

Año: 2023

Expediente: 16972/LXXVI

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVI Legislatura

PROMOVENTE: CC. LUISANA MONSIVÁIS GUZMÁN, ROBERTO JAVIER LÓPEZ MOREIRA, INGRID SHERLYN MARTÍNEZ Y DIANA AZUCENA DÍAZ TAMEZ

ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTAN INICIATIVA DE REFORMA A DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY DE INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN, EN MATERIA DE SALUD MENTAL Y DESCONEXIÓN DIGITAL

INICIADO EN SESIÓN: 15 DE MAYO DEL 2023

SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES): ECONOMÍA, 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

NUEVO LEÓN

PRESENTE. -

Los suscritos **Ciudadanos Luisana Monsiváis Guzmán, Roberto Javier López Moreira, Ingrid Sherlyn Martínez Martínez y Diana Azucena Diaz Tamez, estudiantes de la Facultad de Ciencias Políticas** con base a los Artículos 37,40, ocurrimos ante esta soberanía a presentar una iniciativa de reforma de diversos artículos de la Ley Del Instituto De Seguridad Y Servicios Sociales De Los Trabajadores Del Estado De Nuevo León; al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En la actualidad, el mundo laboral en el estado de Nuevo León se encuentra inmerso en un entorno altamente exigente y competitivo. A medida que avanzamos hacia una sociedad cada vez más impulsada por la productividad y la conectividad digital, diversos factores están afectando negativamente la salud mental y emocional de los trabajadores. La carga excesiva de trabajo, combinada con otros elementos estresantes, ha dado lugar a niveles preocupantes de ansiedad, estrés y otros trastornos que impactan significativamente en el bienestar de los trabajadores. El acelerado ritmo de vida, la presión por alcanzar resultados y la creciente dependencia de la tecnología han creado una cultura laboral en la que la desconexión se ha vuelto cada vez más difícil. Los trabajadores se enfrentan a demandas constantes de disponibilidad, incluso fuera del horario laboral, lo que ha generado un desequilibrio entre la vida personal y profesional.



Esta falta de límites claros ha intensificado la carga de trabajo y ha aumentado la exposición al estrés, erosionando la salud mental y emocional de los empleados. A su vez, la pandemia de COVID-19 ha agravado aún más esta problemática. La adopción generalizada del teletrabajo ha difuminado los límites entre el hogar y la oficina, provocando una mayor presión para estar siempre conectados y disponibles. La falta de interacciones sociales cara a cara y el aislamiento han aumentado la sensación de agobio y han generado sentimientos de soledad y ansiedad en los trabajadores.

Entre los motivos con los cuales tomamos en cuenta para la actualización de los artículos antes mencionados están los siguientes:

Necesidad de promover la salud mental de los trabajadores: La salud mental es un aspecto clave para el bienestar de los trabajadores y para la productividad laboral. Existe una creciente preocupación por el impacto negativo del estrés laboral y la sobrecarga de trabajo en la salud mental de los trabajadores. La promoción de la salud mental en el trabajo puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores y reducir los costos asociados a la atención de la salud mental.

Derecho a la desconexión digital: Con el aumento del teletrabajo, los trabajadores enfrentan una mayor presión para estar siempre disponibles y conectados a sus dispositivos electrónicos, lo que puede generar estrés y afectar su salud mental. El derecho a la desconexión digital busca establecer límites claros para el uso de dispositivos electrónicos fuera del horario laboral, lo que puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promover una cultura laboral más saludable.

Mejora de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León: La inclusión de la promoción de la salud mental en el trabajo y el derecho a la desconexión digital en la ley puede mejorar la protección y el bienestar de los trabajadores en Nuevo León. La ley actual del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León podría no estar adecuadamente equipada para abordar las necesidades actuales de los trabajadores en cuanto a salud mental y desconexión digital. Es imperativo abordar esta situación y priorizar el bienestar psicológico y mental de los trabajadores en Nuevo León. La carga excesiva de trabajo, el estrés crónico y otros factores adversos no solo afectan negativamente a los individuos, sino que también repercuten en su rendimiento laboral y en la productividad general. Es hora de tomar medidas para promover un entorno laboral más equilibrado, saludable y respetuoso, en el que los trabajadores puedan desarrollarse plenamente y disfrutar de una vida laboral satisfactoria y sostenible.

