

INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, A CARGO DE LA DIPUTADA CAROLINA DÁVILA RAMÍREZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

La que suscribe, Carolina Dávila Ramírez, diputada federal de la LXV Legislatura e integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, con fundamento en los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía la siguiente “iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reducción de semana laboral”, al tenor de la siguiente

Exposición de motivos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en sus artículos 23 y 24, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en sus artículos 6 y 7, reconocen el derecho de toda persona al trabajo, escogido de manera libre, en condiciones equitativas y satisfactorias, con una limitación razonable en su duración, reconociendo el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, este derecho es reconocido en nuestra Carta Magna en su artículo 123 que a la letra señala: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.

La jornada de trabajo que durante años ha imperado en varios países es el resultado del acuerdo de 8-8-8 que surgió de las demandas sociales del movimiento obrero en 1856 como consecuencia de las condiciones laborales de la revolución industrial.

Con la evolución de las condiciones de trabajo y el desarrollo de los países, las jornadas de trabajo de 48 horas semanales establecidas como máximas en el Convenio sobre las horas de trabajo de 1919 se han ido reduciendo, para el 2005 la mitad de los países establecían una jornada semanal de 40 horas, en países como Francia la semana laboral es de 30-35 horas y en Australia, Bélgica, Dinamarca y Países Bajos la jornada de trabajo es de 36-39 horas a la semana, sin embargo, en América Latina las 48 horas semanales siguen siendo la regla, ya que la proporción de trabajadores con largas jornadas pertenecen a países en desarrollo, mientras que en países desarrollados se labora menos horas, por lo tanto las horas trabajo están directamente relacionadas con el desarrollo del país, a mayor desarrollo menos horas.

La OIT define las “horas de trabajo excesivamente largas” como trabajar regularmente más de 48 horas por semana con efectos en la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, así como en el equilibrio entre el trabajo, la vida personal, la productividad y el desempeño.

Las jornadas excesivas tienen importantes consecuencias para los trabajadores y las empresas, provocan alteraciones en el sueño, en la vida familiar y social, que a su vez tienen efectos negativos en el nivel de la fatiga, estrés, desórdenes del sueño y estado de ánimo y, en última instancia, sobre la salud, seguridad y rendimiento en el trabajo; a largo plazo aumentan las probabilidades de enfermedades cardiovasculares, desórdenes gastrointestinales y musculoesqueléticos, infecciones crónicas, enfermedades mentales y conflictos familiares, adicionalmente se genera un descenso en la seguridad del área de trabajo, aumenta el riesgo de accidentes laborales y lesiones.

El exceso de trabajo ha sido reconocido por la OMS como un trastorno mental y entró en vigor el 1 de enero de 2022 en la última versión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), se describe como un agotamiento físico y mental debido al estrés crónico no gestionado con éxito asociado con el trabajo y el desempleo, caracterizado por tres elementos: sensación de agotamiento, cinismo o sentimientos negativos relacionados con el trabajo y eficacia profesional reducida.

De acuerdo con las estimaciones conjuntas de la OMS y la OIT sobre la carga de morbilidad y traumatismos relacionados con el trabajo, 2000-2016: informe de seguimiento mundial, el riesgo principal para los trabajadores es la exposición a largas jornadas laborales que se vincula con la muerte 750 mil personas, existen diferentes síndromes y padecimientos vinculados al trabajo excesivo, entre ellos podemos señalar los siguientes:

a) Estrés laboral, de acuerdo con las OMS son un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias y presiones laborales excesivas o difíciles de controlar, que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, poniéndolo a prueba para afrontar la situación; entre las causas se encuentran los horarios de trabajo estrictos e inflexibles, jornadas extenuantes y sistemas de turnos mal implementados.

Los efectos del estrés laboral se pueden ver tanto en el trabajador como en la empresa, en el individuo se puede presentar irritabilidad, angustia, falta de concentración, cansancio, depresión y problemas físicos graves como cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial, entre otros; las empresas se ven afectadas en la baja productividad y rendimiento, aumento de ausentismo, de accidentes, en la rotación de trabajadores y bajo compromiso, entre otros.

b) Depresión, entendida como el sentimiento persistente de inutilidad, pérdida de interés por las cosas y bajo estado de ánimo, así como la pérdida de la capacidad para disfrutar las cosas, es una de las principales causas de incapacidad laboral en nuestro país y uno de sus detonantes son las jornadas excesivas de trabajo y un ambiente laboral negativo.

