

INICIATIVA QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 63 Y 64 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO HUGO RAFAEL RUIZ LUSTRE, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

El que suscribe, diputado Hugo Rafael Ruiz Lustre, integrante del Grupo Parlamentario de Morena de la Cámara de Diputados de la LXIV Legislatura, del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en los artículos 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a la consideración de esta soberanía, la presenta iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 63 y 64, y se adiciona un segundo párrafo al artículo 63, de la Ley Federal del Trabajo, conforme a la siguiente

Exposición de Motivos

El derecho laboral en México tiene la finalidad de proteger a los trabajadores. Diversos movimientos han impulsado las y los trabajadores mexicanos con el propósito de manifestar su disgusto con las condiciones laborales a las que eran sometidos en épocas pasadas y exigir que estas cambiaran, a través de huelgas como la de Cananea y Río Blanco. Entre las condiciones que reclamaban se encontraban: las jornadas exhaustivas, las condiciones insalubres, salarios bajos, y la falta de respeto hacia su dignidad.

Sin embargo, sería hasta la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, cuando se elevó a nivel constitucional el derecho al trabajo, incluido a través del artículo 123, en este se enumeran las condiciones mínimas en las que todo trabajador desempeñara sus labores, como lo son: una jornada máxima de 8 horas, salario justo, pago por jornadas extraordinarias, tiempo para descansar, entre otras.

En este sentido las jornadas ordinarias y los descansos durante la jornada laboral, si bien tiene mención expresa en la Carta Magna, en la actualidad no se les respeta de manera íntegra, ya que a través de diferentes estrategias se ha buscado evadir el espíritu del legislador, que al integrar estos principios en la Ley Suprema buscaba establecer un equilibrio en la vida del trabajador, particionando, de manera genérica, en 3 rubros su día a día, uno dedicado al descanso, otro al trabajo y un último para el esparcimiento y la familia, de esta manera se propiciaba un sano desarrollo del trabajador, se fortalecían los lazos familiares, sociales, comunitarios y se brindaba tiempo suficiente para que el trabajador restableciera sus fuerzas.

Es importante destacar que, al establecer límites en los tiempos en que el trabajador se encuentra sujeto a una subordinación laboral y, al mismo tiempo, se le proporciona un tiempo para esparcimiento, alimentación y/o reposo, se garantiza que las personas cuenten con un periodo para consuman alimentos que les permitan reponer las energías usadas durante su jornada o para poder relajarse y liberar el estrés acumulado en la jornada.

Como lo señala la fracción I del Apartado A del artículo 123 de nuestra ley suprema¹, la jornada máxima de trabajo será de 8 horas, en tanto que dicha jornada se clasifica en tres tipos: diurna, vespertina y mixta. En cada una de estas, la duración es distinta, en el primer caso se trata de 8 horas, en el segundo 7 y, para el tercer caso, se contempla una duración de 7 horas y media, conforme lo especifica el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).² En todos estos tipos de jornada, la ley estipula que el trabajador tendrá al menos un descanso de media hora, siempre y cuando se encuentre en el supuesto de una jornada continua, lo anterior con base en el artículo 63 del mismo ordenamiento.³

No obstante, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido, mediante jurisprudencia, que existe una jornada que no se encuentra contemplada dentro de la ley o la Constitución, esta es conocida como jornada discontinua.

Jornada discontinua. Concepto y diferencia con la continua. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 84/2007, publicada en el Tomo XXV, mayo de 2007, página 851, Novena Época, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, de rubro: **Descanso de media hora en jornada continua. Debe ser computado dentro de ésta para que el ofrecimiento de trabajo que se haga con el máximo legal sea calificado de buena fe.** determinó que la media hora de descanso prevista en el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo para la jornada continua, forma parte de la jornada laboral, porque es una prerrogativa mínima reconocida al obrero; por tanto, debe computarse dentro de la misma y remunerarse como parte del salario ordinario, independientemente de que se disfrute dentro o fuera del centro de trabajo. Sin embargo, nuestro máximo tribunal de la República no ha definido el tiempo que debe estimarse como una verdadera interrupción de la jornada para considerarla discontinua y, puesto que ahora seguirá siendo continua, no obstante que en el periodo de ocho horas se interrumpa con media hora para descansar fuera de la empresa, es necesario precisar tal lapso. El criterio al que debe atenderse para tal efecto es el de la mayor o menor temporalidad que se le confiera al trabajador para ausentarse de la fuente de trabajo y que interrumpe la jornada. Empero, el solo dato de que ese lapso supere en cualquier medida la media hora no debe llevar a la consideración de que sea una jornada discontinua, pues bastaría que, por ejemplo, se otorgara al trabajador un descanso de 31 minutos y que se le permitiera retirarse de la fuente de trabajo, para que esa jornada se considerase no continua y, por ende, dicho lapso en su totalidad ya no fuere computado dentro de la jornada laboral; luego, el patrón lograría obtener 30 minutos más de labor efectiva del trabajador a cambio de haberle otorgado un minuto más de descanso, con lo cual se burlaría el criterio jurisprudencial referido. Por tanto, **la jornada continua es aquella en la que el descanso intermedio se puede disfrutar fuera del centro de trabajo y aun excediéndose de la citada media hora, no supere los 60 minutos, y discontinua la que rebase una hora durante la cual el trabajador pueda retirarse de la empresa.** ⁴