En respuesta a estos desafíos, se propone una actualización de la Ley Del Instituto De Seguridad Y Servicios Sociales De Los Trabajadores Del Estado De Nuevo León, esta iniciativa busca establecer medidas claras y efectivas para proteger y promover la salud mental de los trabajadores, así como garantizar su derecho a desconectarse digitalmente fuera del horario laboral. Al hacerlo, se espera fomentar un entorno laboral más saludable y resiliente, donde los trabajadores puedan encontrar un equilibrio entre su vida personal y profesional, y desarrollar su potencial de manera integral. La Ley Del Instituto De Seguridad Y Servicios Sociales De Los Trabajadores Del Estado De Nuevo León existe para controlar y decretar límites dentro de lo laboral entre los empleados, su función principal es estar de lado del empleado. Se protegen y se verifican que las relaciones

laborales sean justas, equitativas y dignas. Esta ley esta más a favor del empleado, ya que existen diversos artículos que mencionan situaciones que se pueden presentar en el entorno laboral y que pueden afectar seriamente al trabajador.

Tomando en cuenta los artículos antes mencionados y siendo conscientes de las situaciones laborales que se pueden llegar a experimentar, esta iniciativa tiene como objetivo establecer una legislación específica que aborde de manera integral la promoción y protección de la salud mental de los trabajadores en el entorno laboral, así como garantizar su derecho a la desconexión digital. Tomando en cuenta la importancia de la salud mental para el bienestar, la productividad y la calidad de vida de los individuos, resulta fundamental adoptar medidas concretas que prevengan y atiendan los trastornos mentales derivados de las condiciones laborales y el uso excesivo de las tecnologías de la información y comunicación. El propósito de actualizar los artículos es establecer lineamientos claros que promuevan entornos laborales saludables, fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como salvaguardar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores. Es por lo anteriormente expuesto que nos permitimos presentar ante esta soberanía el siguiente proyecto de:

DECRETO

Se **REFORMAN** al TITULO SEGUNDO SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD el artículo 42 y 47, se **ADICIONARÁN** al TITULO SEGUNDO SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD al artículo 37 las fracciones VI y el CAPITULO IV DEL TITULO DECIMO SEGUNDO llamado DESCONEXION DIGITAL para quedar como sigue:

Artículo 42.- La atención médica constituye el conjunto de servicios que el Instituto proporciona a sus derechohabientes con el fin de prevenir, proteger, promover y **restaurar su salud física y mental del servidor público.**

Artículo 47.- La atención médica será prestada únicamente en las unidades médicas reconocidas o subrogadas por el **instituto que se encuentren en un área designada dentro de la institución**, o bien, en los centros hospitalarios que el propio Instituto determine.

Artículo 37.-...

I al V.

VI. La institución deberá implementar programas de promoción de la salud mental, que incluyan acciones de sensibilización, capacitación y acceso a servicios de apoyo psicológico para los trabajadores.

TITULO DECIMO SEGUNDO

DESCONEXION DIGITAL

Artículo 1: El objeto de esta ley es garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, con el fin de preservar su tiempo libre, promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y prevenir los riesgos asociados con la sobreexposición laboral a las tecnologías de la información y comunicación.

Artículo 2: Definiciones

A los efectos de esta ley, se establecen las siguientes definiciones:

a) Desconexión digital: Derecho del trabajador a no estar disponible, responder o realizar actividades laborales a través de medios electrónicos o tecnologías de la información y comunicación fuera de su horario laboral.

b) Horario laboral: Tiempo establecido contractualmente durante el cual el trabajador está a disposición del empleador para llevar a cabo sus funciones.

Artículo 3: Derecho a la desconexión digital

Todo trabajador tiene derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral.

Durante el período de desconexión digital, los trabajadores no estarán obligados a responder a correos electrónicos, mensajes, llamadas telefónicas u otras formas de comunicación relacionadas con su trabajo, salvo en situaciones excepcionales debidamente justificadas.

Artículo 4: Obligaciones del empleador

El empleador deberá respetar y garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores.

Se promoverá la adopción de políticas internas que fomenten la desconexión digital y establezcan pautas claras sobre su aplicación.

El empleador deberá informar a los trabajadores sobre sus derechos en relación con la desconexión digital y proporcionar directrices sobre el uso responsable de las tecnologías de la información y comunicación.

Artículo 5: Medidas de sensibilización y formación

Se promoverá la realización de campañas de sensibilización sobre los riesgos del uso excesivo de las tecnologías de la información y comunicación y los beneficios de la desconexión digital.

