RECIBIDO
05 ABR 2023
VICTOR
XVII LEGISLATURA
OFICIALÍA DE PARTES
17:40

HONORABLE PLENO LEGISLATIVO.

Los suscritos: **Diputada Alicia Tapia Montejo**, Presidenta de la Comisión de Desarrollo Rural y Pesquero, y el **Diputado Hugo Alday Nieto,** Presidente de la Comisión de Justicia, ambos integrantes de la H. XVII Legislatura del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 68 fracción II de la Constitución Política del Estado de Quintana Roo; 140 y 141 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo, así como el numeral 36 fracción II del Reglamento de Gobierno Interior de la Legislatura del Estado de Quintana Roo; nos permitimos someter a consideración de esta Honorable Soberanía, la siguiente **Iniciativa de Decreto mediante el cual se adiciona el artículo 34 bis a la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo**, de conformidad con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Argumentativo

Derivado de los avances en tecnología como computadoras personales, laptops, dispositivos de comunicación inteligentes, celulares, aplicaciones digitales, y demás dispositivos que cada día hacen la comunicación más rápida y sencilla, a través de la internet; esto ha creado un nuevo problema en las relaciones laborales, puesto que no se ha legislado una evidente separación entre los horarios de trabajo del empleado y su vida personal. Cada día es mas sencillo tener a disposición a los empleados fuera de sus centros de trabajo, a través de las nuevas tecnologías de la comunicación, que avanzan progresivamente.

Esto ha creado un problema evidente en la legislación laboral, pues no se ha definido la separación de las herramientas de comunicación que disponen los patrones para

comunicarse con sus empleados, fuera de sus horas de trabajo establecidas; lo que va en contradicción con lo establecido en la NOM-035-STPS-2018[1], relativo a los factores de estrés psicosocial en el trabajo.

Citando la NOM-035-STPS-2018, en su apartado 7. "Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional"; "7.2 La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar lo siguiente:"; inciso d) y e) establecen lo siguiente:

"d) Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el **horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas horas,** con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana."

"e) Interferencia en la relación trabajo-familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, **cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo.**

Dicho en otras palabras, actualmente no existe una separación entre el trabajo y la vida personal, pues cada día demandan mas los empleadores, la disposición de sus trabajadores desde cualquier lugar, día y hora. Lo que genera un riesgo psicosocial y afectación directa a la salud de los empleados, y claramente contraviene lo establecido en la NOM-035-STPS-2018.

Entonces, también es necesario precisar que la Organización Internacional del Trabajo, conocida por sus siglas como OIT, señala que las largas jornadas laborales

[1] https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

pueden aumentar las muertes por enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares, siendo que trabajar muchas horas también puede provocar numerosos trastornos mentales, físicos y sociales.

Haciendo un antecedente histórico, la OIT, en 1986, es la primera entidad que levanta la voz de alarma sobre los factores psicosociales en el documento "los factores psicosociales en el trabajo: conocimiento y control". Por lo que, en el Marco Europeo de prevención de riesgos laborales en 1989, en apego al art. 118 A del Tratado de la Comunidad Económica Europea, se establece la Directiva 89/391/CCE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.[2]

El concepto de riesgo laboral para la salud aparece con el reconocimiento, implícito o explícito del derecho a la integridad física y a la salud, algo que se manifiesta en la Edad Media y en el Renacimiento con el surgimiento y desarrollo de los gremios, así como la preocupación por el buen hacer y la experiencia adquirida por los trabajadores artesanos.[3]

Los riesgos psicosociales tienen su antecedente en los factores de riesgo psicosocial; afectan los derechos fundamentales del trabajador (la violencia o el acoso laboral y sexual); tienen efectos negativos sobre la salud del trabajador (estrés, la inseguridad laboral o el burnout o desgaste profesional); y afectan la salud mental de los trabajadores (la ansiedad y la depresión)[4]

Por otra parte, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo conocida por sus siglas como ENOE, señala que más de 13 millones de trabajadores tienen una jornada laboral de más de 48 horas[5]. Por lo que pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en

[2] http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral/primer-jornada
[3] Idem
[4] Idem
[5] https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023_03.pdf

su centro de trabajo, situación que impacta gravemente en la salud física y mental del trabajador.

Además, derivado de la "1er Jornada del IMSS sobre factores psicosociales estrés y salud mental en el trabajo[6]" realizado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, dio como resultado que el 75% de los mexicanos padece fatiga o síndrome de "burnout" como se le conoce mundialmente, esto causado por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos[7]. La creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo, dando como resultado un desequilibrio entre lo laboral y lo personal.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), señala como una de las enfermedades más comunes al "estrés laboral", el cual es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias laborales, generando tensión muscular, aumento de presión sanguínea y ritmo cardiaco; miedo, irritabilidad, enojo, depresión; presentar atención disminuida, dificultad para solucionar problemas, disminuir su productividad, entre otros síntomas. De igual manera la referida OMS, reconoció el síndrome del trabajador quemado conocido como "burnout" como parte de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), como un problema asociado al estrés crónico en el trabajo.

