# Toluca de Lerdo, Méx., a 28 de marzo de 2023.

**CC. DIPUTADAS Y DIPUTADOS INTEGRANTES DE LA MESA DIRECTIVA DE LA H. LXI LEGISLATURA DEL ESTADO LIBRE**

# Y SOBERANO DE MÉXICO. P R E S E N T E S

En el ejercicio de las facultades que nos confieren lo dispuesto por los artículos 51 fracción II, 56 y 61 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México; 28, 78, 79 y 81 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México; y 70 del Reglamento del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México, los que suscriben, **Diputado Omar Ortega Álvarez, Diputada María Elida Castelán Mondragón y Diputada Viridiana Fuentes Cruz**, en representación del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, sometemos a consideración de esta Honorable Asamblea la presente **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se agrega un Artículo 64 Bis a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios,** al tenor de la siguiente:

# EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las nuevas circunstancias a las que se enfrentan las persona en una sociedad condicionada por las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, modifican directamente todos los ámbitos de su vida, incluido el ámbito laboral.

La tecnología ha permitido que los empleados puedan estar conectados y disponibles para el trabajo las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Esto ha llevado a una cultura de trabajo constante y de disponibilidad total, lo que puede generar una serie de consecuencias negativas tanto para las y los empleados como para las empresas.

Esto ha ocasionado que las y los trabajadores no puedan gozar de un descanso fuera de sus áreas y tiempos laborales, pues las tareas y responsabilidades se extienden a todo el día y a todas horas, por la posibilidad de teletrabajo que las tecnologías ofrecen.

La desconexión digital laboral es una práctica que consiste en establecer límites claros en cuanto al uso de la tecnología para fines laborales fuera del horario de trabajo. Esta práctica se ha vuelto cada vez más relevante en el mundo laboral actual, ya que puede ayudar a reducir el estrés y la sobrecarga de trabajo, mejorar la calidad de vida de las y los empleados y aumentar la productividad y la satisfacción laboral, entre otros aspectos.

En primer lugar, el descanso es un derecho establecido en la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, en su Artículo 123 establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno…” y de igual manera se establece en su fracción IV que, “Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.”

En los últimos años el derecho al descanso se ha visto sobrepasado, y ello se hizo evidente con la pandemia del 2019 que tuvo presencia en todo el mundo. Este fenómeno aceleró la incorporación de nuevos instrumentos tecnológicos para garantizar la operatividad y disponibilidad dentro del ámbito laboral y educativo, esto es conocido como “home office” o “trabajo desde casa”, sin embargo, derivó en una situación de hiperconectividad que ha dificultado que las personas, tanto del sector privado como público, establezcan claramente el límite entre el horario laboral y el tiempo de descanso.

No es ninguna mentira que la tecnología ha avanzado de forma exponencial, y con ella, nuestra dependencia a esta. No podemos imaginar la vida sin nuestros teléfonos móviles, computadoras portátiles y tabletas. Estos dispositivos nos han permitido estar conectados con el mundo de manera instantánea, pero también han creado una dependencia que puede afectar negativamente nuestra salud física y mental.

Es por eso que se ha vuelto cada vez más importante tomar seriamente la desconexión digital, es decir, el desapego de la tecnología para tener una vida más equilibrada y saludable.

En cuanto a la desconexión digital en el ámbito laboral, se refiere al derecho que tiene una trabajadora o trabajador a poder abstenerse de seguir con sus actividades laborales fuera de su jornada, así como a mantenerse alejado de participar en relaciones comunicativas relacionadas con el empleo, como lo pueden ser correos electrónicos, llamadas, mensajes de texto u otras modalidades de comunicación.

El derecho a la desconexión digital es, por lo tanto, la libertad que tienen las y los empleados de no atender mensajes, llamadas o cualquier actividad relacionada con el ámbito laboral durante su descanso. Esto es tan importante para la salud mental, como comer saludablemente o hacer ejercicio; diversos estudios han demostrado que el uso excesivo de la tecnología puede causar problemas como el insomnio, la ansiedad, la depresión y el aislamiento social.