Se fomentará la formación y capacitación de empleadores y trabajadores sobre la gestión adecuada del tiempo de trabajo y la promoción del equilibrio entre la vida laboral y personal.

Artículo 6: Mecanismos de control y sanciones

Se establecerán mecanismos de control y seguimiento para verificar el cumplimiento de esta ley.

En caso de incumplimiento por parte del empleador, se podrán aplicar sanciones proporcionales, las cuales serán determinadas por la autoridad competente.

VIGENCIA

La presente ley entrará en vigor 90 días después de su promulgación y será de aplicación obligatoria para todas las empresas y trabajadores en el ámbito del estado de Nuevo León.

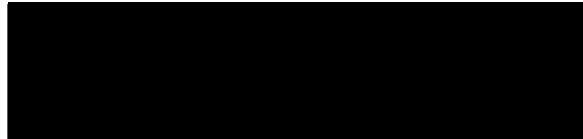
TRANSITORIO

Disposición transitoria 1: Las empresas contarán con un periodo de adaptación de 6 meses a partir de la entrada en vigor de esta ley para implementar las medidas y programas necesarios para cumplir con las disposiciones establecidas en los artículos

Disposición transitoria 2: Durante el primer año de vigencia de esta ley, se llevará a cabo una campaña de sensibilización y difusión sobre la importancia de la salud mental en el trabajo y el derecho a la desconexión digital, con el fin de concientizar a los empleadores y empleados sobre los beneficios y obligaciones establecidos en esta legislación.

MONTERREY, NUEVO LEON A MAYO DE 2023

ATENTAMENTE



C. Luisana Monsiváis Guzmán



Sin anexos



H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
LXXVI LEGISLATURA
OFICIALÍA DE PARTES



AVISO DE PRIVACIDAD SIMPLIFICADO

El H. Congreso del Estado de Nuevo León, es el responsable del tratamiento de los datos personales que nos proporcione.

Finalidades para las cuales serán tratados sus Datos Personales

Sus datos personales serán utilizados para: **a)** Registro de Iniciativas; **b)** Registro de Convocatorias. (Otros documentos o información que consideren se presentan); y **c)** Trámites, asuntos administrativos. Los datos personales recabados serán protegidos, incorporados y tratados en la Oficialía de Partes, adscrita a la Oficialía Mayor de este H. Congreso del Estado.

Transferencia de Datos

Se informa que no se realizarán transferencias de datos personales, salvo aquéllas que sean necesarias para atender requerimientos de información de una autoridad competente, que estén debidamente fundados y motivados.

Mecanismos para el ejercicio de los derechos ARCO

Se informa que podrá ejercer sus derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación u Oposición (ARCO) de sus datos personales de forma presencial ante la Unidad de Transparencia del H. Congreso del Estado, a través de la Plataforma Nacional de Transparencia (<http://www.plataformadetransparencia.org.mx/>), o al correo electrónico enlace.transparencia@hcnl.gob.mx. Si desea conocer el procedimiento para el ejercicio de estos derechos puede acudir a la Unidad de Transparencia a la dirección antes señalada, enviar un correo electrónico a enlace.transparencia@hcnl.gob.mx o bien, comunicarse al Tel: 81815-095000 ext. 1065.



Sitio dónde consultar el Aviso de Privacidad Integral

Usted podrá consultar el Aviso de Privacidad Integral en la siguiente dirección electrónica: <https://www.hcnl.gob.mx/privacidad/> o bien, de manera presencial en las instalaciones del Congreso del Estado, directamente en la Unidad de Transparencia.

Última actualización: Abril 2023

Consiento y autorizo que mis datos personales y datos sensibles (si se presenta el caso) sean tratados conforme a lo previsto en el presente aviso de privacidad. Si autorizo
No autorizo

Domicilio para recibir las notificaciones que correspondan:

Calle: [Redacted] Núm. Ext. [Redacted] Núm. Int. _____
 Colonia: [Redacted] Municipio: [Redacted]
 Teléfono(s) [Redacted] Estado: [Redacted] C.P. _____

Consiento y autorizo el recibir las notificaciones a través de medios electrónicos; y en su caso señalo el siguiente correo electrónico. Si autorizo
No autorizo
 Correo: [Redacted]

[Handwritten Signature]
NOMBRE Y FIRMA AUTÓGRAFA DEL INTERESADO