

Diputado Baltazar Gaona García

Presidente de la Conferencia para la
Programación de los Trabajos Legislativos

Presente

Con fundamento en los artículos 34, 36 fracción II y 37 fracción I,44 de nuestra constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, de los artículos 51, 234 y 235, de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, solicito se sirva incluir en el orden del día de la próxima Sesión la **Iniciativa con proyecto de Decreto mediante el cual, se adiciona la fracción IX al artículo 35 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios.**

Sin más por el momento, agradezco la atención brindada y aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Morelia, Michoacán de Ocampo, a la fecha de su presentación

Diputada Sandra Olimpia Garibay Esquivel

Diputado Baltazar Gaona García

Presidente de la Mesa Directiva

del Congreso del Estado

Presente

Sandra Olimpia Garibay Esquivel, Diputada integrante del Grupo Parlamentario de MORENA, Con fundamento en los artículos 34, 36 fracción II y 37 fracción I,44 de nuestra constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, de los artículos 51, 234 y 235, de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, presento **Iniciativa con proyecto de Decreto mediante el cual, se adiciona la fracción IX al artículo 35 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Derecho del trabajo ha debido su nacimiento y evolución a las transformaciones sociales, políticas y económicas experimentadas por la humanidad a partir del siglo XVIII y hasta la actualidad.

Si bien fue en 1919 cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo, no fue sino hasta 1945 que la Organización de las Naciones Unidas la integró como un organismo especializado, cuyas recomendaciones han guiado a los gobiernos en la protección, defensa, garantía y promoción de los derechos de las personas trabajadoras.

En este contexto, la OIT ha reconocido el respeto a los tiempos convenidos de manera irrestricta a través de diversos instrumentos internacionales: desde la recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo en 1921, el convenio sobre las 40 horas en 1935, el convenio sobre el descanso semanal en 1962 (spoiler: ya materializado gracias a nuestra presidenta Claudia Sheinbaum), el

convenio sobre las vacaciones pagadas en 1970, el convenio sobre el trabajo nocturno en 1990 y el convenio sobre el trabajo a tiempo parcial en 1994.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece en su artículo 7 que los Estados Parte reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren, entre otros aspectos, el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo, las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Si bien se han superado desafíos importantes, como los surgidos durante la Revolución Industrial, aún persisten diversos retos que deben ser atendidos de manera integral, entre ellos el desempleo y la fragilidad de las relaciones laborales, derivada de múltiples factores como la globalización, el avance de las nuevas tecnologías y la aparición de nuevas modalidades de trabajo.

En este contexto, y a propósito de las nuevas tecnologías, se identifica una problemática específica: la falta de desconexión digital. El uso permanente de dispositivos móviles ha implicado que las relaciones obrero-patronales se desvirtúen, generando la percepción de que las personas trabajadoras se encuentran disponibles en todo momento, sin importar la hora o el día; es decir, permanentemente localizables.

Esta situación se agravó con la pandemia originada por el COVID-19, cuyas secuelas persisten en las modalidades de trabajo que tienen como base la comunicación digital y la conectividad a través de teléfonos celulares. Como consecuencia, la relación laboral ha rebasado los límites de las jornadas de trabajo, generando un estado de alerta permanente en las personas trabajadoras y, por ende, un latente estrés laboral.

Cabe señalar que el estrés laboral propicia entornos de trabajo deficientes. La Organización Mundial de la Salud estima que cada año se pierden 12 mil millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que representa un costo económico sumamente elevado.

Retomando las consideraciones realizadas en el dictamen elaborado por la Cámara de Diputados respecto del documento publicado por la OIT titulado “Situación y Perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina”, así como del informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo, y parafraseando al respecto, resulta relevante compartir con esta Honorable Asamblea lo siguiente:

- La reducción de la jornada, derivada de mejoras en la productividad, continúa siendo un objetivo central de la política laboral.
- Las tecnologías que permiten trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento pueden traducirse en un incremento de las horas de trabajo, por lo que resulta necesario adoptar medidas como el reconocimiento del derecho a la desconexión.
- Estas mismas tecnologías ofrecen mayores posibilidades para la organización del tiempo de trabajo; por ello, una adecuada gestión permitiría ampliar la soberanía de las personas trabajadoras sobre su tiempo, lo que representa un nuevo desafío para los acuerdos entre trabajadores y empleadores.

En este sentido, desde el 30 de abril de 2025 se han impulsado esfuerzos relevantes para incorporar en la Ley Federal del Trabajo el derecho a la desconexión digital.

Fue el 6 de marzo del presente año que se aprobó el dictamen por la cámara de diputados que corresponde a esta importante reforma, tomando como punto de partida el reconocimiento del derecho al trabajo como un derecho llave, es decir, un derecho que posibilita el acceso a otros derechos. No obstante, para su ejercicio pleno, deben garantizarse condiciones que permitan sostenerlo, tales como el

descanso adecuado, el equilibrio con la vida personal y familiar; en suma, que la relación laboral no limite ni dificulte el derecho a desarrollarse en un entorno personal y laboral pleno.

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en 2020 laboraron 5,045,550 personas en la administración pública federal, estatal y municipal. De este universo, el 21.3 % se desempeñó en el ámbito municipal, el 47.3 % en el estatal y el 31.4 % en el federal.

En este contexto, y en un esfuerzo por armonizar el marco normativo local con el federal, se pone sobre la mesa el reconocimiento del derecho a la desconexión digital para las y los trabajadores del Estado de Michoacán y sus municipios.

Este derecho, además de encontrarse en proceso de consolidación al momento de la presentación de la presente iniciativa, ya ha sido incorporado en la legislación de diversos países, tales como Francia, España, Italia, Bélgica, Irlanda, Portugal, Luxemburgo, Chile, Paraguay, Argentina y Costa Rica.

¡Continuemos con la transformación!

DECRETO

Artículo Único. Se adiciona la fracción IX al artículo 35, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, para quedar como sigue:

ARTICULO 35. Son obligaciones de las instituciones a que se refiere el artículo 1 de esta Ley:

- I. ... a la... VI. ...

VII. Conceder licencia a sus trabajadores en los términos que se estipulen en las condiciones generales de trabajo;

VIII. Respetar y vigilar que se cumplan los derechos humanos del personal a su cargo, cuidando en especial manera que no se vulneren, ni violenten los derechos del personal con discapacidad, personas de la tercera edad, indígenas y aquellos trabajadores con preferencias sexuales conforme su orientación sexual o identidad de género, generando las condiciones necesarias para un entorno laboral libre de violencia, acoso o discriminación; y,

IX. Respetar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras al término de la jornada laboral y emitir la política interna dirigida a las personas trabajadoras.

El ejercicio del derecho a la desconexión digital contemplará el respeto a la naturaleza y objeto de la relación laboral, conciliará la actividad laboral y la vida personal, sujetándose a lo que establezca la negociación acordada entre la institución y las personas trabajadoras o sus representantes.

ARTICULOS TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. La Secretaría de Finanzas y Administración, en el ámbito de sus atribuciones, llevará a cabo las adecuaciones administrativas y laborales necesarias para la implementación del presente Decreto, incluyendo la conducción de las relaciones laborales con el personal de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, la elaboración y difusión de los acuerdos e

instructivos derivados de las condiciones generales de trabajo, así como la vigilancia de su cumplimiento.

Morelia, Michoacán de Ocampo, a la fecha de su presentación

Diputada Sandra Olimpia Garibay Esquivel