

Año: 2023

Expediente: 16333/LXXVI

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVI Legislatura

PROMOVENTE: DIP. ROBERTO CARLOS FARÍAS GARCÍA Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO LEGISLATIVO MOVIMIENTO CIUDADANO DE LA LXXVI LEGISLATURA.

ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTAN INICIATIVA DE REFORMA A DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN, EN MATERIA DE TELETRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE NUEVO LEÓN.

INICIADO EN SESIÓN: 10 DE ENERO DEL 2023

SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES): COMISION DE ECONOMIA, EMPRENDIMIENTO Y TURISMO

Mtra. Armida Serrato Flores

Oficial Mayor

DIP. MAURO GUERRA VILLARREAL
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.



15:14 h.

Quienes suscriben, Diputado Roberto Carlos Farías García, y demás integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Ciudadano de la LXXVI Legislatura, Dip. Denisse Daniela Puente Montemayor, Dip. Iraís Virginia Reyes de la Torre, Dip. Sandra Elizabeth Pámanes Ortiz, Dip. Norma Edith Benítez Rivera, Dip. María del Consuelo Gálvez Contreras, Dip. María Guadalupe Guidi Kawas, Dip. Tabita Ortiz Hernández, Dip. Carlos Rafael Rodríguez Gómez Dip. Héctor García García, y Dip. Eduardo Gaona Domínguez, integrantes de la Septuagésima Sexta Legislatura del Honorable Congreso del Estado del Estado de Nuevo León, en ejercicio de las atribuciones establecidas en los artículos 87 y 88 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, y con fundamento además en los artículos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, **presentan iniciativa de reforma del artículo 2 y adición de los artículos 9 bis, 9 bis 1, 11 bis, 36 bis y 37 bis, de la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, en materia de teletrabajo de los Servidores Públicos en Nuevo León, al tenor de la siguiente:**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los suscritos diputados, valoramos y reconocemos la importancia del trabajo a distancia toda vez que el teletrabajo supone una posición más cómoda o de ventaja para la persona trabajadora y implica beneficios, comodidad y ahorro.

Lo que pretendemos con la presente iniciativa es que se incorpore en el texto legal, un aspecto laboral que permita a la persona servidor público trabajador o trabajadora generar mayores posibilidades en su desarrollo personal, lo que a su vez se proyectara positivamente sobre el núcleo familiar que dependa del mismo.

Cabe mencionar que Constitución General de la República garantiza en su artículo 6°, como derecho de la ciudadanía en general, el acceso a las tecnologías de la información y comunicación, así como a los servicios de banda ancha e Internet entre otros, al disponer [...] la universalidad en el acceso a la banda ancha y a los servicios de radiodifusión y telecomunicaciones permitirá que, de manera pública, abierta, no discriminatoria, todas las personas tengan acceso a la sociedad de la información y el conocimiento en igual forma y medida, con una visión inclusiva, contribuyendo con ello al fortalecimiento de una sociedad de derechos y libertades basada en la igualdad.

Ahora bien, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido, que el Estado debe tomar todas las medidas necesarias para fomentar nuevas tecnologías de la información y la comunicación y asegurar a los particulares el acceso a éstos, pues precisamente el intercambio instantáneo de información e ideas a bajo costo, a través del Internet, facilita el acceso a información y conocimientos que antes no podían obtenerse, generando con ello, entre otras cuestiones, el progreso de la sociedad en su conjunto.

La intención de los promoventes diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Ciudadano de la LXVI Legislatura, es regular y promover el teletrabajo en la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, como un instrumento de la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, y a fin de contribuir a que el trabajo de las trabajadoras o trabajadores del sector público en el Estado, puedan ser más incluyente,

participativo y con mejor calidad de vida, y donde sea posible conciliar la vida personal y el trabajo público en nuestra entidad.

Cabe señalar que, en la actualidad, se ha venido dando dentro de algunas organizaciones empresariales en el ámbito privado, procesos de desarticulación o desvinculación de sus actividades productivas, administrativas y operativas atendiendo a diversas circunstancias y exigencias, por lo que se ha fomentado el trabajo en casa como una opción para implementar nuevos mecanismos en los centros de trabajo que favorecen las relaciones entre las personas trabajadoras y los empleadores.

Máxime que el avance en las tecnologías ha generado la aparición de nuevos escenarios para la expresión de las ideas y el acceso a la información, como son algunas plataformas electrónicas en Internet así como las redes sociales. Tales herramientas han permitido a los usuarios una comunicación Instantánea, rápida y efectiva; es decir, más intercomunicación en tiempo real.

Por tanto, la propuesta es incorporar como línea estratégica que el teletrabajo se pueda convertir en una opción viable que produzca beneficios a la sociedad, al servidor público trabajador o trabajadora y al medio ambiente, con el ahorro energético de sus traslados físicos.