Esta jornada se configura cuando, en el supuesto de una jornada continua, los trabajadores, que normalmente disponen de hasta una hora para distraerse y/o consumir alimentos, gocen de un tiempo mayor para dicha ingesta o distracción otorgado por el patrón, dado que la interrupción de la jornada es más amplia. Es así, que, de manera artera, la jornada discontinua violenta los derechos humanos de los trabajadores, ya que, a través de vacíos legales, el patrón busca que sus trabajadores cubran un horario de mayor extensión que el permitido por la Constitución, arguyendo que las 2 o 3 horas de comida que se les brindan a los trabajadores son en su beneficio, creyendo que de esta manera aumentará la eficiencia y productividad de la plantilla laboral, la realidad es distinta.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, en 2019 se publicó un indicador con el promedio anual de horas reales trabajadas en diversos países⁵, entre ellos, México, el cual es aquel donde mayor cantidad de horas al año laboran las personas registrando un total de 2 mil 246 horas anuales, en comparación, Estados Unidos labora mil 786 horas anuales, una diferencia de más de 500 horas por año, este dato si bien puede intentar contra argumentarse con la razón de una mayor productividad por parte de México, la realidad no corresponde con dicha situación, en 2018, el incremento del producto interno bruto en México fue de 2 por ciento mientras que el de Estados Unidos lo supero en casi un punto porcentual, al fijarse en 2.9 por ciento, de acuerdo con datos del Banco Mundial⁶.

La productividad, según la Organización Internacional del Trabajo, disminuye hasta en 30 por ciento cuando no existe una alimentación adecuada o suficiente por parte de los trabajadores, por ende, crece el riesgo de padecer enfermedades como anemia, diabetes, obesidad, depresión, disminución en el rendimiento intelectual, físico y anímico, entre otras, mismas que ocasionaran a posteriori, ausentismo laboral.

Esto sucede porque los trabajadores no tienen tiempo, un lugar, o bien, recursos económicos para consumir alimentos durante su jornada laboral, esto trae como consecuencia el deterioro de su propia salud y afectaciones negativas a la productividad dentro del centro de trabajo.

Según estudios aportados por los nutricionistas, las calorías que necesita una persona para desarrollar sus labores diarias son distintas, pues quién realiza un trabajo de oficina requiere al menos 1,8 calorías por minuto, en comparación con una persona que se dedica a la construcción o al cultivo, quienes aproximadamente gastan de 5 a 10 calorías por minuto. Lo que quiere decir que entre mayor esfuerzo físico, más se necesitará de una correcta alimentación.⁷

No obstante, las consecuencias de que un trabajador no disponga de unos minutos de relajación y/o para alimentarse, provoca diversos problemas como la pérdida de competitividad de la empresa a causa de la disminución de la productividad del personal, la cual suele tener su origen por una menor capacidad de aprendizaje y atención en la capacitación y actividades laborales que ejercen los trabajadores, sin embargo, contar con un tiempo demasiado prolongado para la ingesta de alimento deriva en una pérdida de horas hábiles no solo para el patrón sino para el mismo trabajador, que en la mayoría de los casos aprovecha este hora de comida extendida para realizar alguna otra actividad, buscando hacer más eficiente sus tiempos y aprovechar un tiempo que per se, se considera perdido.

