Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que 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” del **Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila**, que contiene los artículos 84-1 a 84-16.

* **Para implementar la regulación del teletrabajo de los trabajadores al servicio del estado y los derechos y obligaciones relativos a este; para implementar la regulación del teletrabajo de los trabajadores al servicio del Estado y los derechos y obligaciones relativos a este.**

Planteada por la **Diputada Mayra Lucila Valdés González**, del Grupo Parlamentario “Carlos Alberto Páez Falcón”, del Partido Acción Nacional, conjuntamente con la Diputada y el Diputado que la suscriben.

Fecha de Lectura de la Iniciativa: **22 de Junio de 2021.**

Turnada a las **Comisiones Unidas de Gobernación, Puntos Constitucionales y Justicia y del Trabajo y Previsión Social.**

**Fecha de lectura del dictamen:**

**Decreto No.**

Publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado:

**H. PLENO DEL CONGRESO DEL ESTADO**

**DE COAHUILA DE ZARAGOZA**

**PRESENTE.-**

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE PRESENTA LA DIPU****TADA MAYRA LUCILA VALDÉS GONZÁLEZ CONJUNTAMENTE CON EL DIPUTADO RODOLFO GERARDO WALSS Y LA DIPUTADA LUZ NATALIA VIRGIL ORONA DEL GRUPO PARLAMENTARIO “CARLOS ALBERTO PÁEZ FALCÓN” DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DEL ESTATUTO JURÍDICO PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE COAHUILA PARA IMPLEMENTAR LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES RELATIVOS A ESTE.**

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

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

**Presente. –**

La que suscribe, Diputada Mayra Lucila Valdés González, conjuntamente con el Diputado Rodolfo Gerardo Walss y la Diputada Luz Natalia Virgil Orona del Grupo Parlamentario “Carlos Alberto Páez Falcón” del Partido Acción Nacional, integrante 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 teletrabajo de los trabajadores al servicio del Estado y los derechos y obligaciones relativos a este**,acorde a la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.**

**1. Planteamiento.**

El teletrabajo es una modalidad de trabajo más, como el trabajo presencial. El uso de las tecnologías de la información y comunicación permite trabajar desde un lugar diferente al domicilio del empleador. No altera la relación jurídica del teletrabajador, y por ende tampoco los derechos y obligaciones de las partes, previstas en las normas y convenios colectivos de trabajo. El teletrabajo es una modalidad que contribuye a generar empleo, conciliar la vida laboral, familiar y social e incorporar al mercado laboral a grupos vulnerables, como discapacitados, jóvenes, personas mayores y personas privadas de libertad.

La presente iniciativa pretende regular en Coahuila la modalidad laboral conocida como teletrabajo o trabajo a distancia. De acuerdo con la disposición constitucional de división de competencias legislativas, el Congreso del Estado únicamente puede legislar en materia laboral por lo que hace a los trabajadores al servicio del Estado, por lo que esta iniciativa se enfoca en dicho sector. De esta forma, basado en lo dispuesto en las normas introducidas en la materia en enero pasado a la Ley Federal del Trabajo, aquí se propone adoptar y adaptar algunas de esas normas para introducir legislación de vanguardia sobre el tema.

De esta forma, esta propuesta busca regular por primera vez en Coahuila lo relativo al trabajo a distancia, una modalidad laboral que en diversos ámbitos ya se practica, pero no se encuentra dispuesta en la legislación correspondiente. Mediante las normas ahora propuestas se busca facultar a las entidades y dependencias del Estado la celebración del acuerdo respectivo en el que se disponga dicha modalidad. De esta forma, mediante esta propuesta se disponen los derechos y obligaciones que los trabajadores y las dependencias y entidades poseerán, se regula la forma en que se acordará dicha modalidad y se establecen las reglas respecto de cómo se llevará a cabo esta modalidad de trabajo.

**2. Contexto.**

Como ha señalado la Organización Internacional del Trabajo, el teletrabajo es una modalidad de trabajo más, tal como lo es el trabajo presencial. El uso de las tecnologías de la información y comunicación permite trabajar desde un lugar diferente al domicilio del empleador. No altera la relación jurídica del teletrabajador, y por ende tampoco los derechos y obligaciones de las partes, previstas en las normas y convenios colectivos de trabajo. El cambio de una modalidad a otra no puede causar perjuicio alguno al trabajador. Habrá adaptaciones y variaciones que considerar y consensuar entre las organizaciones empleadoras y sindicales, en función de las características propias, específicas del teletrabajo y en el marco del diálogo social.[[1]](#footnote-1)

Por otro lado, la misma 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.[[2]](#footnote-2)

De igual forma, según el organismo, se puede clasificar 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. Así, 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.[[3]](#footnote-3)

Entre los beneficios de esta forma de laborar, aunque también algunos efectos negativos de clara consideración. De esta manera, algunas de las oportunidades que ofrece están: 1) se 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) se 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) se permite incluir a personas que tengan discapacidad o dificultad para desplazarse al centro de trabajo. De igual forma, algunos beneficios para los empleadores son: 1) el incremento de la productividad de los empleados 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.[[4]](#footnote-4)

