



III LEGISLATURA

ASOCIACIÓN PARLAMENTARIA PROGRESISTA DE LA TRANSFORMACION

**DIP. MARÍA DEL ROSARIO MORALES RAMOS**

CONGRESO DE  
CIUDAD DE MÉXICO



III LEGISLATURA

Ciudad de México a 27 de febrero de 2026

**CCM-IIIIL/MRMR/032/2026**

**DIP. ALEJANDRO CARBAJAL GONZÁLEZ  
COORDINADOR DE LA ASOCIACIÓN  
PARLAMENTARIA PROGRESISTA DE LA  
TRANSFORMACIÓN DEL CONGRESO DE  
LA CIUDAD DE MÉXICO, III LEGISLATURA  
P R E S E N T E**

A través del presente oficio reciba un cordial saludo y le solicito, de la manera más atenta, se inscriba a nombre de quien suscribe, el siguiente asunto en la orden del día de la sesión ordinaria del 03 de marzo del año en curso.

**1.- ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN XVII TER DEL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE RESPETO DE DISPOSITIVOS PERSONALES DE COMUNICACIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES. (se presenta)**

Sin más por el momento, me despido reiterándoles las más distinguidas de mis consideraciones.

**ATENTAMENTE**

*Rosario Morales*

**DIP. MARÍA DEL ROSARIO MORALES RAMOS**

Plaza de la Constitución N°7 4to piso,  
Oficina 409, Col. Centro,  
Demarcación Cuauhtémoc, C.P.06000.  
Tel: 55 51 30 19 00 Ext. 2423  
Correo: [rosario.morales@congresocdmx.gob.mx](mailto:rosario.morales@congresocdmx.gob.mx)



**ROSARIO  
MORALES**  
DIPUTADA LOCAL D.TTO. 32  
— ÁLVARO OBREGÓN —



## APARTADO CON LENGUAJE CIUDADANO

03/03/2026

### LEY A REFORMAR:

Ley Federal del Trabajo

### OBJETIVO:

La iniciativa busca que los trabajadores puedan conservar sus celulares y otros objetos personales en el trabajo, sin que los patrones se los quiten sin motivo. Esto garantiza que las y los trabajadores puedan comunicarse, proteger su información y mantener su propiedad, siempre que cumplan con sus tareas y no pongan en riesgo la seguridad de nadie. En pocas palabras, se trata de respetar la privacidad, la dignidad y los derechos de quienes trabajan.

### IMPACTO / ALCANCE:

Que se garantice el respeto a los derechos de los trabajadores, permitiéndoles conservar sus celulares y pertenencias personales durante la jornada laboral, de manera que puedan atender emergencias, comunicarse con su familia y proteger su privacidad, sin que se vulneren su autonomía, dignidad y seguridad.

SÍGUEME EN REDES SOCIALES





**DIP. JESÚS SESMA SUÁREZ**  
**PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA**  
**DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO,**  
**III LEGISLATURA**  
**P R E S E N T E**

La que suscribe **Diputada María del Rosario Morales Ramos**, integrante de la Asociación Parlamentaria Progresista de la Transformación de la III Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 122 apartado A, fracción I y II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 y 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II y 13 fracciones VIII, LXIV y CXVIII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y 2 fracción XXI, 5 fracciones I y II, 95 fracción II y 325 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; someto a la consideración la siguiente: **ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN XVII TER DEL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE RESPETO DE DISPOSITIVOS PERSONALES DE COMUNICACIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES**, bajo lo siguiente:

**I. ENCABEZADO O TÍTULO DE LA PROPUESTA**

Ante el Congreso de la Unión con proyecto por el que se adiciona la fracción XVII Ter del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de respeto de dispositivos personales de comunicación de las y los trabajadores.

