



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

NÚMERO DE ASUNTO
2693

INICIATIVA CON CARÁCTER DE PUNTO DE ACUERDO

A efecto de exhortar a las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Salud, tanto del Gobierno Federal como del Estatal, a fin de que, derivado de las condiciones laborales originadas a partir de la contingencia provocada por la pandemia del SARS-CoV-2 COVID-19, y con motivo de la reforma en materia de teletrabajo publicada el 11 de enero del año en curso, las empresas y/o patrones brinden el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación necesarias para que se vean materializados los derechos laborales, así como para que se priorice el objeto de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, en materia de factores de riesgo psicosocial, su análisis y prevención en la actual modalidad laboral.

PRESENTADA POR: Diputados integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano (MC).

FECHA DE PRESENTACIÓN: 07 de mayo de 2021, en Oficialía de Partes del H. Congreso del Estado.

TRÁMITE: Se turna a la Comisión de Ciencia y Tecnología.

FECHA DE TURNO: 14 de mayo de 2021.

"2021, Año del Bicentenario de la Consumación de la Independencia de México".
"2021, Año de las Culturas del Norte".



EL CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

**H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA
P R E S E N T E.-**



Los suscritos, con fundamento en lo previsto por los artículos 169 y 174 fracción I de la Ley Orgánica que nos rige, comparecemos ante esta soberanía para presentar Iniciativa con carácter de Punto de Acuerdo, a fin de exhortar respetuosamente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a la Secretaría de Salud, ambas del Gobierno Federal, igualmente a la Secretaría de Salud, y a la del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado, a fin de que, derivado de las condiciones laborales originadas a partir de la contingencia provocada por la pandemia del SARS-CoV-2-COVID-19- y con motivo de la reforma en materia de teletrabajo publicada el 11 de enero del año en curso, las empresas y/o patrones brinden el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación necesarias para que se vean materializados los derechos laborales, así como para que se priorice el objeto de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 en materia de factores de riesgo psicosocial, su análisis y prevención en la actual modalidad laboral. Lo anterior con base en lo siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el marco de la conmemoración del Día del Trabajo, es importante recordar el legado del Poder Constituyente Originario de 1917, el cual se destacó por incorporar derechos de carácter social en su articulado, siendo uno de ellos el Derecho Laboral o Derecho del Trabajo, contemplado en los artículos 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin que con dicha labor se haya agotado el compromiso de los poderes derivados en dicha materia.

En tales consideraciones, resulta oportuno recordar que *los derechos humanos protegen a quienes hacen del trabajo lícito su modo de subsistencia, y posibilitan su ejercicio para que las personas laborantes realicen su actividad en plena libertad.*



EL CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

*Estos derechos humanos constituyen un catálogo de prerrogativas que al desarrollarse derivan en lo que podemos identificar como justicia del trabajo." Asimismo, "Los derechos humanos laborales se encuentran íntimamente ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, al derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, a una vivienda, a capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, a la seguridad social, al reparto de utilidades, el derecho a la asociación profesional, entre otros."*¹

El derecho al trabajo es un derecho fundamental que se encuentra ligado con otros, buscando materializar la dignidad humana.

Aunado a las necesidades extraordinarias que por la crisis provocada por la pandemia del SARS-CoV-2 (COVID-19) se han expuesto los enormes desafíos que tenemos las sociedades en materia de igualdad, ya que se ha observado un incremento de desempleo, pobreza, y en general impacto económico, en lo relativo tecnologías de la información y la comunicación la brecha de desigualdad es muy amplia ya que muchas personas no cuentan con las tecnologías en su hogar para cumplir convenientemente con sus labores, la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo en el numeral 330-A establece que;

"Artículo 330-A.- ...

[...]

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes

¹ Comisión Nacional de Derechos Humanos. *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*, Ciudad de México, 2016, p.4. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

[...]²

Por lo que, aunado a la falta de dichas comunicaciones, los y las trabajadoras han extendido sus jornadas laborales mayor tiempo del que destinaban antes de la pandemia disminuyendo por ende la convivencia con su familia o el tiempo que tenían destinado a diversas actividades en sus tiempos fuera del área laboral.

En este sentido, la Organización de las Naciones Unidas a través de su Secretario General, ha recomendado a los Estados actuar en tres frentes, respecto a los cuales destaca la protección de las y los trabajadores, las empresas los empleos y los ingresos; la necesidad de prestar atención, tanto a la salud como a la actividad económica con pleno respeto a los derechos de las mujeres y los grupos vulnerables, así como aprovechar las nuevas tecnologías para el desarrollo y fortaleza de maneras creativas que permitan el acceso y permanencia al trabajo decente.

