



LENGUAJE CIUDADANO

ORDENAMIENTO A REFORMAR/ AUTORIDAD COMPETENTE

Ley Federal del Trabajo
Congreso de la Unión

OBJETIVO:

Eliminar cualquier actividad laboral que pueda realizarse mediante el uso de tecnología digital y de comunicación a distancia, en horarios fuera del trabajo y de regular la preferencia del trabajo en casa, durante la temporada de lluvia, a fin de salvaguardar la integridad física y mental de las personas.

IMPACTO/ALCANCE

Se pretende garantizar el respeto al tiempo de descanso una vez se concluya la jornada laboral y a que los empleados puedan realizar las actividades de su vida personal y familiar, sin interrupción alguna, así como generar un mejor ambiente en su entorno laboral, fuera de estrés y daños psicológicos que les pueda generar la angustia de su trabajo.

Establecer en la Ley Federal del Trabajo la prevalencia del trabajo desde casa temporal o excepcional cuando las condiciones climáticas, principalmente pluviales, compliquen la movilidad de las personas, atendiendo en todo momento la naturaleza de la relación laboral.

SÍGUEME EN REDES SOCIALES



<https://www.facebook.com/LeonorOtegui>

<https://www.instagram.com/leonorotegui/?next=%2F>

<https://x.com/LeonorOtegui>



Dip. Martha Soledad Ávila Ventura
Presidenta de la Mesa Directiva
Congreso de la Ciudad de México
III Legislatura
Presente.

La suscrita, **Diputada Leonor Gómez Otegui**, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA en el Congreso de la Ciudad de México, III Legislatura, con fundamento en la fracción II y III de Artículo 71, 122 apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; el inciso c), apartado D del Artículo 29 de la Constitución Política de la Ciudad de México; la fracción XII del Artículo 29 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; el Artículo 5, fracción II y el Artículo 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de este Honorable Congreso la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO, ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 57 Y SE ADICIONA EL ARTÍCULO 68 BIS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL Y TRABAJO EN CASA EN TEMPORADA DE LLUVIAS**, al tenor de lo siguiente:

TÍTULO DE LA PROPUESTA

Iniciativa con proyecto de Decreto, ante el Congreso de la Unión, por el que se reforma el artículo 57 y se adiciona el artículo 68 bis a la Ley Federal del Trabajo.

OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Eliminar cualquier actividad laboral que pueda realizarse mediante el uso de tecnología digital y de comunicación a distancia, en horarios fuera del trabajo y de regular la preferencia del trabajo en casa, durante la temporada de lluvia, a fin de salvaguardar la integridad física y mental de las personas.



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La presente iniciativa trata dos problemáticas constantes para la población económicamente activa de nuestro país. Para el mejor entendimiento de cada una, se hace una exposición por separado.

A. Desconexión digital.

La desconexión digital es un derecho que tienen cada uno de los trabajadores y que busca garantizar que todas las personas ocupadas laboralmente puedan desatenderse de las obligaciones laborales cuando su horario haya terminado, incluso de aquellas que puedan realizarse a distancia mediante el uso de tecnologías o canales de comunicación a distancia, como WhatsApp, reuniones en Zoom, trabajo en Google Drive, Meet, así como llamadas telefónicas, entre otras. Con el fin de mantener un equilibrio entre su vida laboral y sus actividades personales.

La razón principal de incentivar la desconexión es evitar afectaciones físicas y psicológicas a las personas, generando estrés laboral (Burnout) y provocando una disminución en su rendimiento, abandono de trabajo, además de las consecuencias en el ámbito personal, pues descuidan sus relaciones familiares y sus tareas en el hogar.

