65E8E11AC4098BEC26
3AF18C007B1E67



Margarita García García
(PT)

A favor

D8473A0BB8F1A0DEA9843D33B0415
5954357BA2470E9E2F795BF7189E07
194873005B4ADB73D00876B3E6C96
3A76B78CDC86CA7B38D8127EBA73
27D2C0040D42



Miriam de los Ángeles Vázquez Ruíz
(MORENA)

A favor

63196742EAB3208ED5DDBA898CDD
7B74423090E85D47C2407C578B2F46
AA8ABC3F7AA87C4894EC460C1CCC
7B72BBC99FB6EAFE274D2FF090D79
1FF012969B245



Mirna María de la Luz Rubio Sánchez
(MORENA)

A favor

033A2006F9A14FCD31E2DE84AE277
D83BEFFFE8B07EFDCE99FFCAE6F
D0873B89366DA7D7BFE57DB17FD51
B1425404D7C8F973044E8D0603B806
8F0D9C305D218

**Octava Reunión Ordinaria de la Comisión de Trabajo y
Previsión Social
LXVI**

Número de sesión:8

NOMBRE TEMA 7. Lectura, discusión, y en su caso, aprobación del dictamen de las iniciativas con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de desconexión digital.

INTEGRANTES Comisión de Trabajo y Previsión Social



Patricia Mercado Castro

(MC)

A favor

6D175224FA1883F989BB7202FD8660
A947E5273F25A9F0FEE4753E1D4E1
A461E6E44E6B04EFF6C530B6741C8
F8E6686ACFD26039D2B94E3B0C1A0
FBF2A172153



Pedro Miguel Haces Barba

(MORENA)

A favor

EC184A8B81A0B57CBC80431F4FE61
45A38A72658D6978A8539CEECD938
A4A2298FBA14A1B471D702E047D79
6BD876E6E7B38AE74C711B6FDDC
AEFD9CEAA9566



Petra Romero Gomez

(MORENA)

A favor

D51A50AEAB312C5EF817C585B9849
6C29C40B9091E5C9400A31BF08B27
B4A10CED78661A62B69F844F2A89B
5D060B3CBBC7E43A51D68A6BF471
B7817FB0DFBF4



Sandra Beatriz González Pérez

(MORENA)

A favor

0DDF1C8B223BB7823F7D58EEBE82
FCE305E1BD7AEFEB7EADF9051AB7
433660A63EB7A7DCB6B3A5D4F862E
F6814409B0F66D212AF49D2F83B455
16A760C7DEEBD



Theodoros Kalionchiz de la Fuente

(PAN)

A favor

160B51EC7A7809602FC0E503F86B6
A360F55102EA6C0A38FFE058794AA
BF1EE6953FD14FE86003874D03CDA
589B4C1CE23CE6128BC25B60138CE
D8B403242E00



SECRETARÍA GENERAL
Secretaría de Servicios Parlamentarios
Comisión de Trabajo y Previsión Social

**Octava Reunión Ordinaria de la Comisión de Trabajo y
Previsión Social**
LXVI

Número de sesión: 8

NOMBRE TEMA 7. Lectura, discusión, y en su caso, aprobación del dictamen de las iniciativas con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de desconexión digital.

INTEGRANTES Comisión de Trabajo y Previsión Social



Yerico Abramo Masso

(PRI)

Ausentes

B2BC19F54948BF46EE2DFF62C1C8
C9B8C983D907088CBED68A5D4FEC
449CB6EA56ADD98B5BF27FA885E6
C2D614288C44AB389D97E9C3E9615
2A792AA0B89F9DF

Total 30