Ahora bien en el caso de las madres y padres de familia; los quehaceres del hogar se han incrementado de manera desmedida ya que como es del conocimiento público, las escuelas se encuentran limitadas a la modalidad de distancia, por lo que el distanciamiento social ha llevado a que, en el mejor de los casos, quienes estudian se encuentren realizando dicha actividad de manera virtual desde sus hogares, por lo que es de entenderse que; derivado del incremento de actividades en el hogar y el aumento del tiempo destinado a la jornada laboral, sumado a la escases de insumos equitativos referente a tecnologías de la información en los ambientes laborales tanto para quienes trabajan en el sector privado, o en el sector público dentro del comercio, la educación, el gobierno, o cualquier oficio, servicio profesional

² Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo*. Disponible: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

u actividad laboral que desempeñe ha dado cuenta de que el estrés en los hogares se ha incrementado de manera exponencial, sin que pase inadvertido que *"ante una situación de pandemia como la que estamos viviendo, las personas suelen presentar temor, ansiedad, angustia y depresión."*

Según la Organización Panamericana de la Salud, en el año 2003, cuando hubo el primer brote de SARS, se informaron problemas de salud mental, que incluyeron síntomas como depresión, ansiedad o ataques de pánico, entre otros.

Una de las acciones implementadas por los gobiernos para intentar controlar la epidemia es el confinamiento en nuestros hogares, lo que nos lleva a la necesidad de teletrabajar. Y esto trae consigo otros retos de salud.

Los expertos aseguran que tras las primeras 72 horas de confinamiento, se describen efectos psicológicos negativos, incluso llegando al trastorno de estrés postraumático.

El trastorno de estrés postraumático lo padecen aquellas personas que han experimentado acontecimientos de alto impacto emocional y que reviven continuamente esa situación a través de pensamientos recurrentes que impiden tener una vida normal.

Los síntomas asociados son múltiples: problemas físicos, taquicardia, insomnio, cansancio, miedo, ansiedad, falta de concentración..."³

En el año 2018 antes de la pandemia, atinadamente la Secretaria de Trabajo y Previsión Social emitió la Norma Oficial Mexicana que determina *"las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales."*

³HOLMESHR, *Cómo aplicar la NOM-035*. Disponible en: https://www.holmeshr.com/blog/nom-035-teletrabajo/#Como_aplica_la_NOM-035_en_el_caso_del_teletrabajo



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

La NOM 035 tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.”⁴

.Ahora bien, tal y como se plantea actualmente, la NOM 035 no alcanza a medir elementos concretos del home office que supongan un riesgo para la salud emocional de los trabajadores.

Como decíamos, esta norma no está pensada para evaluar el trabajo a distancia de manera específica, por eso la STPS ya trabaja en elaborar una nueva NOM que sí abarque los factores de riesgo en casa para no dejar fuera a las personas que trabajan en la modalidad de home office.

El plazo para publicar la nueva NOM es de un máximo de 18 meses desde enero de 2021.”⁵

Por lo que la presente iniciativa exhorta para efecto de que las pretensiones de la Norma 035 sean consideradas dentro del marco normativo que se realiza actualmente por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con la finalidad de que en la modalidad de teletrabajo mantenga las respectivas prerrogativas, y que en sus disposiciones, destaque la protección a las mujeres y hombres responsables de la familia al interior de los hogares, así como a las personas pertenecientes a grupos altamente vulnerables por diversa condiciones, dentro de las cuales se consideren las discapacidades.

Es importante destacar algunos datos que se señalan en el “BOLETÍN Número 002/2021” de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del 12 de enero del año en curso:

⁴ Gobierno de México, *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion#:~:text=La%20NOM%20035%20tiene%20como,en%20los%20centros%20de%20trabajo>

⁵ Op. Cit., Nota 2.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

La LFT contempla que este esquema forme parte del contrato colectivo y deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras

...entran en vigor las reformas de la Ley Federal del Trabajo en materia de Teletrabajo o home office, así como las obligaciones que tanto empleadores como las y los trabajadores deben cumplir. A partir de hoy se reconoce el desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos al establecimiento del patrón, por lo que no se requiere la presencia física en el centro de trabajo.

Dichas disposiciones serán para aquellas relaciones laborales que se desarrollen en más del 40% del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta. (Este párrafo es similar al primero que se sugiere eliminar.)

...las condiciones del teletrabajo deben establecerse en un convenio por escrito, pactado por las partes y tiene un principio de reversibilidad, es decir, la posibilidad de establecer que no es conveniente y que pueda solicitarse el regresar a una modalidad presencial.

