Iniciativa con Proyecto de Decreto por la cual se adiciona una fracción XVIII al artículo 9o, recorriendo la subsecuente, la fracción XI al artículo 45, y el Capítulo VI denominado “Trabajo a distancia” al Título Cuarto “Condiciones de Trabajo”, que contiene los artículos 84-1 a 84-8, del **Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila.**

* **Para implementar la regulación del trabajo a distancia de los trabajadores al servicio del Estado.**

Planteada por la **Diputada Zulmma Verenice Guerrero Cázares,** conjuntamente con el **Diputado Emilio Alejandro de Hoyos Montemayor,** del Grupo Parlamentario “Brigido Ramiro Moreno Hernández” del Partido Unidad Democrática de Coahuila.

Fecha de Lectura de la Iniciativa: **15 de Septiembre de 2020.**

Turnada a la **Comisión del Trabajo y Previsión Social.**

**Lectura del Dictamen:**

**Decreto No.**

Publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado:

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE PRESENTA LA DIPUTADA ZULMMA VERENICE GUERRERO CÁZARES EN CONJUNTO CON EL DIPUTADO EMILIO ALEJANDRO DE HOYOS MONTEMAYOR, DEL GRUPO PARLAMENTARIO “BRIGIDO RAMIRO MORENO HERNÁNDEZ” DEL PARTIDO UNIDAD DEMOCRÁTICA DE COAHUILA QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DEL ESTATUTO JURÍDICO PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE COAHUILA PARA IMPLEMENTAR LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA** **DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

**C. Presidente de la Mesa Directiva del Pleno del**

**H. Congreso del Estado de Coahuila de Zaragoza.**

**Presente. –**

La que suscribe, Diputada Zulmma Verenice Guerrero Cázares, conjuntamente con el Diputado Emilio Alejandro De Hoyos Montemayor, integrantes de este H. Congreso del Estado de Coahuila de Zaragoza, en ejercicio de las facultades que nos confieren los artículos 67 fracción I de la Constitución Política del Estado y 152 fracción I de la Ley Orgánica del Congreso del Estado, nos permitimos someter a la consideración de ese Honorable Congreso la presente iniciativa con proyecto de decreto que **adiciona diversas disposiciones del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila para implementar la regulación del trabajo a distancia de los trabajadores al servicio del Estado**,acorde a la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.**

Los teléfonos móviles, las laptops y las tabletas, entre otros dispositivos, hacen posible que podamos estar conectados a la red prácticamente desde cualquier lugar. El estar siempre comunicados y conectados nos permite estar al tanto de lo que sucede día a día, tanto en nuestras relaciones interpersonales como con nuestra familia, así como de lo que sucede en el trabajo. El uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) han cambiado nuestras vidas y la forma en que hacemos prácticamente todo, incluyendo el trabajo.

Hoy es posible recibir o enviar un mensaje o correo, llamar a la oficina e incluso estar presentes en una reunión de trabajo de forma remota mediante el uso de plataformas digitales. Actualmente muchas tareas del trabajo pueden realizarse prácticamente cualquier lugar y en cualquier momento con el uso de estos dispositivos. Todas estas innovaciones han permitido el desarrollo del teletrabajo.

La Organización Internacional del Trabajo define el teletrabajo como aquel que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina; así como la forma en que la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación. Esta actividad implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa. [[1]](#footnote-1)

La Organización Internacional del Trabajo clasifica a los empleados Teletrabajo/TIC Trabajo Móvil (T/TICM) en relación con su lugar de trabajo, la intensidad y la frecuencia de su trabajo usando TICs fuera de las instalaciones del empleador. Se identifican los siguientes grupos: 1) teletrabajadores regulares desde casa, 2) trabajadores T/TICM ocasionales, con una movilidad y frecuencia de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa de nivel medio o bajo; y 3) T/TICM de elevada movilidad, con alta frecuencia de trabajo desde distintas ubicaciones, incluso desde casa. [[2]](#footnote-2)