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo ha hecho repetidos llamados a proteger dicha modalidad de trabajo. Ha señalado que, con el objetivo de destacar la importancia del teletrabajo y fomentar la protección de quienes lo llevan a cabo, se deben tomar una serie de medidas legales y de política pública.[[5]](#footnote-5) Así, para el sector industrial, ha llamado a facilitar la transición de los teletrabajadores a la economía formal mediante la ampliación de su protección jurídica, la generalización de contratos suscritos por escrito, el acceso a la seguridad social y el aumento de la concienciación de esos trabajadores sobre sus derechos.[[6]](#footnote-6)

Por su parte, para los teletrabajadores de plataformas digitales, ha señalado que su actividad suele suponer dificultades específicas por abarcar varios países, por ello se insta a usar información propia de ese tipo de trabajo para supervisar las condiciones laborales y los instrumentos aplicados para establecer salarios justo. De igual forma, para los trabajadores a distancia, ha propuesto establecer medidas específicas para mitigar los riesgos psicosociales y respetar el “derecho a desconectarse” a fin de delimitar claramente los ámbitos profesional y personal.[[7]](#footnote-7)

Los beneficios sociales del teletrabajo, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, son múltiples. El teletrabajo es una modalidad que contribuye a generar empleo, conciliar la vida laboral, familiar y social e incorporar al mercado laboral a grupos vulnerables, como discapacitados, jóvenes, personas mayores y personas privadas de libertad. El desarrollo y uso cada vez mayor de las TIC ofrece nuevas oportunidades de trabajo para las mujeres, quienes sufren mayores tasas de desempleo, salarios más bajos y peores condiciones laborales. El teletrabajo es un medio para impulsar la inserción laboral de personas con discapacidad o con problemas de adicciones que se encuentren bajo tratamiento.[[8]](#footnote-8)

**3. Situación legal.**

El pasado 11 de enero de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforma el artículo 311; y se adiciona un Capítulo XII Bis con los artículos 330-A; 330-B; 330-C; 330-D; 330-E; 330-F; 330-G; 330-H; 330-I; 330-J y 330-K de la Ley Federal del Trabajo. Mediante dicho decreto se introdujo por primera vez a la legislación mexicana la regulación relativa al teletrabajo.

Según dicha regulación, “el teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón”.

Según el dictamen de la propuesta en el Senado de la República, el teletrabajo es una herramienta eficiente y eficaz para nuestra economía, para la protección de la salud, para el cuidado del medio ambiente, para la movilidad de nuestro país, para la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares, todo ello en apego a un respeto de igualdad entre los trabajadores presenciales y las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, al respeto a su privacidad y desconexión y al respeto a los datos personales.

La regulación del teletrabajo en Coahuila, sin embargo, es inexistente. Las previsiones en materia laboral que existen en el estado, específicamente por lo que se refieren a los trabajadores al servicio del Estado, no regulan ninguna posibilidad de permitir esta modalidad de empleo. En ninguna de sus previsiones el Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila dispone la posibilidad para acordar dicha modalidad. Esto hace necesaria una reforma en el sentido ahora propuesta.

**4. Propuesta.**

La presente iniciativa busca regular el teletrabajo en el Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila mediante la introducción de un capítulo de dicha legislación en el que se dispongan diversos cuestiones de esta modalidad de empleo, consistente en la forma de organización laboral subordinada consistente en el desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos de los establecimientos de la dependencia o entidad, en los que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación para el contacto y mando entre la persona trabajadora y el patrón.

Por un lado, se dispone la posibilidad de acordar la realización del trabajo de los trabajadores al servicio del Estado a distancia, con las condiciones señaladas en el capítulo introducido a la legislación. En ese sentido, se señalan las condiciones formales que dicho acuerdo debe tener. Entre estas están realizarse por escrito; requerimiento de acuerdo entre la dependencia o entidad y la persona trabajadora; y entrega 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.

Por otro lado, se dispone el contenido que debe tener dicho acuerdo. Entre los requerimientos del acuerdo se señala el inventario de los medios, equipos y herramientas; el mecanismo de compensación de todos los gastos directos e indirectos por el hecho de prestar servicios a distancia; las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora; el horario de trabajo y las reglas de disponibilidad; la distribución entre trabajo; el centro de trabajo de la dependencia o entidad donde queda adscrita la persona trabajadora; el lugar de trabajo habitual; los mecanismos de contacto y supervisión; y el plazo o duración del acuerdo.

De igual forma, se adicionan a la legislación los derechos que tiene persona trabajadora en esta modalidad, destacando la igualdad, no sufrimiento de perjuicios, la dotación de herramientas, la posibilidad de alterar horarios previo acuerdo, la garantía de privacidad e intimidad, y el derecho a la desconexión digital. De manera correspondiente, se señalan las obligaciones de los patrones que tengan trabajadores en esta modalidad: proporcionar los equipos, recibir el trabajo, asumir costos derivados, registrar insumos, implementar mecanismos de seguridad de la información, respetar el derecho a la desconexión digital, inscribir al régimen de seguridad social, y capacitar y asesorar a las personas trabajadores en dicha modalidad. De igual manera, se establecen una serie de obligaciones para los trabajadores que estén en dicha modalidad.