## II. OBJETIVO DE LA PROPUESTA

El objetivo de la presente iniciativa es adicionar la **fracción XVII Ter** al **artículo 133** de la **Ley Federal del Trabajo**, con el propósito de garantizar el derecho de las personas trabajadoras a conservar sus dispositivos personales de comunicación, específicamente de teléfonos celulares, durante la jornada laboral, siempre que ello no interfiera con el cumplimiento de sus funciones ni ponga en riesgo la seguridad de terceros. La medida busca proteger la propiedad, privacidad y dignidad de los trabajadores, evitando la retención de sus pertenencias personales por parte de los empleadores, y promoviendo un entorno laboral respetuoso.

## III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE LA INICIATIVA PRETENDE RESOLVER

### A. Introducción

El mundo del trabajo ha experimentado profundas transformaciones derivadas de los avances tecnológicos, teniendo como consecuencia la consolidación de una sociedad hiperconectada. Lo que ha ocasionado que el uso de dispositivos móviles no solo se constituya como una herramienta de comunicación personal, sino que también cumplen funciones esenciales en la organización de la vida cotidiana, en el acceso a información inmediata e incluso en la protección de la seguridad personal y laboral de quienes los utilizan.

Por lo que, en los últimos años, el uso del teléfono celular se ha consolidado como una herramienta indispensable para la vida cotidiana. Siendo que lejos de ser un simple accesorio de entretenimiento, hoy representa un medio esencial de comunicación, seguridad y acceso a la información. Sin embargo, en diversos centros de trabajo persiste la práctica de prohibir o incluso confiscar los celulares

de las y los trabajadores durante la jornada laboral, medida que genera una vulneración a derechos fundamentales y laborales.

Es por ello, que es de gran importancia establecer que el problema no radica en que los empleadores regulen el uso de dispositivos móviles, lo cual resulta fundamental en favor de mantener la productividad, la disciplina y la seguridad en el centro de trabajo, sino en que algunos patrones imponen restricciones excesivas, llegando incluso a retener físicamente los teléfonos, colocándolos en casilleros, cajas de seguridad o retirándose sin justificación. Por lo que, esta práctica, constituye una afectación directa a la propiedad y dignidad de las personas trabajadoras, quienes se ven privadas de un medio indispensable de comunicación, especialmente en casos de emergencia.

No obstante, es necesario reconocer que el uso indiscriminado de celulares en el trabajo puede generar distracciones, riesgos de accidente o comprometer la confidencialidad de información sensible. Por ello, la presente propuesta no busca establecer un derecho absoluto e irrestricto, sino fijar un equilibrio entre las facultades organizativas del patrón y los derechos de las personas trabajadoras. En consecuencia, se plantea que las y los empleados conserven siempre la posesión de sus dispositivos, teniendo en cuenta su uso de manera responsable, en la medida en que ello no afecte el desarrollo de las labores, la seguridad en el centro de trabajo, ni los derechos de terceros.

#### **B. Razones por las que un empleador puede restringir el uso del celular**

Como antes se ha mencionado, los dispositivos digitales se han posicionado como herramientas esenciales de comunicación, organización y seguridad personal. Sin embargo, surge la duda de si los empleadores pueden retirarlos durante la jornada laboral. Para abordar esta cuestión, es necesario analizar los motivos por los cuales

las empresas implementan restricciones, ya que las posibles consecuencias para los trabajadores, y cómo se puede equilibrar la productividad con el respeto a los derechos individuales.<sup>1</sup>

Uno de los principales motivos para limitar el uso de celulares en el trabajo es la productividad. El uso excesivo de estos dispositivos puede generar distracciones constantes, disminuyendo la concentración y afectando negativamente el desempeño de los empleados. Al establecer reglas sobre el uso de celulares, las empresas buscan que los trabajadores se mantengan enfocados en sus tareas y cumplan con sus responsabilidades de manera eficiente.

Otro aspecto relevante es la seguridad laboral. En ciertos entornos, como la construcción, la industria petroquímica, fábricas o servicios de banca, el uso de celulares puede implicar un riesgo considerable. La falta de atención puede derivar en accidentes graves, poniendo en peligro la integridad física de los empleados y la seguridad de quienes los rodean. Por esta razón, restringir el uso de dispositivos personales puede ser una medida preventiva para proteger la vida y la integridad de los trabajadores.