La depresión junto con la ansiedad cuesta anualmente a la economía mundial \$1 billón de dólares en pérdida de productividad.

c) El síndrome de “Burnout”, aparece a mediados de los años 70 para describir coloquialmente la actitud de ciertos trabajadores de la salud hacia su labor, extendiéndose el término a otros ambientes laborales.

Este síndrome no implica solamente el agotamiento, sino también una actitud de desánimo ante el trabajo, se caracteriza por agotamiento, despersonalización, cinismo, desmotivación e insatisfacción ante el trabajo que produce un bajo desempeño y es consecuencia de estrés prolongado tanto en el aspecto emocional como en las relaciones interpersonales en el trabajo.

Es importante señalar que el síndrome de “Burnout” se refiere exclusivamente a la actitud en el desempeño laboral y no debe confundirse con la depresión clínica.

d) Enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares, datos de la OIT y de la OMS señalan que las largas jornadas de trabajo provocaron la muerte de 745 mil personas por cardiopatías isquémicas y accidentes cerebrovasculares en 2016, según las estimaciones esta cifra aumentó en un 20 por ciento para el año 2020.

El estudio mostró que trabajar al menos 55 horas a la semana está asociado con un mayor riesgo de cardiopatía isquémica como accidente cerebrovascular, en comparación con trabajar entre 35 y 40 horas a la semana.

Ante esto diversos países han optado por pruebas piloto para reducir la jornada laboral generalmente a cuatro días, las cuales no se han implementado en todo un país, excepto por las recientes modificaciones en los Emiratos Árabes, sino se han dado en algunos sectores o industrias, como resultado de la negociación colectiva, o en empresas específicas, bajo un esquema de menos horas con mayor productividad, es importante recalcar que esta reducción de la jornada no tiene el mismo impacto en todos los países, sectores o modalidades de trabajo.

Los Emiratos Árabes se convirtieron en el primer país en establecer oficialmente una semana laboral de cuatro días y medio para el sector público, el sector privado podrá determinar sus propios horarios, a partir del 1 de enero del 2022. Este cambio también atiene a una particularidad de los países árabes cuyo fin de semana es de viernes a sábado, en este caso se modifica de sábado a domingo, garantizando fluidez financiera, comercial y de transacciones económicas con otros países.

El objetivo es impulsar la productividad y mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la personal, así como mejorar la posición de competitividad global de los sectores económico y empresarial al acomodarse a los mercados mundiales. Estas modificaciones se extenderán a las escuelas públicas y los días viernes la jornada laboral será hasta el mediodía para atender los rezos musulmanes en la tarde.

En Islandia desde 2015 se ha estudiado convertir los fines de semana en tres días de descanso, pasando en algunos casos de 40 a 35 horas de jornada laboral semanal, manteniéndose e incluso aumentado la productividad. Este experimento se realizó en el ayuntamiento de Reykjavik y en puestos del gobierno nacional, contado con la participación de 2 mil 500 trabajadores (cerca del 1 por ciento de la población activa del país), pasando de una semana laboral de 40 horas a 35 o 36 horas. Diversos sindicatos están impulsando la reducción de horas de trabajo por el mismo salario y actualmente el 86 por ciento de la fuerza laboral ha decidido reducir su jornada laboral o pronto tendrá el derecho a hacerlo.

Por su parte, España es uno de los países de la UE que más trabaja con 32.2 horas y una productividad de 58.1 dólares, por lo que en enero del año pasado se presentó una propuesta en el parlamento para reducir de 40 a 32 horas o de 5 a 4 días a la semana la jornada laboral que fue acogida por el gobierno para realizar pruebas piloto en diversas empresas, pero se pospuso hasta el 2022. Se planteó contar con el apoyo de empresas voluntarias aleatorias de diversos sectores y tamaños para reducir la jornada laboral de sus trabajadores, estas empresas recibirán ayuda financiera y sus resultados serán comparados con aquellas que no hubieran realizado esta reducción.