Existen muchos beneficios en la implementación y adopción del teletrabajo, pero también se presentan efectos negativos de clara consideración. Algunas de las oportunidades que ofrece el teletrabajo para los trabajadores son las siguientes: 1) elimina el tiempo de desplazamiento del hogar a la oficina, así como el ahorro de los gastos de transporte o gasolina (lo cual contribuye a su vez a disminuir la emisión de gases nocivos y la contaminación), 2) ofrece mayor libertad para administrar el tiempo, así como mejorar la vida laboral y personal para los empleados que viven muy alejados del lugar de trabajo y 3) permite incluir a personas que tengan discapacidad o dificultad para desplazarse al centro de trabajo. Mientras tanto, algunos beneficios para los empleadores son: 1) el incremento de la productividad de los empelados al administrar mejor su tiempo, y 2) la eliminación o disminución de gastos fijos hasta en un 18%, según estimaciones, por conceptos de pago de luz, teléfono, internet, mobiliario y otros servicios. [[3]](#footnote-3)

Sin embargo, es importante destacar también algunos peligros que implica el teletrabajo: 1) la confusión o desdibujo entre el horario laboral, los descansos y la vida personal (traducido muchas veces en horas extraordinarias no remuneradas), 2) el sedentarismo y 3) la falta de integración con el resto de la planilla laboral.

El teletrabajo no es un tema nuevo. Si antes la idea del teletrabajo se planteaba como una opción atractiva o novedosa, su asimilación al día de hoy resulta indispensable y necesaria. Debido a la contingencia sanitaria causada por el SARS-COV2, Coahuila entró en confinamiento obligatorio desde el 19 de marzo. Negocios, escuelas y oficinas públicas cerraron sus puertas como medida de emergencia para evitar la propagación del virus. Las empresas no tuvieron más remedio que recluir a los empelados y a las empleadas a trabajar desde casa cuando las tasas de contagio de COVID-19 se dispararon. Frente a este escenario, el teletrabajo se ha mostrado como el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad laboral frente a emergencias y para garantizar la prevención del contagio.

La situación actual nos muestra que escenarios de emergencia o crisis como el que afrontamos en estos momentos no son improbables y que pueden seguir sucediendo cada vez con más frecuencia en el futuro. Situaciones como la que estamos viviendo son una muestra de la necesidad que existe de estar prevenidos para situaciones que representen retos tan importantes como enfermedades, desastres naturales u otros casos de fuerza mayor y a su vez, de tomar medidas al respecto para evitar el paro de servicios y de las cadenas de producción.

Concretamente, por acuerdo de fecha 25 de marzo en el Salón de Sesiones del Congreso del Estado, se decretó que los trabajos próximos relativos a las sesiones de las comisiones y comités, permanentes y especiales que los coordinadores respectivos consideraran convenientes, se celebrarían de manera virtual.[[4]](#footnote-4) Por primera vez en la historia del Estado los integrantes de la LXI legislatura de Coahuila sesionaron de forma virtual por lo que los diputados y las diputadas se conectaron vía remota desde sus casas y lugares de origen.

Adicionalmente todos los funcionarios de gobierno, empelados de órganos y gubernamentales estatales vieron trastocada su jornada laboral por medidas de seguridad. Por el decreto de fecha 19 de marzo se ordenó promover el trabajo desde casa dentro del Gobierno del Estado, incentivando el uso de reuniones virtuales en lugar de presenciales dentro del trabajo y otorgando licencias con goce de sueldo a empleados mayores de 60 años, además de trabajadores con problemas de hipertensión y/o diabetes, madres de familia con hijos menores de cinco años, mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.[[5]](#footnote-5)

Por otra parte, a nivel federal, el Senado de la República aprobó modificar el artículo 311 de la Ley Federal de Trabajo e incorporar un nuevo capítulo para definir el teletrabajo, así como las obligaciones y derechos de colaboradores y empleadores. El breve apartado establece que el contrato laboral debe prever las condiciones de servicio, medios tecnológicos y de ambiente para ejecutar esta forma de empleo. También señala que los patrones deben proporcionar a los teletrabajadores igualdad de trato, remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a las mejores oportunidades laborales. [[6]](#footnote-6)

Con fundamento en todo lo anterior, el presente decreto tiene por objeto la regulación del trabajo a distancia y el establecimiento de derechos y garantías de los trabajadores al servicio del estado. El decreto establece las condiciones formales que deben contener los acuerdos de la realización del teletrabajo y las condiciones en que se realizará este trabajo, estableciendo el equipo y herramientas para su realización, los medios de compensación de los gastos que se eroguen por la prestación de servicios a distancia, el horario y la distribución del trabajo. También se establecen los derechos de las personas que trabajan a distancia, los cuales son esencialmente no sufrir perjuicios en sus condiciones laborales, promoción profesional y estabilidad, la protección contra perjuicios por dificultades técnicas, el derecho a la dotación de medios y equipos, a la protección de su intimidad y datos personales, así como el derecho a la desconexión digital. En suman, es innegable que la organización del trabajo está cambiando, por lo que es necesario que su reglamentación refleje esta circunstancia.