El estar siempre conectados y disponibles para cuestiones laborales, vulnera la privacidad y el goce del descanso continuo y reconfortante, lo que repercute negativamente en las relaciones interpersonales e incluso intrapersonales, derivado de la desatención por la actividad física y la recreación.

La desconexión digital debería ser una parte importante de tener una vida equilibrada y saludable en la era digital. Pues cuando las y los empleados se sienten obligados a estar disponibles para el trabajo en todo momento, pueden experimentar una sensación de presión constante que puede afectar su bienestar emocional y físico.

Al establecer límites en cuanto al uso de la tecnología para fines laborales fuera del horario de trabajo, las y los empleados pueden disfrutar de su tiempo libre y dedicarse a actividades que les gusten y les permitan desconectarse de sus responsabilidades.

Esto ha representado de forma sistemática, que el trabajo de las personas, es realmente lo que importa para los empleadores, incluso para los mismos trabajadores, más que la propia vida en sociedad y la salud de la mismos.

De cara a garantizar mejores condiciones inter e intrapersonales a las y los servidores públicos, es necesario desarrollar estrategias que vayan alineadas con una cultura de la desconexión, que resulte de manera imprescindible para toda institución o dependencia pública. De igual manera, se deben implementar protocolos que aseguren el manejo adecuado de las tecnologías para evitar el mal uso de las mismas y permitan la desconexión al finalizar la jornada laboral, sin que ello implique una afectación a sus prestaciones de Ley.

Esta iniciativa de reforma tiene como propósito garantizar el respeto al derecho de desconexión digital, consagrado en la Ley Federal del Trabajo, en el Articulo 330-E Fracción Vi. “Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral.”.

El reconocimiento de la desconexión digital laboral como una práctica, no solo benéfica, sino necesaria, es vital para el correcto funcionamiento de las dependencias públicas, como entornos productivos y libres de estrés.

Una nueva gestión del tiempo de trabajo adquiere una trascendencia cada vez mayor, pues, aunque no suprime el horario del descanso, la conectividad laboral y la disponibilidad que permiten las redes sociales y las diversas plataformas digitales, alimentan una la falsa desconexión, lo que permite la duda de si se trata o no de una relación laboral permanente.

La desconexión digital, no solo se debe realizar en el ámbito de lo laboral, sino en todo ámbito, pues el uso constante de las tecnologías de la información y la comunicación, conllevan graves problemas de dependencia. De acuerdo con Tu Índice para una Vida Mejor de la OECD, en México los empleados dedican menos horas de su día al cuidado personal

(comer, dormir, etc.) y al ocio (vida social con amigos y familiares, pasatiempos, juegos, televisión, etc.), que el promedio de la OCDE, de 15 horas. 1

Por lo tanto, que la presencia digital esté desplazando la dinámica social presencial, está resultando en graves problemas que los gobiernos y las legislaciones deben atender como prioridad. El Grupo Parlamentario del PRD es consciente de esto, por lo que ha presentado iniciativas que buscan generar soluciones del presente, para problemas del futuro. Aunque, hay que ser claros, estas situaciones ya están representando graves problemas hoy en día.

En ese sentido, se tiene que reconocer que el descanso juega un rol central en la defensa de los derechos laborales, toda vez que las decisiones sobre el tiempo de trabajo pueden tener una consecuencia en perjuicio o beneficio del rendimiento de los trabajadores.