Se ha probado una semana reducida de cuatro días en algunas compañías, en gran parte como efecto de la pandemia, algunos casos se han dado con Desigual que ofreció una jornada laboral de cuatro días, pero con un impacto en el salario entre el 4 y el 5.8 por ciento; Telefónica también ha anunciado un proyecto de reducción de jornada laboral a cuatro días con un impacto de aproximadamente 20 por ciento en el salario, esto es contrario a la propuesta de reducción laboral, ya que realmente estas acciones son jornadas parciales, que ya existen desde hace tiempo.

El grupo de software Del Sol implantó la semana laboral de cuatro días a partir del 1 de enero de 2020, lo que les implicó un aumento de 15 por ciento en la plantilla laboral, se redujo un 28 por ciento el absentismo, la facturación aumentó un 20 por ciento y la tasa de rotación de la plantilla se redujo a 0 por ciento junto con una mayor capacitación del personal.

En Nueva Zelanda se ha planteado reducir la jornada laboral a 4 días para aumentar la productividad, el bienestar de los trabajadores y fomentar el turismo interno, inspirado en el Kurzarbeit alemán implementado como esquema laboral de emergencia para enfrentar la crisis económica provocada por la pandemia del coronavirus.

Desde 2018 el empresario Andrew Barnes había implementado una jornada laboral de cuatro días a sus 200 trabajadores, el empresario señaló que esto mejoró la productividad y la salud física y mental de sus trabajadores. La empresa Unilever está haciendo su propio experimento dando la oportunidad a los trabajadores de reducir un 20 por ciento sus horas de trabajo sin reducir sus sueldos. La empresa Perpetual Guardian implementó desde 2018 una jornada laboral de 4 días a la semana con un 20 por ciento de aumento en la productividad.

Otro ejemplo es Japón, donde durante 2019 se presentó el programa Work Life Choice Challenge, que permitió a 2 mil 500 empleados de Microsoft experimentar una reducción de jornada a 4 días por semana durante un mes, el resultado del experimento fue un aumento de 39.9 por ciento en la productividad, una reducción de 23 por ciento en electricidad y 58.7 por ciento en tinta de impresora y papel.

Es relevante este experimento en Japón que ha luchado durante años contra la cultura del exceso de trabajo, que incluso ha generado el término *karoshi* que significa muerte por exceso de trabajo y que ha generado la atención internacional por el suicidio de un empleado de la agencia publicitaria Dentsu el día de Navidad después de excesivas jornadas de horas extra. Ante esta situación las empresas han comenzado a ofrecer más flexibilidad a sus trabajadores y el gobierno lanzó la campaña “Premium Friday” que alienta a los trabajadores a irse temprano a casa el último viernes de cada mes.

En el caso de México, la Ley Federal del Trabajo establece que la semana laboral es de ocho horas diarias, seis días por semana, lo que implican 48 horas de trabajo semanales; por lo tanto, se requiere una reforma constitucional para reducir la jornada diaria, de lo contrario para pasar a 4 días laborales a la semana se tendrían jornadas de 12 horas para cumplir con las horas de trabajo semanal.

Datos de la OCDE señalan que cada mexicano trabaja 2 mil 255 horas al año con poca productividad, la cifra más elevada entre las naciones parte de ese organismo; haciendo un comparativo en Alemania se trabajan 26.2 horas a la semana, con un nivel de productividad de 74.2 dólares, y en Noruega se realizan 27.2 horas de trabajo con una productividad de 93.2 dólares; mientras tanto en México con 41.3 horas trabajadas tenemos un nivel de productividad de 22.2 dólares, lejos de la mitad de la media de la OCDE, situada en los 54.8 dólares.

Jon Messenger, líder del Grupo de Condiciones de Trabajo de la OIT, ha declarado que en México la semana laboral disminuida es una lejana realidad, debido a las regulaciones en el país y las condiciones actuales del mercado laboral, donde los empresarios valoran más las horas oficina que la productividad

Desde hace varios años y en diferentes foros, Carlos Slim ha propuesto reducir la jornada laboral a tres días (en algunas notas se menciona que son jornadas de 10 horas (33 horas) y en otras de 12 horas (36 horas)), dispersando al personal en horarios completos de seis días, trabajando la mitad de los empleados de lunes a miércoles y la otra mitad de jueves a sábado. En Telmex desde hace varios años se ofrece a los trabajadores con mayor conocimiento permanecer más tiempo durante el día y trabajar menos días a la semana.