Por lo expuesto anteriormente, nos permitimos someter a esa H. Legislatura para su estudio, análisis y, en su caso, aprobación, la siguiente iniciativa de:

**DECRETO**

**ARTÍCULO ÚNICO. –** Se adicionan una fracción XVIII al artículo 9o, recorriendo la subsecuente, la fracción XI al artículo 45, y el Capítulo VI denominado “Trabajo a distancia” al Título Cuarto “Condiciones de Trabajo” del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila, que contiene los artículos 84-1 a 84-8, para quedar como sigue:

**ARTICULO 9o.-** Son garantías sociales de los trabajadores en la forma y términos que determina esta Ley, las siguientes:

I. a XVII.- …..

**XVIII.- El derecho al trabajo a distancia, en los términos de este Estatuto, y**

**XIX.** Las demás que señale esta Ley.

**ARTICULO 45.-** Los nombramientos deberán contener:

I. a X. …..

**XI. El acuerdo y las condiciones del trabajo a distancia, en su caso.**

**TITULO CUARTO**

**CONDICIONES DE TRABAJO**

**CAPÍTULO VI**

**Trabajo a distancia.**

**ARTÍCULO 84-1.- Las dependencias y entidades de los Poderes del Estado y los trabajadores a su servicio podrán acordar la realización del trabajo de estos a distancia, con las condiciones señaladas en este capítulo.**

**ARTÍCULO 84-2.- Se entenderá por trabajo a distancia aquel que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, de forma permanente o temporal, por un periodo mayor a quince días.**

**ARTÍCULO 84-3.** **El acuerdo en el que se pacte la realización del trabajo tendrá las siguientes condiciones formales:**

**I. Deberá realizarse por escrito, incorporado al nombramiento o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia;**

**II. Los cambios que se produzcan en las condiciones de prestación de servicios a distancia reflejadas en el acuerdo de trabajo a distancia requerirán acuerdo entre la dependencia o entidad y la persona trabajadora, y deberán reflejarse en dicho nombramiento con carácter previo a su implementación, y**

**III. En el caso de los trabajadores sindicalizados, la dependencia o entidad deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras copia de todos los acuerdos de personas trabajadoras a distancia que se realicen y de sus actualizaciones.**

**ARTÍCULO 84-4.- El acuerdo en el que se pacte la realización del trabajo a distancia deberá señalar, por lo menos:**

**I. El inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia acordado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos;**

**II. El mecanismo de compensación de todos los gastos, directos e indirectos, que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia;**

**III. El horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, las reglas de disponibilidad;**

**IV. La distribución entre trabajo de presencia y trabajo a distancia, en su caso;**

**V. El centro de trabajo de la dependencia o entidad donde queda adscrita la persona trabajadora a distancia;**

**VI. El lugar de trabajo habitual, y**

**VII. En su caso, el plazo o duración del acuerdo.**

**ARTÍCULO 84-5.- Tendrán derecho a acceder con carácter prioritario frente a otras personas al trabajo a distancia:**

**I. Las mujeres embarazadas o en período de lactancia;**

**II. Los empleados mayores de 60 años;**

**III. Los trabajadores con enfermedades crónicas o degenerativas debidamente diagnosticadas;**

**IV. Las madres de familia, y**

**V. Los trabajadores que estén realizando estudios o en un proceso de formación, ya sea de grado o posgrado.**

**ARTÍCULO 84-6.- Por lo que hace a sus derechos, las personas que desarrollan trabajo a distancia:**

**I. Tendrán los mismos derechos como si desarrollasen sus labores en el centro de trabajo de la dependencia o entidad, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.**

**II. No sufrirán perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, promoción profesional y las demás señaladas en este Estatuto, por el hecho de desarrollar su actividad, en todo o en parte, a distancia.**