Además, las políticas de confidencialidad y protección de información sensible son otra razón clave. En empresas que manejan datos privados o información estratégica, el uso indiscriminado de celulares puede generar filtraciones de información. Tomar fotografías, grabar conversaciones o compartir datos confidenciales fuera del entorno laboral constituye un riesgo para la empresa. Por

---

<sup>1</sup> Trujillo, Francisco (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. Universidad de Valencia, España. Revista de Relaciones Laborales. Disponible en: [file:///C:/Users/com\\_registralnot4/Downloads/Dialnet-LaDesconexionDigitalALomosDeLaSeguridadYSaludEnEIT-8022850%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/com_registralnot4/Downloads/Dialnet-LaDesconexionDigitalALomosDeLaSeguridadYSaludEnEIT-8022850%20(1).pdf).

ello, los empleadores deben garantizar que los empleados utilicen sus dispositivos de manera responsable y segura.

El incumplimiento de estas políticas puede acarrear diversas consecuencias. Inicialmente, los trabajadores pueden recibir amonestaciones verbales o escritas, que quedan registradas en su expediente laboral. En casos de reincidencia, se podrían imponer suspensiones temporales sin goce de sueldo, afectando tanto la economía como la reputación del trabajador. En situaciones más graves, el uso indebido del celular puede derivar en la terminación del contrato laboral, especialmente si pone en riesgo la seguridad, compromete información confidencial o genera pérdidas económicas significativas.

Ante la situación de que un celular haya sido retirado, es fundamental que el trabajador actúe de manera adecuada y profesional. El primer paso consiste en revisar las políticas internas de la empresa para comprender las razones de la medida. Posteriormente, se recomienda comunicarse con supervisores o el área de recursos humanos para exponer preocupaciones y buscar soluciones. Mantener la calma, documentar los hechos y actuar de forma respetuosa puede facilitar la resolución del conflicto.

Para prevenir conflictos, tanto trabajadores como empleadores pueden adoptar mejores prácticas. Los empleados pueden establecer momentos específicos para revisar mensajes personales, usar aplicaciones que fomenten la productividad y respetar las normas del entorno laboral. Por su parte, las empresas deben comunicar claramente sus políticas, considerar las circunstancias individuales de los trabajadores y promover un equilibrio entre la productividad y la necesidad de comunicación personal.

Finalmente, es importante destacar que el uso de celulares en el trabajo requiere un balance entre derechos y responsabilidades. Ya que una cultura laboral basada en el respeto, la comunicación abierta y la responsabilidad compartida contribuye a un entorno laboral seguro, productivo y armonioso, donde se protegen los derechos de los empleados sin comprometer la eficiencia de la empresa.

### **C. Prohibición de celulares en el ámbito laboral**

Por su parte, diversas fuentes periodísticas evidencian que el uso del celular durante la jornada laboral impacta de forma tangible la productividad, estimándose una pérdida diaria de entre 1 h 26 m y casi 2 h, lo cual representa entre el 18 % y el 24 % de la jornada laboral normal.<sup>2</sup> Por esta razón, algunos centros de trabajo han implementado medidas restrictivas al uso de estos dispositivos.

Sin embargo, como subraya *Expansión*, la Ley Federal del Trabajo no prohíbe el uso del celular en sí; sí permite su regulación cuando existen razones objetivas, como seguridad o protección de información, siempre y cuando estas disposiciones estén contenidas en un reglamento interno visible y debidamente depositado ante la autoridad laboral.<sup>3</sup>

Asimismo, analistas como los de *ADR Networks* y *Milenio* advierten que, si bien puede justificarse cierta limitación del celular en áreas sensibles, por producción, atención o confidencialidad, no está permitido apropiarse o retenerlo, pues esa práctica vulnera la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras.