Diversas voces en los últimos años han considerado que se debe retomar la propuesta del empresario, algunas críticas explican que eso no implica realmente una reducción de la semana laboral, sino un relevo de trabajadores al aumentarse las horas diarias de trabajo.

Por otro lado, desde la Cámara de Diputados se han hecho algunas propuestas de reforma sobre este tema:

a) Diputado Carlos Alberto Valenzuela González (PAN), presentada el 5 de febrero de 2020.

Objetivo: Reforma el artículo 123 constitucional para establecer una jornada laboral máxima de siete horas y seis horas en el trabajo nocturno, se establecen dos días de descanso por cada cinco de trabajo, y se señala que las vacaciones de los trabajadores no serán menores de 25 días al año.

b) Diputada Ana Laura Bernal Camarena (PT), presentada el 27 de mayo de 2020.

Objetivo: Reforma el artículo 123 constitucional y los artículos 61 y 85 de la Ley Federal del Trabajo para establecer una jornada laboral máxima de siete horas.

c) Diputada Pilar Lozano Mac Donald (MC), presentada el 23 de febrero de 2021.

Objetivo: Reforma el artículo 123 constitucional y diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para establecer jornadas máximas a la semana de 48 horas y 12 por día, los trabajadores y el patrón podrán acordar como repartir las horas de trabajo para permitir que el trabajador tenga desde un día hasta cuatro días de reposo continuo por semana.

Aunado a lo anterior, la Covid-19 ha modificado en México y en el mundo la forma de trabajar, entre las adecuaciones que diversas empresas y el sector público han hecho son jornadas de 4 días, horarios escalonados y home-office, estos primeros ensayos obligados permiten vislumbrar la posibilidad de modificar las condiciones actuales de trabajo e ir paulatinamente reduciendo la jornada laboral con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores e incrementar la productividad, enfocando el trabajo en objetivos y no en horas oficina.



Horas trabajadas
Total, Horas / trabajador, 2019 o último disponible

Datos de la OCDE

Suriname	\$23.1
Oman	\$23.0
Equatorial Guinea	\$22.6
Belarus	\$21.8
Dominican Republic	\$21.7
Bosnia and Herzegovina	\$21.3
Algeria	\$21.3
North Macedonia	\$20.8
Mexico	\$20.6
Egypt	\$20.2
Iraq	\$20.2
Botswana	\$19.9
Iran, Islamic Republic of	\$19.9
Armenia	\$19.8
Jordan	\$19.6
Turkmenistan	\$19.6
Brazil	\$17.7

Productividad Laboral

PIB por hora trabajada (PIB en dólares internacionales constantes de 2017 a PPA), 2021

Datos de la OIT

Una de las características de la reducción de las horas de trabajo es que los salarios de los empleados siguen siendo los mismos, buscando un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, estudios de la OIT confirman que una jornada laboral menor a 8 horas diarias trae múltiples beneficios en la salud, tanto física como mental, ayuda a

reducir la contaminación ambiental, mejora la alimentación, muestra a los trabajadores más felices y comprometidos con su empresa, incrementa la productividad, reduce el abstencionismo y permite una mayor retención del talento por parte de las empresas. Adicionalmente a la reducción de la jornada laboral se han implementado otros mecanismos, como el viernes corto o el home office.

Por el otro lado, entre las desventajas detectadas es que los empleados pueden sentir más desconexión con sus jefes lo que provocaba que se alejen y disminuye la tolerancia a sus trabajos, se podría provocar desempleo al incentivar la inversión en recursos tecnológicos más económicos y se ha identificado como una barrera de entrada la cultura empresarial que prioriza las horas oficina sobre la productividad.

Cifras de la OCDE confirman que los países que trabajan menos horas son más productivos, mientras que un análisis de la OIT encontró que la relación entre el número de horas trabajadas anualmente por persona y la productividad es negativa.