El tener actividades o jornadas laborales amplias puede tener varios efectos tanto en el aspecto físico como en el mental. Algunos de los efectos más comunes incluyen:

* Fatiga y agotamiento: Trabajar muchas horas puede causar fatiga y agotamiento físico, lo que puede llevar a un menor rendimiento en el trabajo y una mayor propensión a los errores.
* Estrés: Jornadas amplias pueden aumentar los niveles de estrés, lo que puede tener un impacto negativo en la salud mental y física de una persona.
* Problemas de salud física: Permanecer muchas horas sentados frente a un ordenador, también puede aumentar el riesgo de problemas de salud física como enfermedades cardíacas, diabetes, obesidad y trastornos musculo esqueléticos como el síndrome del túnel carpiano.
* Falta de tiempo libre: Las personas que trabajan muchas horas también pueden tener menos tiempo para disfrutar de actividades de ocio y tiempo libre, lo que reduce la calidad de vida y la motivación.

1 <https://www.oecd.org/mexico/Better-Life-Initiative-country-note-Mexico-in-Spanish.pdf>

Cuanto más trabajen las personas, menos tiempo tendrán para dedicarlo a otras actividades y la evidencia sugiere que un horario de trabajo largo puede resultar perjudicial para la salud, poner en peligro la seguridad y aumentar el estrés, lo que claramente impactará en su desempeño laboral, conformando un círculo de malestar.

Debido a la hiperconexcion, ha surgido un nuevo concepto de Tecnoestrés; Juana Patlán, profesora de la Facultad de Psicología de la UNAM, indica que la falta de habilidades para manejar y trabajar con la tecnología, así como su uso excesivo, pueden llevar a sufrir de tecnoestrés.

El tecnoestrés puede provocar ansiedad, cansancio, dolores de cabeza, fatiga mental y física, dolores musculares, temor, aburrimiento, entre otras conductas negativas y se deriva de un desajuste entre las demandas laborales y los recursos personales.

Su aparición depende de las habilidades de las personas con el manejo de las tecnologías, del contenido y los cambios en los puestos de trabajo, así como de las estrategias utilizadas por las empresas.

Con base en lo anterior, el Grupo Parlamentario del PRD presenta la siguiente Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona el artículo 64 Bis a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios con el propósito de garantizar la desconexión digital en las y los servidores públicos.

# ATENTAMENTE

**GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA DIP. OMAR ORTEGA ÁLVAREZ**

# DIP. MARIA ELIDIA CASTELÁN MONDRAGÓN DIP. VIRIDIANA FUENTES CRUZ DECRETO NÚMERO:

**LA H. "LXI" LEGISLATURA DEL ESTADO DE MÉXICO DECRETA:**

# ARTÍCULO ÚNICO: Se adiciona el artículo 64 Bis a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, para quedar como sigue:

**ARTÍCULO 64 BIS. Las y los servidores públicos tendrán derecho a la desconexión digital a efecto de respetar su tiempo de descanso fuera del tiempo de trabajo de acuerdo a lo establecido en la normativa laboral.**

# Las instituciones o dependencia pública deberá establecer mecanismos que garanticen el derecho, así como definir acciones de formación, a propósito de sensibilizar al personal, incluyendo a quienes ocupen puestos directivos, sobre el uso responsable de las herramientas tecnológicas para evitar el riesgo de fatiga o el desencadenamiento de otros problemas de salud.

**Para tal efecto, no podrá existir vulneración alguna a las prestaciones que por ley tenga la o el servidor público en el ejercicio de este derecho.**

# Las instituciones a que hace referencia este articulo deberán buscar prevenir y sancionar los actos hostiles que, en su caso, puedan suscitarse cuando la o el trabajador ejerza su derecho a la desconexión digital.

**Este derecho se atenderá a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones aplicables en la materia.**

# TRANSITORIOS

**PRIMERO.** Publíquese el presente Decreto en el periódico oficial "Gaceta del Gobierno".

**SEGUNDO.** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el periódico oficial "Gaceta del Gobierno".

Lo tendrá por entendido el Gobernador del Estado, haciendo que se publique y se cumpla.

Dado en el Palacio del Poder Legislativo en Toluca de Lerdo, Estado de México a los días del mes de marzo del año dos mil veintitrés.