---

<sup>2</sup> Ruíz, Jaime (2025). Alarma por uso excesivo del celular en el trabajo: hasta dos horas laborales se pierden al día por esta causa. Contra Réplica. Disponible en: <https://www.contrareplica.mx/nota-Alarma-por-uso-excesivo-del-celular-en-el-trabajo-hasta-dos-horas-laborales-se-pierden-al-dia-por-esta-causa-202523440>.

<sup>3</sup> Expansión Digital (2024). ¿Te pueden prohibir el uso del celular en el trabajo?, Expansión. Consulta: 21 de agosto del 2025. Disponible en: <https://expansion.mx/carrera/2024/05/07/pueden-prohibir-el-uso-del-celular-en-mi-trabajo>.

#### D. Casos

Por su parte, en 2019 medios de comunicación reportaron denuncias de trabajadores de cadenas de comida rápida en la Ciudad de México, como McDonald's, quienes señalaron que se les obligaba a entregar sus teléfonos al iniciar la jornada, impidiéndoles comunicarse con sus familias en caso de emergencia.

De manera similar, en maquiladoras de Ciudad Juárez y Tijuana, organizaciones de derechos laborales han señalado que, en sectores como la manufactura automotriz y electrónica, las empresas restringen totalmente el uso del celular, bajo el argumento de evitar distracciones, sin considerar que ello limita la posibilidad de atención inmediata ante accidentes o riesgos.

Este tipo de prácticas han sido señaladas por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos como medidas que, cuando se ejercen de manera desproporcionada, pueden vulnerar derechos humanos básicos, como el derecho a la comunicación y a la integridad de las personas trabajadoras.<sup>4</sup>

En este sentido, los antecedentes muestran que la solución no es la prohibición ni la retención de los dispositivos, sino su regulación razonable, garantizando que las personas trabajadoras conserven su derecho a la comunicación sin afectar el desempeño laboral.

#### E. Uso del celular en el trabajo: derechos, regulación y experiencias internacionales

---

<sup>4</sup> Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2021). Informe de Actividades. Informe de Actividades del 1 de enero al 31 de diciembre del 2021. Disponible en:  
file:///C:/Users/com\_registralnot4/Downloads/IA\_2021.pdf

La presencia singularmente de dispositivo celular en el entorno laboral es un componente integral del desarrollo profesional y de la seguridad de los trabajadores. A pesar de ello, en muchos centros de trabajo se han implementado políticas que prohíben o retienen los celulares durante la jornada laboral, alegando razones de productividad o seguridad, lo que genera conflictos jurídicos y éticos. Ante esta situación, surge la necesidad de legislar de manera clara para proteger el derecho de las personas trabajadoras a portar y usar sus celulares, al tiempo que se establece un marco de regulación que asegure que su uso no afecte la productividad ni la seguridad laboral.

Desde la perspectiva del derecho laboral y de los derechos humanos, la prohibición absoluta de los celulares en el trabajo constituye una afectación directa a la dignidad de la persona trabajadora, principio reconocido por la Ley Federal del Trabajo y por diversos tratados internacionales ratificados por México. La dignidad laboral no solo comprende condiciones físicas y salariales, sino también la libertad de comunicación y la posibilidad de tomar decisiones sobre medios personales de contacto. Por lo que, la retención de teléfonos, incluso bajo el pretexto de mantener la productividad, limita la autonomía del trabajador y puede generar situaciones de vulnerabilidad, especialmente en casos de emergencias familiares, accidentes o incidentes de seguridad en el entorno laboral.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo prevé que toda restricción debe estar debidamente formalizada en un Reglamento Interno de Trabajo visible, accesible y registrado ante la autoridad competente. Esto implica que cualquier medida que limite el uso del celular debe estar claramente justificada, comunicada al personal y enfocada únicamente en objetivos legítimos como la protección de información confidencial, la prevención de accidentes o la optimización de procesos laborales. La ausencia de un marco regulatorio genera ambigüedad y puede derivar en abusos, dejando a los trabajadores en una situación de desprotección.