Asimismo, el Instituto Nacional de Salud Pública señala que algunos estudios han hallado que las altas exigencias laborales dan como resultado siete veces mayor riesgo de agotamiento emocional, dos veces mayor riesgo de problemas en espalda, cuello y hombros; bajo control del trabajo, dos veces mayor riesgo de mortalidad cardiovascular y, mucha tensión puede producir tres veces mayor riesgo de

[6] http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral/primer-jornada
[7] http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral#:~:text=Tipo%20de%20estr%C3%A9s%20donde%20la,lo%20laboral%20y%20lo%20personal.

morbilidad por hipertensión[8], además, otros riesgos directos del estrés laboral para la salud como; cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza.

Además, diversos estudios señalan que la prolongación del estrés por el trabajo genera trastornos en la salud mental del empleado generando ausentismo, reducción de la productividad relacionada con la depresión y la ansiedad, situación alarmante ya que derivado de estos problemas en el año 2021 sucedieron 8,351 fallecimientos por lesiones autoinfligidas en el país.

Durante el Foro Internacional Políticas Públicas de Empleo y Protección Social en México 2013, la OIT reconoció que el estrés "puede llevar a una persona a la angustia, depresión, e incluso al suicidio, como lo ha puesto en evidencia la reciente crisis y recesión en Europa. Un estudio europeo mostró el aumento de los suicidios en nueve de los diez países europeos estudiados del 2007 al 2009. Aquellos países con situaciones económicas más críticas fueron los que tuvieron un mayor aumento de los suicidios. Los cambios más dramáticos se presentaron en Grecia en donde el número de suicidios aumento en un 19%; por cada incremento del 1% en el desempleo hubo un 0.8 por ciento de incremento de los suicidios asociados en personas menores de 65 años".[9]

Es necesario mencionar que, en muchos casos cuando la jornada laboral es presencial, el trabajador se siente presionado, directa o indirectamente a continuar en comunicación con su jefe directo a través de las tecnologías de la comunicación que existen; de manera que ese tiempo de disponibilidad sigue vinculado a la empresa, generando una sobreexposición tecnológica en el entorno laboral, lo cual como se ha mencionado, implica importantes riesgos para la salud de los trabajadores y para los empleadores, ya que se genera un impacto grave en la productividad del trabajador.

[8] https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_184830/lang--es/index.htm
[9] Idem

En otro orden, respecto del marco jurídico vigente en la materia, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. Posteriormente, la Ley Federal del Trabajo, tras la reforma a su artículo 2 en el año 2012, que adiciona el concepto de trabajo digno y decente, contrajo consigo múltiples beneficios para los trabajadores, como lo son: la seguridad, salud en la capacitación, adiestramiento del trabajador, bases para la actualización de las tablas de enfermedades profesionales y de valuación de incapacidades permanentes, entre otros.

II. Propositivo.

En ese tenor, con el objetivo de mitigar los trastornos de estrés psicosocial en los centros de trabajo; y de conformidad con lo emitido en la NOM-035-STPS que establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, la violencia laboral, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo[10], se propone adicionar el artículo 34 bis, a efecto de que se garantice el derecho a la desconexión de los trabajadores en sus días de descanso

LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES, LEGISLATIVO, EJECUTIVO Y JUDICIAL, DE LOS AYUNTAMIENTOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.	
TEXTO VIGENTE	**PROPUESTA LEGISLATIVA**
Sin correlativo.	ARTICULO 34 Bis. Las y los trabajadores tendrán el derecho a la desconexión digital, en su tiempo de descanso, permisos y vacaciones.

Por todo lo expuesto, con la necesidad de generar conciencia social, jurídica y humana y así evitar cualquier daño o deterioro en la salud de los colaboradores se propone la siguiente:

[10] https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

Iniciativa con Proyecto de Decreto mediante el cual se adiciona el artículo 34 Bis a la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo.

ÚNICO. Se adiciona el artículo 34 bis a la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo, para quedar de la siguiente manera:

ARTICULO 34 Bis. Las y los trabajadores tendrán el derecho a la desconexión digital, en su tiempo de descanso, permisos y vacaciones.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Quintana Roo.

SEGUNDO. Se derogan todas aquellas disposiciones que contravengan lo dispuesto por el presente decreto.

Ciudad Chetumal, Quintana Roo, a los 05 días del mes de abril del año 2023.

DIP. ALICIA TAPIA MONTEJO
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE DESARROLLO RURAL Y PESQUERO

DIP. HUGO ALDAY NIETO
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE JUSTICIA

RECIBIDO
05 ABR 2023
VICTOR
XVII LEGISLATURA
OFICIALÍA DE PARTES
17:40