El síndrome de Burnout o fatiga crónica provoca un desgaste emocional al empleado, haciendo que no se sienta capaz de realizar sus actividades de trabajo, además de provocar bajo rendimiento, posibles traumas psicológicos y orillándolo a renunciar, perdiendo su fuente de ingresos. Los tres principales síntomas de este padecimiento son:

1. Agotamiento físico y mental en el ámbito laboral.
2. Pérdida de personalidad.



3. Disminución de la motivación y de productividad en su entorno laboral.¹

La presencia de la fatiga crónica en los trabajadores ha sido reconocida por la Subsecretaría de Prevención y Promoción de la Salud, que asocia este padecimiento a tener que realizar mucho trabajo en poco tiempo, o asumir tareas que generan angustia y sensación de culpa por no atenderlas o realizarlas bien.²

Mediante esta iniciativa se pretende garantizar el respeto al tiempo de descanso una vez se concluya la jornada laboral y a que los empleados puedan realizar las actividades de su vida personal y familiar, sin interrupción alguna, así como generar un mejor ambiente en su entorno laboral, fuera de estrés y daños psicológicos que les pueda generar la angustia de su trabajo.

B. Trabajo desde casa en temporada de lluvia.

Nuestro país cuenta con una diversidad sorprendente de climas debido a su ubicación geográfica, tan solo la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), identificó 7 tipos de climas en el territorio nacional, destacando el cálido subhúmedo, seco y semiseco, muy seco o seco desértico; con menor superficie los climas: cálido húmedo, templado subhúmedo, templado húmedo y frío con la mínima superficie.³

Sin embargo, las condiciones meteorológicas pueden cambiar de un día para otro, haciendo que las estaciones como primavera, verano, otoño e invierno, sean distintas cada año. Muchos de estos cambios tienen que ver con fenómenos naturales como

¹ Quiron, ¿Qué es el síndrome de Burnout y sus síntomas?, 2018, sitio web: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo>.

² Secretaría de Salud del Gobierno de México, Síndrome de Fatiga Crónica y Síndrome de "Burnout", 2015, sitio web: <https://www.gob.mx/salud/articulos/sindrome-de-fatiga-cronica-y-sindrome-de-burnout>.

³ Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, Atlas Digital Geográfico, sitio web: https://gisviewer.semarnat.gob.mx/aplicaciones/Atlas2015/atm_climas.html#:~:text=En%20el%20territorio%20nacional%20se,Fr%C3%ADo%20con%20la%20m%C3%ADnima%20superficie. (consultado el 23 de junio de 2025)



tormentas y ciclones; sin embargo, existen meses del año donde las precipitaciones son más comunes.

La temporada de lluvia en nuestro país puede abarcar o no los meses de mayo a octubre y puede durar minutos o incluso horas, provocando encharcamientos, inundaciones e incluso desbordes de presas. Durante esta temporada, los medios de comunicación se llenan de noticias sobre afectaciones económicas a las familias que sufren los estragos de la acumulación de agua pluvial en sus casas o en avenidas cercanas.

La lluvia trae consigo una serie de actos que dificultan la realización de las actividades cotidianas, primero porque la sola presencia de la precipitación retrasa el avance automovilístico y de transporte público, lo que puede triplicar el tiempo de traslado de una persona a su hogar, su trabajo, su escuela o cualquier lado. La situación se complica aún más cuando la demanda de transporte público se incrementa por las inundaciones, lo que provoca que las personas tengan que buscar vías alternas o saturar las que se encuentran en operación.

Este cúmulo de catástrofes puede ser manejado de distinta manera, principalmente estableciendo en la Ley Federal del Trabajo la prevalencia del trabajo desde casa temporal o excepcional cuando las condiciones climáticas, principalmente pluviales, compliquen la movilidad de las personas, atendiendo en todo momento la naturaleza de la relación laboral.

PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En México, las mujeres que son madres enfrentan mayores desafíos y obstáculos que dificultan la conservación de sus puestos laborales, debido a la falta de programas integrales de apoyo por parte de las empresas, dejándolas en una encrucijada entre su desarrollo profesional y su rol como cuidadoras.



Las madres trabajadoras son quienes más sufren la falta de límites entre trabajo y vida privada, al estar expuestas a dobles o triples jornadas, en las que se incluye el trabajo de cuidados.