La OIT identificó cinco dimensiones relativas al tiempo de trabajo decente, ya que los horarios de trabajo adecuados deberían:

- Promover la salud y la seguridad
- Ser favorables a la familia y mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar
- Promover la igualdad de género
- Impulsar la productividad y sostenibilidad de las empresas
- Ofrecer a los trabajadores un grado elección e influencia sobre sus horas de trabajo

La implementación de la reducción de la jornada laboral depende de las circunstancias particulares de cada país y región, un adecuado tiempo de trabajo es parte crucial de un trabajo decente y representa un elemento clave de las condiciones laborales al tener un gran impacto en los ingresos, el bienestar y las condiciones de vida de los trabajadores.

Ante este nuevo panorama, la presente iniciativa tiene por objeto reformar el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para reducir la semana laboral a 36 horas, buscando un equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores y modificando la cultura laboral a un enfoque basado en resultados y no en horas oficina.

Para facilitar la implementación de esta reforma se propone instaurarla paulatinamente de manera anual, realizando una reducción de la jornada laboral de 48 a 44 horas el primer año, de 44 a 40 horas el segundo año y de 40 a 36 horas el tercer año, con el propósito de atender las particularidades de cada sector e ir haciendo las adecuaciones necesarias para su implementación.

De igual manera, se establecen las diferentes posibilidades de reducción de jornada laboral para los trabajadores, empresarios y gobierno con la finalidad de llegar a acuerdos entre las partes para determinar la forma en que la reducción se implementaría, el acuerdo al que lleguen las partes se deberá establecer en el contrato colectivo de trabajo, o en su caso, en el contrato individual de trabajo, estas propuestas se basan en la flexibilidad de horario:

a) Jornada diaria más corta

b) Semana laboral comprimida

c) Año laboral reducido que implica más días de vacaciones al año

Uno de los puntos más importantes es señalar que la reducción de la jornada laboral no implica en ningún caso una reducción salarial ya que hacerlo implicaría responsabilidad por parte del patrón, de igual manera, el ingreso de nuevos trabajadores con un horario reducido implicaría el derecho al mismo salario que aquellos que desempeñan las mismas labores como lo establecen las leyes en la materia.

Para poder implementar estas propuestas es adecuado que las partes consideren las recomendaciones contenidas en la *Guide to developing balanced working time arrangements*, publicada por la OIT.

Por lo anteriormente expuesto, someto a la consideración de esta honorable Cámara de Diputados la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto que reforma y adiciona el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reducción de semana laboral

Artículo Único. - Se reforma y adiciona el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar como sigue:

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de **treinta y seis horas a la semana.**

La jornada laboral se implementará dependiendo de las necesidades de cada sector mediante acuerdo entre los trabajadores y los patrones, pudiéndose implementar las modalidades de jornada diaria corta, semana laboral comprimida o año laboral reducido.

Los acuerdos sobre la implementación de la jornada laboral deberán establecerse en el contrato colectivo de trabajo o, en su caso, en el contrato individual de trabajo.

II. a VI. ...

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, nacionalidad o **jornada laboral.**

VIII. a XXXI. ...

B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo **será de treinta y seis horas a la semana, no pudiendo exceder de siete horas diarias el trabajo nocturno** . Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

La jornada laboral se implementará mediante acuerdo entre los trabajadores y los Poderes de la Unión, pudiéndose implementar las modalidades de jornada diaria corta, semana laboral comprimida o año laboral reducido.

Los acuerdos sobre la implementación de la jornada laboral deberán establecerse en el contrato colectivo de trabajo o, en su caso, en el contrato individual de trabajo.

II. a IV. ...

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo **o jornada laboral;**

VI. a XIV. ...

Artículos Transitorios

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

Segundo. – Los patrones y trabajadores realizarán los ajustes necesarios para la implementación del presente Decreto, realizando la reducción escalonada de la semana laboral a 44 horas en el primer año, de 44 a 40 horas en el segundo año y de 40 a 36 horas el tercer año.

Tercero. - El Congreso de la Unión, dentro de los 180 días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente decreto, realizará las reformas necesarias para armonizar la legislación en materia laboral conforme a lo dispuesto en el presente Decreto.

