

Año: 2021

Expediente: 14071/LXXV

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXV Legislatura

PROMOVENTE CC. DIP. MARÍA GUADALUPE RODRÍGUEZ MARTÍNEZ Y DIP. ASHEL SEPÚLVEDA MARTÍNEZ, INTEGRANTES DEL GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO DEL TRABAJO DE LA LXXV LEGISLATURA

ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTAN INICIATIVA DE REFORMA POR MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 2 Y POR ADICIÓN DE LOS ARTÍCULOS 9 BIS 1, 11 BIS, 36 BIS Y 37 BIS A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN, EN MATERIA DE TELETRABAJO.

NICIADO EN SESIÓN: 22 de febrero del 2021

SE TURNÓ A LA (S) COMISION (ES): Economía, Emprendimiento y Turismo

Mtra. Armida Serrato Flores

Oficial Mayor



DIPUTADOS INTEGRANTES DE LA MESA DIRECTIVA
DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
P R E S E N T E .

Los suscritos Diputados María Guadalupe Rodríguez Martínez y Asael Sepúlveda Martínez, integrantes del Grupo Legislativo del Partido del Trabajo a la Septuagésima Quinta Legislatura del Congreso del Estado, en ejercicio de las atribuciones establecidas en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, en sus artículos 68 y 69, así como los diversos 102 y 103 y del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado, presentamos ante esta Soberanía, **iniciativa con proyecto de decreto que reforma por modificación el artículo 2 y por adición de los artículos 9 bis, 9 bis 1, 11 bis, 36 bis y 37 bis a la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, en materia de teletrabajo**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde su aparición por primera vez, el 31 de diciembre de 2019 en Wuhan, China, el brote de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) ha generado verdaderos desafíos alrededor del mundo. México no ha sido la excepción, pues a partir del pasado mes de marzo de 2020, cuando el Consejo de Salubridad General declaró la emergencia sanitaria nacional a consecuencia del mencionado virus, nos hemos enfrentado a diversas problemáticas de carácter social, educativo, cultural y laboral.

Hemos tenido que modificar nuestras rutinas diarias y cambiar nuestra forma de socialización, al grado de portar permanentemente con nosotros, diversos artículos de higiene personal, tales como cubrebocas, gel antibacterial, guantes quirúrgicos y caretas, con el propósito de evitar el contagio de la enfermedad en comento.

No obstante, nuestro país, con el objeto de preservar la salud de todas y todos los mexicanos, ha respondido con la tecnología a su alcance para adaptarse a la transformación social que trajo consigo el COVID-19, ejemplo de ello, es la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el pasado 11 de enero de 2021, cuya vigencia inició al día siguiente.

A mayor abundamiento, el referido ordenamiento define al teletrabajo como la 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 ambas partes, siendo elemental que las relaciones de trabajo se desarrollen en más del 40 por ciento del tiempo de la jornada laboral en el domicilio del trabajador o cualquier otro que este elija.

Así mismo, de la mencionada reforma destacan: el derecho del trabajador a la desconexión, una vez finalizada su jornada laboral y la obligación del patrón de proporcionar a sus trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad, equipos de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros, así como, asumir los costos derivados del teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.

Aunado a lo anterior, se establece el principio a la reversibilidad, es decir, la posibilidad del trabajador de volver a una modalidad presencial en su centro de trabajo.

Así bien, el Estado Mexicano cumple cabalmente con el Convenio 177 y con la Recomendación 184 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año de 1996, sobre el Trabajo a Domicilio. A su vez, desde un estudio comparado, con las recientes reformas, la legislación mexicana en materia de teletrabajo, encuentra similitud con diversas normativas de países europeos, centroamericanos, sudamericanos y del caribe que regulan el mismo, a saber:

- 1) España, a través del Estatuto de los Trabajadores (ET), particularmente en su artículo 13.
- 2) Argentina, a través de la Ley 12.713, Régimen de Trabajo a Domicilio por Cuenta Ajena.
- 3) Colombia, a través de la Ley 1221 de 2008.
- 4) Costa Rica, a través del Código del Trabajo.
- 5) Paraguay, a través de la Ley Número 213, Código del Trabajo.
- 6) Perú, a través de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 7) República Dominicana, a través de la Ley 1692 de 1992, Código del Trabajo.
- 8) Uruguay, a través de la Ley Número 9.910, Trabajo Manual a Domicilio.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha declarado que a medida que las empresas y los gobiernos evalúen la eficiencia de trasladar el trabajo presencial al trabajo a distancia, pueden surgir nuevas oportunidades en el sector de servicios, sobre todo, para los países en desarrollo, como es el caso, de México.