De acuerdo con una encuesta realizada por OCCMundial en 2023 en México, el 52 por ciento de las mujeres consultadas aseguraron que en su lugar de trabajo no existen prestaciones reales para las madres de familia. Por su parte, la COPARMEX afirma que dos de cada tres mujeres abandonan su empleo después de ser madre debido a la falta de políticas de apoyo en sus centros de trabajo, lo cual reduce la participación de mujeres en el mercado laboral, impactando su autonomía económica, además la posibilidad de contar con igualdad de oportunidades.

Actualmente, la participación laboral de las mujeres en México es del 45 por ciento, comparado con el 74 por ciento de los hombres, lo que significa una brecha de 29 puntos porcentuales, refiere el INEGI.

ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

I. Protección de la salud física y mental de la persona trabajadora.

Diversos estudios han demostrado que la sobrecarga de trabajo y la constante disponibilidad digital fuera del horario laboral provocan alteraciones severas en la salud. Entre los efectos más comunes se encuentran el estrés crónico, la ansiedad, trastornos del sueño, el síndrome de agotamiento profesional (Burnout) y problemas cardiovasculares. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han advertido que trabajar más de 55 horas a la semana incrementa el riesgo de enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares.⁴

⁴ La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares. (s/f). Who.int. Recuperado el 20 de mayo de 2025, de <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>



En cambio, la desconexión digital favorece la concentración, la motivación y la retención del talento. Según la consultora McKinsey (2022), los empleados a los que se les respetan sus tiempos de descanso reportan una productividad más eficiente y sostenida sin tasas de rotación.⁵

II. Reducción de conflictos en el ambiente laboral- familiar.

La intrusión del trabajo en la vida personal debilita los lazos familiares y sociales; esto genera tensiones interpersonales y reduce la calidad de vida. El derecho a desconectarse permitirá a los trabajadores disfrutar de su tiempo libre sin interferencias, promoviendo un balance entre la vida personal y laboral.⁶

En una encuesta sobre afectaciones del trabajo excesivo en las personas, se descubrió que el 67% señaló que cuando un miembro de la familia está agobiado por cuestiones laborales, esto generaba un ambiente de estrés y tensión en el hogar. Esto inevitablemente afecta de diversos modos la convivencia, la comunicación e incluso las relaciones.

El 17 % comentó que los problemas de trabajo alteran la dinámica familiar, afectando la interacción, los roles y las responsabilidades entre los miembros del hogar.

Además, el 11 % menciona que el desánimo es un efecto común cuando existe estrés causado por el trabajo, lo que puede influir en cambios en los comportamientos o los

⁵ De Smet, A., Mugayar-Baldocchi, M., Reich, A., & Schaninger, B. (2023, septiembre 27). Algunos empleados destruyen valor. Otros lo crean. ¿Conoce la diferencia? McKinsey.com; McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/algunos-empleados-destruyen-valor-otros-lo-crean-conoce-la-diferencia/es>

Hughes, S., & Cipd, A. (2024, agosto 18). The link between employee satisfaction and productivity. MAD-HR; MAD-HR Ltd. <https://www-mad-hr-co-uk.translate.goog/blog/the-link-between-employee-satisfaction-and-productivity? x tr sl=en& x tr tl=es& x tr hl=es& x tr pto=sge>

⁶ Hernández, G. (2024, marzo 29). El 90% de los trabajadores percibe afectación en su vida familiar por el trabajo. El Economista. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-90-de-los-trabajadores-percibe-afectacion-en-su-vida-familiar-por-el-trabajo-20240328-0064.html>

(S/f). Edu.co. Recuperado el 20 de mayo de 2025, de [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8180/La%20sobrecarga%20laboral%20en%20la%20vida%20personal%20y%20familiar%20de%20los%20trabajadores.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=34\).de%20la%20familia%20en%20general.](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8180/La%20sobrecarga%20laboral%20en%20la%20vida%20personal%20y%20familiar%20de%20los%20trabajadores.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=34).de%20la%20familia%20en%20general.)