...la Ley Federal del Trabajo contempla que este esquema forme parte del contrato colectivo, en el caso de que este exista en la empresa; por lo que el teletrabajo y el acuerdo para implementarlo y los detalles de la modalidad deben quedar establecidos por escrito, personal o colectivamente.

Entre las nuevas obligaciones para las empresas se encuentran:

Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo. Por ejemplo: el equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros.

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



II CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIAPAS

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.

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

Respetar el derecho a la desconexión de las personas al término de la jornada laboral e inscribirlas al régimen obligatorio de la seguridad social.

Promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación y seguridad social.

Se deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras.

Mientras que las responsabilidades de las y los trabajadores son:

Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón.

Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo.

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.

La Secretaría del Trabajo emitirá la Norma Oficial Mexicana (NOM), de cumplimiento obligatorio, para regular aspectos de seguridad y salud en esta modalidad.⁶

Considerando la importancia de las disposiciones citadas, particularmente en lo que se refiere al derecho al trabajo decente y sus características, que en el contexto de la

⁶ Gobierno de México, *Entra en vigor reforma que regula el teletrabajo en México*. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-reforma-que-regula-el-teletrabajo-en-mexico#:~:text=Este%20martes%20entran%20en%20vigor,y%20los%20trabajadores%20deben%20cumplir.&text=Proporcionar%20%20instalar%20y%20ncargarse%20del,cuipos%20necesarios%20para%20el%20teletrabajo.>



EL CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

pandemia su estricta observación adquiere mayor relevancia para garantizar el respeto al horario laboral a través de la desconexión al término de la jornada, la dotación de insumos que permitan el acceso adecuado a las tecnologías de la información y la comunicación, el respeto y atención a las condiciones de género por las actividades de las personas responsables de la actividad del hogar y su condición de teletrabajadoras, así como la prevención de problemas de salud sicoemocional, es que hacemos el llamado a las instituciones responsables del trabajo, la seguridad social y la salud, tanto del gobierno federal como del estatal, para que, con la debida oportunidad e inmediatez, sean vigilantes comprometidos en las disposiciones que la respecto, se deban incluir en la Norma Oficial Mexicana correspondiente.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, planteamos ante el H. Congreso del Estado, iniciativa con carácter de:

ACUERDO

PRIMERO.- La Sexagésima Sexta Legislatura del H. Congreso del Estado exhorta de manera respetuosa a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social a fin de que dentro de la Norma Oficial Mexicana que actualmente elabora, derivada de la reciente reforma laboral en materia de teletrabajo, considere dar prioridad a las disposiciones relativas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial y manejo adecuado del estrés laboral en la nueva modalidad laboral relacionada con las Tecnologías de la Información y Comunicación, así como para que se establezcan indicadores que garanticen el respeto a la jornada laboral, a la perspectiva de género y protección a grupos vulnerables, en lo relacionado al análisis y prevención en materia de factores de riesgo psicosocial como consecuencia del teletrabajo.

SEGUNDO.- La Sexagésima Sexta Legislatura del H. Congreso del Estado exhorta de manera respetuosa a la Secretaria de Salud del Gobierno Federal, así como a la Secretaria de Salud de Gobierno del Estado a fin de que en el ámbito de sus



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

respectivas competencias, fortalezcan su labor de atención a trastornos de estrés postraumático, y demás síntomas derivados de las condiciones laborales generadas por la pandemia, asociados con problemas de salud física y psicológica que consideren de básica y oportuna atención, análisis y prevención, con el propósito de atenuar o evitar factores de riesgo psicosocial derivados del teletrabajo.

TERCERO.- La Sexagésima Sexta Legislatura del H. Congreso del Estado exhorta de manera respetuosa al Ejecutivo Federal, así como al Ejecutivo Estatal para que en el ámbito de sus respectivas competencias instruyan a las Instancias correspondientes para que colaboren, coordinen y coadyuven; en el ámbito de sus facultades, a fin de que se materialicen los derechos laborales de los trabajadores en los sectores público y privado; con especial atención en materia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención en lo relativo a teletrabajo.

ECONÓMICO: Aprobado que sea, túrnese a la Secretaría para que elabore la Minuta de Decreto en los términos en que deba publicarse.

Dado en el H. Congreso del Estado de Chihuahua, a los siete días del mes de mayo del año dos mil veintiuno.

A T E N T A M E N T E

DIP. ROCÍO GUADALUPE SARMIENTO
RUFINO

DIP. LORENZO ARTURO PARGA
AMADO.