Diversos antecedentes en México evidencian la necesidad de establecer reglas claras respecto al uso de los celulares. Por lo que, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, ha señalado que la imposición de restricciones excesivas que impiden el acceso a medios de comunicación constituye una violación a los derechos humanos laborales, afectando la libertad de comunicación, la dignidad y la integridad de las personas trabajadoras. Estos antecedentes refuerzan la necesidad de una regulación equilibrada, donde se permita el uso del celular bajo condiciones claras y proporcionadas, evitando tanto la prohibición total como el uso ilimitado que pueda comprometer la seguridad o eficiencia laboral.

#### **F. La necesidad de la Regulación del celular en materia laboral**

Como anteriormente se ha mencionado en el contexto laboral, estos dispositivos permiten a los trabajadores mantenerse conectados con sus familias, atender situaciones de emergencia y gestionar información relevante de manera ágil. Sin embargo, muchos centros de trabajo implementan políticas que restringen el uso de celulares, e incluso en ocasiones se procede a la retención de estos dispositivos, lo que genera conflictos y vulnera derechos fundamentales de los empleados. Si bien es comprensible que los empleadores busquen mantener la productividad, proteger la seguridad y garantizar la confidencialidad de la información, estas medidas no deben convertirse en una forma de control arbitrario que interfiera con la propiedad privada, la privacidad y la dignidad de los trabajadores.

Por lo que una regulación clara y justa del uso de celulares en el trabajo es fundamental porque permite equilibrar los intereses de la empresa con los derechos individuales de los empleados. Establecer límites razonables sobre cuándo y cómo se pueden usar los dispositivos garantiza que los trabajadores cumplan con sus responsabilidades, evitando distracciones o riesgos de seguridad, sin necesidad de recurrir a la confiscación de pertenencias personales. Retener un celular no solo

afecta la autonomía del trabajador, sino que también puede generar un clima de desconfianza, afectar su bienestar emocional y limitar su capacidad de reacción ante emergencias familiares o personales. En contraste, políticas de uso responsables y bien comunicadas fomentan la productividad, la confianza y un ambiente laboral respetuoso, donde se protege tanto la eficiencia de la empresa como los derechos de quienes laboran en ella.

Además, la regularización del uso de dispositivos personales tiene un impacto directo en la seguridad y la protección de la información sensible. En ciertos sectores, como la industria bancaria, manufacturera o de servicios críticos, el uso inadecuado de celulares puede implicar riesgos operativos o filtración de datos. Sin embargo, estas preocupaciones pueden abordarse mediante protocolos claros, capacitaciones y supervisión responsable, sin necesidad de retirar físicamente las pertenencias de los trabajadores. De esta forma, se protege la información de la empresa y al mismo tiempo se respeta la propiedad y la privacidad de los empleados, garantizando un equilibrio justo entre los derechos y las obligaciones en el entorno laboral.

Finalmente, la importancia de establecer un marco legal que regule el uso de celulares sin permitir la retención de pertenencias radica en proteger los derechos humanos y laborales de los trabajadores. Derivado que es necesario garantizar que los trabajadores puedan conservar sus dispositivos personales durante la jornada laboral, siempre que no comprometan la seguridad ni el desempeño de sus funciones, contribuye a crear un entorno laboral justo, seguro y eficiente, donde la productividad no se logra a costa de los derechos de quienes realizan el trabajo. En suma, la regulación responsable del uso de celulares promueve respeto, equidad y armonía en el lugar de trabajo, asegurando que la tecnología se utilice como una

herramienta que potencia la labor del trabajador y no como un instrumento de control o vulneración de sus derechos.<sup>5</sup>

### **G. Conclusión**

De igual manera, se reconoce que existen sectores productivos en los que, por razones técnicas o de seguridad industrial, el uso de dispositivos móviles debe restringirse en áreas específicas. Sin embargo, en estos casos corresponde al patrón garantizar mecanismos alternativos de comunicación en caso de emergencias, de modo que las y los trabajadores no queden incomunicados ni en situación de vulnerabilidad.