En España, se sabe que el teletrabajo está regulado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores: este decreto modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para favorecer una regulación equilibrada de derechos y obligaciones para el trabajo a distancia basado en el uso de las nuevas tecnologías. La legislación vigente en Colombia en materia de trabajo es amplia y pretende abarcar todos los ámbitos posibles en materia de protección de los derechos de los trabajadores. El

teletrabajo se encuentra previsto por la Ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012 que lo regula.

En Argentina, la Resolución 595/13 del Ministerio de Trabajo de dicha Nación, le da un marco Jurídico-normativo a esta modalidad laboral al establecer una serie de pautas vinculadas a las condiciones de trabajo, la seguridad e higiene y las obligaciones de las partes.

A mayor abundamiento desde la aparición por primera vez, en Wuhan, China, del brote de la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) ha generado innumerables desafíos alrededor del mundo. México no ha sido la excepción, pues a partir del pasado mes de marzo de 2020, 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.

Así 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 y gel antibacterial, 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.

Así el referido ordenamiento federal, 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.

Asimismo, de la mencionada reforma destaca: 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 posibilidad del trabajador de volver trabajo, el principio a la reversibilidad, es decir, 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:

- España, a través del Estatuto de los Trabajadores (ET), particularmente en su artículo 13.
- Argentina, a través de la Ley 12.713, Régimen de Trabajo a Domicilio por Cuenta Ajena.
- Colombia, a través de la Ley 1221 de 2008.
- Costa Rica, a través del Código del Trabajo.

- Paraguay, a través de la Ley Número 213, Código del Trabajo.
- Perú, a través de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- República Dominicana, a través de la Ley 1692 de 1992, Código del Trabajo.
- 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 tal virtud, los promoventes diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Ciudadano de la LXXVI Legislatura, consideramos oportuno y razonable homologa a la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, a 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, la seguridad de sus trabajadores y funcionarios, ahorrando en gastos de desplazamientos, la reducción de gastos de combustible y transporte por parte de todos los integrantes de la administración pública, ayudaría al medio ambiente, a fomentar un equilibrio entre trabajo y vida personal, se tendería a reducir sus gastos eléctricos y de papelería, con las políticas de trabajo vía remota y además cuidar la salud de la persona servidor público trabajador y trabajadora.

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.

Por lo antes expuesto, someto a consideración de esta Honorable Asamblea el siguiente:

DECRETO

ARTÍCULO 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 no deberá de ser superior a un 5 por ciento del salario pactado, que cualesquiera de los tres Poderes que integran el Gobierno del Estado, o los Ayuntamientos en los Municipios pagarán 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, dentro de las posibilidades presupuestales de cada ente de gobierno, y que privilegie el teletrabajo.

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, en los términos aludidos en la fracción II del artículo 11o bis.

IV. Llevar registro de los insumos entregados a los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, quien deberá entregarlos al momento de concluir la relación laboral, que concluya por cualquier motivo.

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.

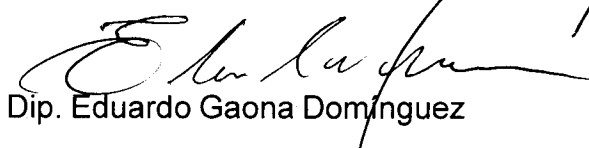
TRANSITORIOS

ARTÍCULO ÚNICO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periodico Oficial del Estado.

Monterrey, Nuevo León, a la fecha de su entrega

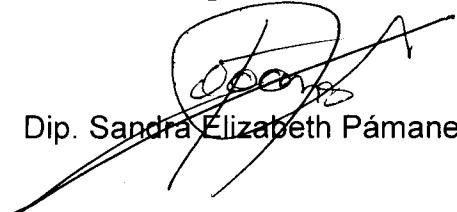



Dip. Roberto Carlos Farías García


Dip. Eduardo Gaona Domínguez


Dip. Denisse Daniela Puente Montemayor

Dip. Iraís Virginia Reyes de la Torre


Dip. Sandra Elizabeth Pámanes Ortiz

Dip. Norma Edith Benítez Rivera


Dip. María del Consuelo Gálvez Contreras


Dip. María Guadalupe Guidi Kawas

Dip. Tabita Ortiz Hernández

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE
SE REFORMA EL ARTÍCULO 2 Y SE ADICIONAN LOS
ARTÍCULOS 9 BIS, 9 BIS 1, 11 BIS, 36 BIS Y 37 BIS, DE LA
LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN,
EN MATERIA DE TELETRABAJO DE LOS SERVIDORES
PUBLICOS EN NUEVO LEÓN.

Dip. Carlos Rafael Rodríguez Gómez

Dip. Héctor García García

Integrante del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Ciudadano de la LXXVI
Legislatura del H. Congreso del Estado de Nuevo León.

La presente foja forma parte de la Iniciativa con Proyecto de Decreto de reforma del
artículo 2 y 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, en materia de teletrabajo de los Servidores
Publicos en Nuevo León