planes entre los miembros de la familia. Finalmente, el 5 % cree que el aislamiento es una de las reacciones ante el impacto de los problemas laborales en el bienestar del trabajador.⁷

III. Desconexión digital en el ámbito internacional:

Francia fue la pionera en legislar en esta materia en el año 2016, con la “Ley 2016-1088” (Ley El Khomri). Dicha reforma establece en el Código de Trabajo Francés, en el artículo 55.1.2, el derecho a la desconexión de los trabajadores, como a continuación se cita:

7º 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.⁸

Por otra parte, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Humanos Digitales (LOPDGDD) en España, aprobada en 2018, establece la garantía de derechos digitales, como el derecho a la desconexión digital.⁹

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.
1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

⁷ Problemas laborales afectan el entorno familiar y el hogar de los trabajadores en México. (s/f). Com.mx. Recuperado el 20 de mayo de 2025, de <https://prensa.occ.com.mx/prensa/problemas-laborales-afectan-el-entorno-familiar-y-el-hogar-de-los-trabajadores-en-mexico>

⁸ (S/f-d). Gob.es. Recuperado el 26 de mayo de 2025, de https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/212/192.pdf

⁹ Miranda, M. F. (2023, octubre 9). Ley LOPDGDD BOE 3/2018 en España: qué es y cómo se aplica en el entorno digital. *Deletetechology.com*. <https://www.deletetechology.com/blog/gu%C3%ADa-de-la-ley-lopdgdd-boe-3/2018-ley-org%C3%A1nica-de-protecci%C3%B3n-de-datos-y-garant%C3%ADa-de-los-derechos-digitales>



2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.¹⁰

La Ley Federal del Trabajo, aunque contempla este derecho en el contexto del teletrabajo (artículo 330-E), no lo garantiza para los trabajadores presenciales, quienes representan la mayoría de la fuerza laboral mexicana.

IV. Beneficios del trabajo en casa en temporadas de lluvia.

Regular la prevalencia del trabajo en casa en temporadas de lluvia en nuestro país significa una progresividad del derecho al trabajo, conforme al artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Dicho principio obliga a las autoridades a establecer medidas a corto, mediano y largo plazo a fin de garantizar el ejercicio pleno de un derecho.

En un análisis concreto, las condiciones meteorológicas son ajenas a la voluntad del trabajador, pero su existencia genera complicaciones y afectaciones a las personas laboralmente activas, por ejemplo, en las temporadas de lluvia.

¹⁰ BOE-A-2018-16673 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. (s/f). Boe.es. Recuperado el 26 de mayo de 2025, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>



Existen registros de inundaciones que sobrepasan la altura de un mexicano promedio y que ocurren en cuestión de segundos y desbordamientos de presas que limitan la movilidad. Un ejemplo más reciente de ello es lo que ocurrió en la presa “Los Cuartos”, ubicada en Naucalpan, en el Estado de México, que afectó a 50 hogares, con una inundación de 30 centímetros.¹¹

Por si fuera poco, la temperatura disminuye, lo que facilita la pululación de enfermedades respiratorias debido a que muchas personas se mojan a diario, incrementando la posibilidad de contagio y reduciendo la productividad laboral. Por ello, es fundamental iniciar acciones que atiendan esta problemática, que permitan a las personas encontrar alternativas funcionales para mejorar su productividad laboral y su salud, sin comprometer su estabilidad económica.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El artículo primero de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos por su texto normativo y los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, como a continuación se cita:

Artículo 1o. *En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

¹¹ El País, *El desbordamiento de una presa en Naucalpan provoca fuertes inundaciones*, 2025, sitio web: <https://elpais.com/mexico/2025-06-23/el-desbordamiento-de-una-presa-en-naucalpan-provoca-fuertes-inundaciones.html>, (consultado el 23 de junio de 2025)



Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.
(...)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, refiere al Derecho al descanso, de la siguiente manera:

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) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

I) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

II) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

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.¹²

Por su parte el Artículo 123, Apartado A, Fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos regula la jornada máxima y descanso obligatorio:

Título Sexto

Del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 123. (...)