La importancia de esta reforma es doble. Por un lado, fortalece la protección de los derechos humanos en el ámbito laboral, evitando prácticas abusivas o desproporcionadas que lesionan la dignidad de las y los trabajadores. Por otro, actualiza el marco normativo a la realidad tecnológica contemporánea, en la que los teléfonos celulares son ya parte inseparable de la vida cotidiana y laboral.

En suma, esta iniciativa tiene como propósito impedir que las personas trabajadoras sean despojadas de sus pertenencias personales en el centro de trabajo, garantizando su derecho a la propiedad, a la comunicación y a la seguridad, sin menoscabo de la productividad ni de las facultades del patrón para establecer reglas internas razonables. Se trata de una medida que equilibra la disciplina laboral con la dignidad humana, avanzando hacia un modelo de relaciones laborales más justo, moderno y respetuoso de los derechos fundamentales.

---

<sup>5</sup> GIGIREY ABOGADOS. El uso del teléfono móvil en el trabajo: derechos y obligaciones. Disponible en: <https://gigirey.com/uso-telefono-movil-trabajo/>.

#### IV. PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, EN SU CASO

No aplica de manera particular.

#### V. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

En consecuencia, remarcando lo anteriormente establecido, la presente iniciativa busca garantizar el derecho de las personas trabajadoras a conservar el uso de sus teléfonos celulares durante la jornada laboral, siempre y cuando ello no afecte el cumplimiento de sus funciones, no ponga en riesgo la seguridad de terceros ni genere incidentes en el entorno de trabajo.

Esta problemática debe priorizarse, debido a que en muchos centros de trabajo se imponen restricciones excesivas o incluso despojo temporal del celular como medida disciplinaria, lo cual atenta contra la dignidad, la comunicación familiar y el acceso inmediato a servicios de emergencia. El teléfono celular, en la actualidad, no solo es un medio de entretenimiento, sino también una herramienta indispensable de seguridad, conexión y organización cotidiana, cuya privación injustificada genera condiciones de vulnerabilidad para las y los trabajadores.

Por lo que, esto se sustenta en el **artículo 3** de la **Ley Federal de Trabajo**, el cual señala que el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. En este sentido, retirar de manera arbitraria los dispositivos personales de comunicación constituye una acción que afecta directamente la autonomía, la privacidad y la dignidad del trabajador, al interferir con su libertad para gestionar sus pertenencias y mantener

comunicación personal, lo que es incompatible con las condiciones de trabajo equitativas y respetuosas que mandata la Ley.

Por su parte, el **artículo 132, fracción I** de la mencionada ley, refiere que son obligaciones de las personas empleadoras cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

A su vez, el **artículo 132, fracción XVIII** menciona que el empleador está obligado a fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa, por lo cual se prohíbe a los patrones realizar actos que vulneren derechos laborales o exigir cualquier tipo de dádiva o condición indebida a sus empleados. Bajo esta lógica, la retención de un bien personal, como lo es un teléfono celular, resulta contraria a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

De igual forma es importante resaltar que de acuerdo con el **artículo 134, fracción IV**, menciona que son obligaciones de los trabajadores ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Por lo que es obligación de las personas trabajadoras el cumplir las disposiciones de las normas laborales, cuyo fin sea cumplir con su función, sin hacer mal uso de sus derechos.

**De lo anterior, se desprende que la propuesta encuentra plena coincidencia con el marco legal aplicable.** Esta medida responde a la urgencia de fortalecer la protección de los derechos laborales y la dignidad de las personas trabajadoras, asegurando que puedan conservar el uso de sus dispositivos personales de

comunicación durante la jornada laboral sin temor a represalias o medidas arbitrarias por parte de las y los empleadores.

## VI. FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO SOBRE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD

Este Congreso tiene facultades para conocer, discutir y, en su caso, aprobar la presente iniciativa, de acuerdo con lo dispuesto en el **artículo 122, apartado A, fracción I y II** de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; **29 y 30** de la Constitución Política de la Ciudad de México; **12, fracción II y 13, fracciones LXVII y CXVIII** de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y **2, fracción XXI, 5, fracciones I y II, 95, fracción II y 96** del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México.