**III. No podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, particularmente en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades técnicas o de cualquier otra naturaleza, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de trabajo realizado** **mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.**

**IV. Tendrán derecho a la dotación de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad, como mínimo, con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 49-4 de este Estatuto.**

**V. Podrán alterar, previo acuerdo con la dependencia o entidad, el horario de prestación de servicios establecido, respetando la normativa sobre tiempo de trabajo y de descanso, salvo, en su caso, en cuanto a los tiempos de disponibilidad obligatoria o los límites que al respecto hubieran podido establecerse en el acuerdo de trabajo a distancia.**

**VI. Deberán tener garantizado adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en virtud de la utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos.**

**VII. Tendrán derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo o de acuerdo a lo señalado en el acuerdo de trabajo a distancia.**

**ARTÍCULO 84-7.- Los sistemas de registro de horario o de asistencia implementados por la dependencia o entidad deberá configurarse de modo que refleje fielmente el tiempo que quienes realizan trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.**

**Dicho registro deberá incluir al menos:**

**I. El momento de inicio y finalización de la jornada y de los tramos de actividad;**

**II. El tiempo de activación y desactivación de los equipos, y**

**III. En su caso, el tiempo dedicado a la preparación y realización de las tareas de cada una de las fases del ciclo de procesamiento y entrega.**

**ARTÍCULO 84-8.- Las dependencias y entidades de los Poderes del Estado y los trabajadores a su servicio podrán acordar la realización de trabajo a distancia ocasional cuando dicha prestación suceda por un plazo menor a quince días, en los casos siguientes:**

**I. Por enfermedad o accidente del trabajador;**

**II. Debido a accidente de un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad, o de cónyuge o pareja de hecho, o**

**III. Por desastres naturales o cualquier otra causa de fuerza mayor.**

**En caso de trabajo a distancia ocasional, este se realizará durante un máximo de dos terceras partes de su jornada ordinaria, si ello fuera técnica y razonablemente posible, y en tanto persista la situación que justifica el ejercicio de este derecho.**

**TRANSITORIOS**

**Primero. –** El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

**Segundo. –** Las dependencias y entidades de los Poderes del Estado y los trabajadores a su servicio a la entrada en vigor de este Decreto podrán acordar la realización del trabajo de estos a distancia, con las previsiones señaladas en el mismo.

**Tercero. –** En un plazo no mayor a treinta días desde la entrada en vigor de este Decreto, las dependencias y entidades de los Poderes del Estado que tengan trabajadores a su servicio realizando trabajo a distancia según lo señalado en este Estatuto, deberán adicionar a su nombramiento lo dispuesto en los artículos 84-3 y 84-4 del mismo.

**Cuarto. –** Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Por lo expuesto y fundado, ante esta soberanía respetuosamente solicitamos que las reformas presentadas sean votadas a favor.

**SALON DE SESIONES DEL H. CONGRESO**

**DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA**

Saltillo, Coahuila de Zaragoza, México,

a 15 de septiembre de 2020.

**DIPUTADA ZULMMA VERENICE GUERRERO CÁZARES**

**DIPUTADO EMILIO ALEJANDRO DE HOYOS MONTEMAYOR**

Por un Gobierno de Concertación Democrática

Grupo Parlamentario de Unidad Democrática de Coahuila

“Brigido Ramiro Moreno Hernández”.

1. Organización Internacional del Trabajo. (2019) Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Consultado en <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. *Idem* [↑](#footnote-ref-2)
3. Sweeney, P. (25 de junio de 2020) BREAKINGVIEWS-La guerra que se avecina con el teletrabajo. Reuters. Recuperado de: <https://es.reuters.com/article/salud-coronavirus-teletrabajo-breakingvi-idESKBN23W2CP> [↑](#footnote-ref-3)
4. <http://congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Acuerdos-2018-2020/49_20200325_Sesiones_Virtual.pdf> [↑](#footnote-ref-4)
5. [file:///C:/Users/Rubi/Downloads/22-EXT-19-MAR-2020.PDF](file:///C%3A/Users/Rubi/Downloads/22-EXT-19-MAR-2020.PDF) [↑](#footnote-ref-5)
6. <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2020/abr/INIS-14-ABR/Ini-Verde-2.pdf> [↑](#footnote-ref-6)