¹² (S/f). Ohchr.org. Recuperado el 20 de mayo de 2025, de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>



A, I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

(...)¹³

La Ley Federal Del Trabajo, establece en sus artículos 68, 330-E, lo siguiente:

Artículo 68.- *Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.*

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

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

(I-V)

VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;

(VII-VIII)¹⁴

El artículo 10 de la Constitución Política de la Ciudad de México, regula:

ARTÍCULO 10 CIUDAD PRODUCTIVA

A. a la B.

(...)

C. De las relaciones de las instituciones públicas de la Ciudad, con sus personas trabajadoras.

(1-7)

8. Se garantizará que por cada cinco días de trabajo deberán disfrutarse de dos días de descanso.

(9-11)

(...)¹⁵

¹³ de la Federación el, C. P. en el D. O. (s/f). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Gob.mx. Recuperado el 20 de mayo de 2025, de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

¹⁴ Nueva Ley Publicada en el Diario Oficial, de la F. el. (s/f). LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Gob.mx. Recuperado el 20 de mayo de 2025, de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

¹⁵ Gente, T. V. (s/f). PUBLICADA EN LA GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO EL 05 DE FEBRERO DE 2017. Gob.mx. Recuperado el 20 de mayo de 2025, de <https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/estatutos/CONSTITUCION POLITICA DE LA CDMX 14.2.2.pdf>



Por lo anteriormente expuesto, se somete a consideración de este H. Congreso de la Unión la siguiente iniciativa que pretende:

ÚNICO. Se reforma el artículo 57 y adiciona el artículo 68 Bis a la Ley Federal del Trabajo.

Para un mejor entendimiento de esta propuesta, sirva el cuadro que a continuación se anexa, en el que se compara el texto vigente y el contenido:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (VIGENTE)	LEY FEDERAL DEL TRABAJO (PROPUESTA DE INICIATIVA)
<p>Artículo 57.- El trabajador podrá solicitar al Tribunal la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.</p> <p>El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.</p> <p><i>Sin correlativo....</i></p>	<p>Artículo 57.- La persona trabajadora podrá solicitar al Tribunal la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.</p> <p>La persona empleadora podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.</p> <p>Podrá acordarse la modificación temporal cuando ocurran fenómenos naturales que compliquen las condiciones de movilidad o asistencia de las personas trabajadoras.</p>



Sin correlativo....	Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, buscando en todo momento salvaguardar la integridad de las personas trabajadoras.
CAPÍTULO II Jornada de trabajo (...) Sin correlativo... Sin correlativo... Sin correlativo...	CAPÍTULO II Jornada de trabajo (...) Artículo 68 Bis. Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital al término de su jornada laboral. No estarán obligadas a responder llamadas, mensajes o cualquier otra comunicación relacionada con el trabajo fuera de su horario, salvo casos de emergencia debidamente justificados. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, buscando en todo momento el respeto a la vida personal y familiar de las personas trabajadoras, y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Las personas empleadoras promoverán políticas internas que garanticen este



	derecho y prevengan su vulneración. Su ejercicio no dará lugar a represalias ni afectaciones laborales.
<p style="text-align: center;">TRANSITORIOS</p> <p>ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p>ARTÍCULO SEGUNDO. Las personas empleadoras deberán adecuar sus reglamentos interiores de trabajo y políticas internas, a fin de prever lo conducente a la modificación temporal de las condiciones de trabajo, por desastres naturales y el derecho a la desconexión digital en un plazo no mayor a 180 días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto.</p>	

Por lo antes expuesto, someto a la consideración de este Pleno la siguiente iniciativa con proyecto de decreto.

DECRETO

ÚNICO. Se reforma el artículo 57 y adiciona el artículo 68 Bis a la Ley Federal del Trabajo.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 57.- La persona trabajadora podrá solicitar al Tribunal la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

La persona empleadora podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

Podrá acordarse la modificación temporal cuando ocurran fenómenos naturales que compliquen las condiciones de movilidad o asistencia de las personas trabajadoras.



Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, buscando en todo momento salvaguardar la integridad de las personas trabajadoras.

Artículo 58.- Artículo 68.- (...)

Artículo 68 Bis. Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital al término de su jornada laboral. No estarán obligadas a responder llamadas, mensajes o cualquier otra comunicación relacionada con el trabajo fuera de su horario, salvo casos de emergencia debidamente justificados.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, buscando en todo momento el respeto a la vida personal y familiar de las personas trabajadoras, y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Las personas empleadoras promoverán políticas internas que garanticen este derecho y prevengan su vulneración. Su ejercicio no dará lugar a represalias ni afectaciones laborales.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

ARTÍCULO SEGUNDO. Las personas empleadoras deberán adecuar sus reglamentos interiores de trabajo y políticas internas, a fin de prever lo conducente a la modificación temporal de las condiciones de trabajo, por desastres naturales y el derecho a la



desconexión digital en un plazo no mayor a 180 días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto.

Dado en el Palacio Legislativo de Donceles a los 07 días del mes de octubre de 2025.

SUSCRIBE

Leonor Gómez Otegui

DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI

Certificado de firma

03/10/2025 11:59

Documento electrónico

Solicitante del proceso de firma Manifestación unilateral

Identificador: 68E00ED93822CC6E744CC7BE
Nombre y extensión: IN_DESCONEXIÓN_DIGITAL (2).pdf
Descripción:
Cantidad de páginas: 3
Estado: Firmado
Firmantes: 1
Huella digital del contenido del documento original:
25b2fa5fb888752c84c0ac314edd79c5015b49d4ce7d0de00c5efd866ae1133
Huella digital del contenido del documento firmado:
ed462958199d4fb4f8e4f20e7a0768c5ce7b9e3a5708c3e11fc346207a561298

Nombre: Leonor Gómez Otegui
Compañía: SR LUZ SA DE CV
Correo electrónico: leonor.gomez@congresocdmx.gob.mx
Teléfono:
Dirección IP: 189.146.138.197
Fecha y hora de emisión
(America/Mexico_City):
03/10/2025 11:58

Constancia de conservación del documento firmado

Información de la constancia NOM-151

Información del emisor de la constancia NOM-151

Fecha de emisión:
03/10/2025 17:59:36 UTC (03/10/2025 11:59:36 Hora local de la Ciudad de México)
Nombre y extensión:
f7594a5a-ee26-4c77-b22f-dd3ebf6f2982.cons
Huella digital contenida en la constancia:
ed462958199d4fb4f8e4f20e7a0768c5ce7b9e3a5708c3e11fc346207a561298

Prestador de Servicios de Certificación (PSC):
PSC WORLD S.A. DE C.V.
Certificado PSC válido desde: 2017-07-19
Certificado PSC válido hasta: 2029-07-19

Firmantes

Firmante 1. Leonor Gómez Otegui

Atributos

Firma

Fecha

Tipo de actuación: Por su Propio
Derecho
Compañía: SR LUZ SA DE CV
Método de notificación: Correo
Correo: leonor.gomez@congresocdmx.gob.mx
Teléfono:
Emisor de la firma electrónica:
Dibujada en dispositivo
Plataforma: https://app.con-certeza.mx

ID: 68E00EFE5FB44F3CA23BEE74
IP: 189.146.138.197

Firma con texto

Leonor Gómez Otegui

Enviado: 03/10/2025
11:58:51
Aceptó Aviso de
Privacidad: 03/10/2025
11:59:27
Visto: 03/10/2025 11:59:27
Confirmado:
03/10/2025 11:59:27.942
Firmado:
03/10/2025 11:59:27.943

EL ESPACIO DEBAJO SE HA DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

Método de validación de firmante:

Enlace de verificación

En el siguiente enlace se encuentra el portal para validar la constancia NOM-151 y el estado de integridad de este documento:
<https://app.con-certeza.mx/constancia/f7594a5a-ee26-4c77-b22f-dd3ebf6f2982>