En razón de lo anterior, el Grupo Legislativo del Partido del Trabajo considera oportuno homologar a la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo, con el objeto de garantizar el funcionamiento de los entes gubernamentales, pero, sobre todo, de preservar la salud y la seguridad de sus trabajadores y funcionarios.

No obstante que en el artículo 7 del propio ordenamiento a reformar dispone que las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo serán aplicadas supletoriamente al mismo, la técnica jurídica indica que la supletoriedad debe ser la excepción y la ley debe ser lo más exhaustiva posible en el planteamiento de las diversas hipótesis normativas.

Finalmente, por los motivos antes expuestos, sometemos ante ustedes compañeros el siguiente proyecto de:

DECRETO

ÚNICO. Se reforma por modificación el artículo 2 y por adición de los artículos 9 bis, 9 bis 1, 11 bis, 36 bis y 37 bis, la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, para quedar como sigue:

Art. 2o.- Para los efectos de esta Ley, se entiende por:

- I. **Trabajador:** A toda persona física que preste un servicio de manera permanente o transitoria, material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que le fuere expedido, o por figurar en Lista de Raya, mediante sueldo o salario, a cualesquiera de los tres Poderes que integran el Gobierno del Estado, o los Ayuntamientos en los Municipios.
- II. **Trabajador bajo la modalidad de teletrabajo:** A toda persona señalada en la fracción anterior, que preste y desarrolle un servicio por más del cuarenta por ciento de su jornada laboral, en lugar distinto a las instalaciones o sedes oficiales de cualesquiera de los tres Poderes que integran el Gobierno del Estado, o de los Ayuntamientos en los Municipios, y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

III. Teletrabajo: A la forma de organización laboral subordinada no-presencial que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugar distinto a las instalaciones o sedes oficiales de cualesquiera de los tres Poderes que integran el Gobierno del Estado, o de los Ayuntamientos en los Municipios.

No se considerará teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional y esporádica.

Art. 9o bis. - La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos o unidades burocráticas con cualesquiera de los tres Poderes que integran el Gobierno del Estado, o los Ayuntamientos en los Municipios, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada uno de los trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad.

Art. 9o bis 1.- El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito en el contrato individual de trabajo o en el nombramiento de los trabajadores y funcionarios, que al efecto se expida, respectivamente, 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 dicha modalidad.

Art. 11o bis. - Además de las condiciones establecidas en el artículo anterior, los nombramientos o en su caso, el contrato individual de trabajo, contendrán:

- I. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan al trabajador bajo la modalidad de teletrabajo.
- II. La descripción y monto que cualesquiera de los tres Poderes que integran el Gobierno del Estado, o los Ayuntamientos en los Municipios pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo.
- III. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales.
- IV. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Art. 36o bis. - Además de las obligaciones establecidas en el artículo anterior, cuando el trabajador preste sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo, el Gobierno y los Municipios, deberán:

- I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros.
- II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas.
- III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.
- IV. Llevar registro de los insumos entregados a los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo.
- V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por los trabajadores en la modalidad de teletrabajo.

- VI. Respetar el derecho a la desconexión de los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral.**
- VII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información.**
- VIII. Promover un equilibrio de la relación laboral entre los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo y aquellos, cuyos servicios se presten de manera presencial, a fin de que ambos, gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social y acceso a mejores oportunidades laborales.**
- IX. Observar desde una perspectiva de género, la coexistencia entre la vida personal y la disponibilidad de los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.**

Art. 37o bis. - Además de las obligaciones establecidas en el artículo anterior, cuando se opte por prestar los servicios laborales bajo la modalidad de teletrabajo, los funcionarios y trabajadores, deberán:

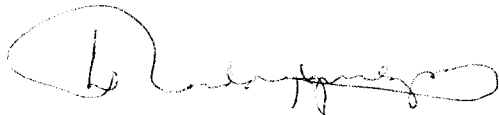
- I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban.**
- II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo.**
- III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el Gobierno o los Municipios.**
- IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades.**

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

TRANSITORIOS

ÚNICO. El presente decreto entrara en vigor a partir de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León.

Monterrey, Nuevo León; febrero 17 de 2021



Dip. María Guadalupe Rodríguez Martínez



Dip. Asael Sepúlveda Martínez

GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO DEL TRABAJO