Este punto podría justificar una hora de comida ampliada, no obstante, este tiempo, en la mayoría de los casos, es insuficiente para realizar las actividades normales de un trabajador, ya que factores como el tráfico, la afluencia de personas a distintos establecimientos/servicios, consumen tiempo para realizar dichas actividades, claro ejemplo de ello, es acudir a realizar algún trámite bancario, lo cual, sumado los tiempos de traslado, fila de espera, propiamente atención y retorno al centro laboral, pueden, para el caso de la Ciudad de México, conllevar un promedio mínimo de una hora y media o dos, lo cual evidentemente elimina el proceso de ingerir alimentos o tomar un breve descanso de sus actividades.

Empero, esto también se deriva de jornadas extraordinarias de trabajo, en las cuales, los trabajadores cubren un horario real de 10 horas, gozan de un tiempo de descanso ampliado, lo que termina incrementando gradualmente la fatiga y, cansancio, que a su vez se puede derivar en accidentes de trabajo y/o enfermedades. Cabe destacar que el artículo 66 de la LFT aclara que las horas extraordinarias de trabajo no pueden exceder las tres horas diarias ni tres veces a la semana.⁸

La presente iniciativa tiene por objeto otorgar un descanso mínimo de 30 minutos y máximo de 60 minutos a todos los trabajadores para dedicarlo a ingerir alimentos y, a su vez, relajarse por unos instantes de la carga laboral a la que son sometidos diariamente. En el entendido de que las mejores prácticas laborales señalan que las personas deben contar con tres periodos específicos al día para mantener un estilo de vida sano, contabilizando cada uno en 8 horas: trabajo, esparcimiento y descanso, lo cual da un total de 24 horas.

El primero de estos tiempos se refiere al tiempo dedicado al trabajo. Para realizar una actividad productiva que permite el pleno desarrollo de la persona, el segundo momento, es aquel dedica al esparcimiento, este contempla los periodos para alimentarse y se prioriza la realización de actividades relajantes que practique el trabajador, se incluye en este segundo periodo el tiempo de convivencia con otras personas, especialmente la familia y, el tercer tiempo, se refiere al descanso, es decir, el trabajador debe poder descansar un promedio mínimo de 7 horas diarias, necesarias para la salud de la persona.

Además de los beneficios antes mencionados, también permitiría que los trabajadores pueden dejar el centro del trabajo en un horario diurno que les permita dedicar con mayor ahínco tiempo de calidad a su familia y seres queridos, fortaleciendo sus relaciones afectivas y mejorando su entorno social. Asimismo, solo en caso de que el trabajador cumpla con una jornada extraordinaria de trabajo, este podrá disponer un total 90 minutos de descanso para compensar la energía y el tiempo adicional dedicado al centro de trabajo.

En virtud de lo expuesto, pongo a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto el que se reforman los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de jornada laboral

Artículo Primero. Se reforma los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 63. Durante la jornada de trabajo se concederá al trabajador un descanso **mínimo de 30 minutos y máximo de 60 minutos.**

En caso de una jornada de trabajo extraordinaria, se le otorgará al trabajador, un descanso adicional de 30 minutos.

Artículo 64. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante la hora de reposo o de comida, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Transitorios

Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Los patrones tendrán un plazo de 90 días para informar a sus empleados sobre los ajustes que tendrán los horarios de labores para dar cumplimiento al presente decreto, de igual manera deberán impulsar campañas para socializar y difundir el presente decreto.

Notas

1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de enero del 2016. Disponible en:

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm> Consultado el 14 de agosto de 2019.

2 Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de julio del 2019. Disponible en:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf Consultado el 14 de agosto de 2019.

3 *Ibidem.*

4 Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2ª./J. 84/2007, publicada en el Tomo XXV, mayo de 2007, página 851, Novena Época, del Seminario Judicial de la Federación. Disponible en:

<http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/162/162106.pdf> Consultado el: 13 de agosto del 2019.

5 Organization for Economics Cooperation and Development. (2018). *Hours Worked* . Disponible en:

<https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm#indicator-chart> Consultado el: 13 de agosto del 2019.

6 Banco Mundial (2019). Crecimiento del producto interno bruto (porcentaje anual) Disponible en:

<http://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KD.ZG> Consultado el: 13 de agosto del 2019.

7 Wanjek, Christopher. (2005). *Food at work. Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic desenses*. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en:

www.ilo.org/public/english/support/publ/food.htm Consultado el: 13 de agosto del 2019.

8 Obra citada. Ley Federal del Trabajo.

Palacio de San Lázaro a 26 de noviembre del 2019.

Diputado Hugo Rafael Ruiz Lustre (rúbrica)

S I L