Finalmente, se regula la forma en que esta modalidad será incluida en los contratos colectivos de trabajo o, en su caso, en los reglamentos. Además, se señala que Con la finalidad de que gocen de las condiciones que ampara la presente Ley, los patrones deberán promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo y los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa, así como observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral. Estos principios, se pretende, guiarán las reglan que se disponen en el estatuto.

Por lo expuesto, nos permitimos someter a esta 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 84-16, para quedar como sigue:

**ARTICULO 9o.-…**

I. a XVII.- …..

**XVIII.- El derecho al teletrabajo en los términos de este Estatuto, y**

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

**ARTICULO 45.-**…

I. a X. …..

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

**TITULO CUARTO**

**CONDICIONES DE TRABAJO**

**CAPÍTULO VI**

**Teletrabajo.**

**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 teletrabajo a la forma de organización laboral subordinada consistente en el desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos de los establecimientos de la dependencia o entidad, en los que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación para el contacto y mando entre la persona trabajadora y el patrón.**

**ARTÍCULO 84-3.** **Para ser considerado teletrabajo, la forma de organización de este deberá:**

**I. Desarrollarse en más del cuarenta por ciento del tiempo en lugares distintos de los establecimientos de la dependencia o entidad;**

**II. No realizarse de forma ocasional o esporádica;**

**Artículo 84-4. El acuerdo en el que se pacte la realización del teletrabajo 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 teletrabajo;**

**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 84-5.- 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 teletrabajo 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. Las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo**

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

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

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

**VII. El lugar de trabajo habitual;**

**VIII. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así́ como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales; y**

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

**ARTÍCULO 84-6.- 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.**

**ARTÍCULO 84-7.- 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 por el hecho de desarrollar su actividad, en todo o en parte, en forma de teletrabajo.**

**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 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 84-8.- 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 84-9.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán además las obligaciones siguientes:**

**I. Proporcionar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo;**

**II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;**

**III. Asumir los costos derivados del teletrabajo, incluyendo, en su caso, de servicios de telecomunicación y electricidad;**

**IV. Registrar los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, conforme las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo;**

**V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras;**

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

**VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y**

**VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras;**

**Artículo 84-10. Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:**

**I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban;**

**II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados derivados del teletrabajo;**

**III. Conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la dependencia o entidad;**

**IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y**

**V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades y las restricciones sobre su uso y almacenamiento.**

**Artículo 84-11. 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.**

**ARTÍCULO 84-12.- La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, del cual deberá entregarse gratuitamente una copia a cada una de los que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.**

**ARTÍCULO 84-13.- Las dependencias y entidades que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.**

**Artículo 84-14.- El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme a este Estatuto, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.**

**En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a esa modalidad.**

**Artículo 84-15.- Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán:**

**I. Ser proporcionales a su objetivo;**

**II. Garantizar el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo;**

**III. Respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.**

**Estará prohibido el uso de cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo, con excepción de cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo estrictamente lo requiera.**

**Artículo 84-16.- Con la finalidad de que gocen de las condiciones que ampara el presente Estatuto, los patrones deberán:**

**I. Promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo y los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa;**

**II. Observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.**

**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 en modalidad de teletrabajo, 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 teletrabajo según lo señalado en este Estatuto, deberán adicionar a su nombramiento lo dispuesto en los artículos 84-4 y 84-5 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; a 22 de junio de 2021.

**ATENTAMENTE**

*“POR UNA PATRIA ORDENADA Y GENEROSA*

 *Y UNA VIDA MEJOR Y MÁS DIGNA PARA TODOS”*

**GRUPO PARLAMENTARIO “CARLOS ALBERTO PÁEZ FALCÓN”**

**DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL**

**DIPUTADA MAYRA LUCILA VALDÉS GONZÁLEZ**

**DIPUTADO RODOLFO GERARDO WALSS**

**DIPUTADA LUZ NATALIA VIRGIL ORONA**

1. Organización Internacional del Trabajo (2011): *Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo*, OIT. Disponible en: https://bit.ly/2SduljM [↑](#footnote-ref-1)
2. Organización Internacional del Trabajo (2019): *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral,* OIT. Disponible en: https://bit.ly/3xPg4Jt [↑](#footnote-ref-2)
3. *Ídem.* [↑](#footnote-ref-3)
4. Sweeney, P. (2020): *La guerra que se avecina con el teletrabajo*. Reuters. Disponible en: https://bit.ly/2UlJ1hz [↑](#footnote-ref-4)
5. Naciones Unidas (2021): *La OIT insta a proteger a los teletrabajadores, a menudo “invisibles”,* ONU Noticias. Disponible en: https://bit.ly/2TR4Ghr [↑](#footnote-ref-5)
6. *Ídem.* [↑](#footnote-ref-6)
7. *Ídem.* [↑](#footnote-ref-7)
8. Organización Internacional del Trabajo (2011), n. 1. [↑](#footnote-ref-8)