**El control de constitucionalidad** puede entenderse de manera general como un mecanismo que consiste en verificar si las leyes contradicen a la Constitución por el fondo o por la forma, el mismo se divide en 3 vertientes, el control difuso y el control concentrado y algunos autores mencionan el Mixto.

Es por ello, que esta propuesta encuentra su sustento en, el **artículo 1** de la **Constitución Política de la Ciudad de México** refiere que 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. Por lo que, 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.

Por su parte, el **artículo 14** de la mencionada **Constitución**, refiere que a ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. Por lo que, nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho.

**Una vez analizado el marco constitucional aplicable al caso en concreto**, se refiere que la presente iniciativa encuentra sustento en el mandato constitucional cuyo fin es garantizar el derecho de todas las personas a desarrollar su trabajo en condiciones de dignidad, respeto y equidad, libres de injerencias arbitrarias en su propiedad y privacidad, y con pleno reconocimiento de su autonomía y derechos fundamentales.

**En cuanto al control de convencionalidad**, este principio consiste en asegurar que las normas nacionales se ajusten a los tratados y convenios internacionales ratificados por México, particularmente aquellos relacionados con los derechos humanos.

Por ello, se encuentra sustento en el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, en su **artículo 7**, refiere que los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

Por su parte el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, en su **artículo 17, numerales 1 y 2** mencionan que nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación y a su vez, toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

**Por lo anteriormente expuesto y, una vez señalado el marco convencional aplicable al caso en concreto**, se observa que diversos instrumentos internacionales de los que nuestro país forma parte reconocen el derecho humano a la protección del patrimonio y de los bienes. Es por este motivo que el Estado debe velar por dar puntual cumplimiento a los compromisos adquiridos a través de dichos instrumentos normativos, como es el objeto de la presente iniciativa.

**En consecuencia, la iniciativa se adecúa al marco constitucional y convencional aplicable**, y busca garantizar el derecho de las personas trabajadoras a conservar el uso de sus dispositivos personales de comunicación durante la jornada laboral, asegurando que puedan ejercer sus funciones en condiciones de dignidad, respeto y autonomía, sin que se vulneren su propiedad, privacidad o integridad.

## VII. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO

**ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN XVII TER DEL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE RESPETO DE DISPOSITIVOS PERSONALES DE COMUNICACIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES.**

Por lo anteriormente expuesto, a continuación, se presenta las reformas propuestas:

Ley Federal de Trabajo	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>[...]</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:</p> <p>[...]</p> <p>[SIN CORRELATIVO]</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:</p> <p>[...]</p> <p><b>XVII. TER. - Retener, confiscar o prohibir de manera absoluta el uso de dispositivos de comunicación personal de las y los trabajadores durante la jornada laboral.</b></p> <p>[...]</p>

**VIII. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO**

Conforme a lo anteriormente expuesto, fundado y motivado se somete a consideración de este Honorable Congreso de la Ciudad de México, la propuesta del texto normativo propuesto de la **ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN XVII TER DEL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE RESPETO DE DISPOSITIVOS PERSONALES DE COMUNICACIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES**, en los términos siguientes:

**ÚNICO.** - Se reforma el artículo 133 de la Ley Federal de Trabajo, conforme al siguiente texto:

“[...]

**Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:**

[...]

**XVII. TER. - Retener, confiscar o prohibir de manera absoluta el uso de dispositivos de comunicación personal de las y los trabajadores durante la jornada laboral.**

[...]”

### TRANSITORIOS

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

**SEGUNDO.** - La Procuraduría Federal del Consumidor deberá realizar las adecuaciones normativas y administrativas, en un plazo no mayor a 90 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente decreto.

**TERCERO.** - Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente decreto.

Dado en el Recinto del Congreso de la Ciudad de México, a los tres días del mes de marzo del año dos mil veintiséis.

*Rosario Morales*

DIP. MARÍA DEL ROSARIO MORALES RAMOS