Bibliografía

• BBC News (2021). El “rotundo éxito” del experimento en Islandia con la semana laboral de 4 días. BBC News. Recuperado el 9 de diciembre de 2021 de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-57730848>

• BBC News (2021). El primer país del mundo en tener oficialmente una semana laboral de 4 días y medio. BBC News. Recuperado el 11 de diciembre de 2021 de

<https://www.animalpolitico.com/bbc/emiratos-arabes-primer-pais-una-semana-laboral-4-dias-y-medio/>

• Graue, E. y otros. *El Síndrome de “Bournout”: La despersonalización, el agotamiento emocional y la insatisfacción en el trabajo como problemas en el ejercicio de la medicina y el desarrollo profesional*. Seminario El ejercicio actual de la medicina. Recuperado el 14 de diciembre de 2021 de

http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun_01_ponencia.html

• Fuentes, G. (2021). Ejercicios en el mundo dicen que es posible, en México, semana laboral de 4 días. Sin Embargo. Recuperado el 21 de diciembre de 2021 de <https://www.sinembargo.mx/06-07-2021/3996936>

• Leka, S. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Organización Mundial de la Salud. Recuperado el 19 de diciembre de 2021, de

https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

• Malacara, N. (2020). ¿Semana laboral de 4 días? Una idea con grandes ventajas, pero lejana en México. *Expansión*. Recuperado el 12 de diciembre de 2021, de <https://expansion.mx/carrera/2020/01/21/semana-laboral-cuatro-dias-esquema-atractivo-lejano-mexico>

• Martínez, M. (2020). Demostrado: las jornadas de cuatro días son más productivas. *Hablemos de empresas*. Recuperado el 10 de diciembre de 2021, de <https://hablemosdeempresas.com/pymes/demostrado-las-jornadas-de-cuatro-dias-son-mas-productivas/>

• Messenger, J. (2018). *Working time and the future of work*. International Labour Organization. Recuperado el 14 de diciembre de 2021 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/document/publication/wcms_649907.pdf

• Grisanti, E. (2021). La semana laboral de cuatro días está cada vez más cerca de convertirse en una realidad global. *PlayGround*. Recuperado el 10 de diciembre de 2021 de <https://www.playgroundweb.com/impacto-social/la-semana-laboral-de-cuatro-dias-esta-cada-vez-mas-cerca-de-convertirse-en-una-realidad-global-10575>

• International Labour Office (2019). *Guide to developing balanced working time arrangements*. International Labour Organization. Recuperado el 14 de diciembre de 2021 de

https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_706159/lang-en/index.htm

• Islas, G. (2020). El debate mundial para reducir la jornada laboral. ¿Y México? *Forbes*. Recuperado el 11 de diciembre de 2021 de <https://www.forbes.com.mx/el-debate-mundial-para-reducir-la-jornada-laboral-y-mexico/>

• Redacción ADN40 (2021). EAU es el primer país en aprobar una semana laboral de 4 días. ADN40. Recuperado el 11 de diciembre de 2021, de <https://www.adn40.mx/internacional/semana-laboral-4-dias-eau-gm-especial>

• Rivas, S. (2021). ¿Es posible poner en marcha la jornada de cuatro días? *El País Economía*. Recuperado el 14 de diciembre de 2021 de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/10/06/companias/1633511412_298184.html

• OIT (2021). Las largas jornadas de trabajo pueden aumentar las muertes por enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares, según la OIT y la OMS. *Noticias OIT*. Recuperado el 14 de diciembre de 2021 de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_792231/lang-es/index.htm

• Platas, E. Depresión y baja en el rendimiento laboral. Recuperado el 14 de diciembre de 2021, de <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/01-Depresion-Baja-Rendimiento.pdf>

• Toh, M. y Wakatsuki, Y. (2019). Microsoft probó una semana laboral de 4 días en Japón. La productividad aumentó 40%. *CNN*. Recuperado el 14 de diciembre de 2021 de

<https://cnnespanol.cnn.com/2019/11/04/microsoft-probo-un-a-semana-laboral-de-4-dias-en-japon-la-productividad-aumento-40/>

• <http://sil.gobernacion.gob.mx/portal/AsuntosLegislativos/busquedaAvanzada>

- <https://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/horas-trabajadas.htm>
- <https://ilostat.ilo.org/topics/working-time/>
- <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>

Salón de sesiones de la honorable Cámara de Diputados, a 29 de marzo de 2022.

Diputada Carolina Dávila Ramírez (rúbrica)

SILL