CÁMARA DE DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO, POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El suscrito, diputado **JOSÉ LUIS BÁEZ GUERRERO**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional de la LXV Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71 fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 6, numeral 1, fracción I, 77 numeral 1 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración del Pleno de esta Soberanía la iniciativa con proyecto de decreto por el que se **REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, al tenor de lo siguiente:

Planteamiento del problema

Desde la antigüedad a cada periodo de trabajo le corresponden ciertos días de descanso, ya sea uno o dos, dependiendo de la cultura.

Para los egipcios la "**semana**" contaba con diez días, sin embargo, los mesopotámicos, en busca de medir el tiempo de manera más exacta, hicieron diversos cálculos en relación a la rotación de la luna alrededor de la tierra, siendo 29.5 días (redondeados a 28) que divididos entre 4 quedó en 7 días. Creían que había siete planetas en el sistema solar y el número siete tenía tal poder que planearon sus días en torno a ello. Su semana planetaria de siete días se extendió a Egipto, Grecia y, finalmente a Roma.

Una vez precisado los días que tenía una semana, en sus orígenes el día escogido para ser la jornada de descanso semanal era el **sábado**, situado inicialmente en los calendarios como el séptimo día de la semana, el término 'sábado' significa literalmente 'descanso' y etimológicamente proviene del hebreo *'šabbāt'* (aunque al castellano nos llegó desde el latín tardío *'sabbătum'* y a éste, a su vez, del griego *'sábbaton'*, con idéntico significado).

El sábado era festivo para el judaísmo y en otras confesiones religiosas, encontrándonos que en los inicios del catolicismo también fue así.

Posteriormente Constantino I, legalizador de la religión cristiana, el 7 de marzo de 321 decretó que el día dedicado al descanso para el catolicismo debía de ser el '**domingo**' *dies solis o* "Día del sol", *sunday* en inglés, término que proviene del latín *'dominĭcus'* y cuyo significado literal era 'Día del Señor'[1].

[1] https://blogs.20minutos.es/yaestaellistoquetodolosabe/cuando-se-decidio-que-el-domingo-debia-ser-el-dia-de-descanso-semanal/

Por su parte, a iglesia católica lo institucionalizó hasta el 'Concilio de Trento' (celebrado entre los años 1545 y 1563) donde toma carácter oficial la norma y se impuso como obligación acudir a la misa dominical y la prohibición de realizar aquellos trabajos laborales que no fuesen esenciales: *"Complace a la Iglesia de Dios que la celebración religiosa del día* sabbat *se debe transferir al día del Señor: el domingo"*[2]

Sin embargo, la **Revolución francesa**, de 1789, cambió el calendario, le quitaron el significado religioso y dividieron el año en 12 meses de 30 días, lo que hacía un total de 360 días y los cinco días restantes eran considerados de naturaleza festiva. Los meses, eran de tres décadas y el día décimo era oficialmente de descanso. Pero en 1806, **Napoleón** hizo desaparecer el calendario que estaba en vigor desde el año 1793.

Por su parte, en Inglaterra, con la presión de los sindicatos a partir de 1840, hizo que se empezara a conceder un día de descanso hasta que se hace oficial el domingo. Pero en el **siglo XIX**, muchos de los trabajadores utilizaron el séptimo día de la semana para divertirse tanto que surgió el **"Lunes Santo"**, en el cual los trabajadores faltaban a sus labores para recuperarse de la resaca del domingo. Por ello, los dueños de las fábricas inglesas se comprometieron con los trabajadores a darles mediodía del sábado a cambio de la asistencia al trabajo el lunes.

Las campañas para un **fin de semana** establecido habían comenzado en la década de 1840, pero no lograron una adopción generalizada hasta 50 años más tarde. A fines del siglo XIX, hubo un fuerte impulso para marcar el sábado por la tarde y el domingo como fin de semana, esta práctica solo se estableció en la década de 1930.

El **fin de semana** fue aceptado por los empleadores al descubrir que el descanso completo del sábado y domingo reducía el ausentismo y mejoraba la eficiencia.

Esta medida fue impulsada desde el último tercio del siglo XIX que hizo parte de una tendencia regulatoria internacional, pues una oleada de legislación laboral reglamentó esa materia en el mundo ibérico y latinoamericano: España (1903), Argentina (1905), Chile (1908) y Brasil (1911)[3].

Además, en 1948 al proclamarse la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** ratificada en el mismo año por México, se estipuló de forma obligatoria que. *"Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas."*[4]

Por su parte, en el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, ratificado por México en 1981 afirma:

[2] https://www.muyhistoria.es/curiosidades/preguntas-respuestas/desde-cuando-se-descansa-los-domingos-511488810037
[3] https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26202016000200039.
[4] Articulo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights)

"Artículo 7 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

...

d)El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos."[5]

En nuestro país, el descanso dominical fue declarado obligatorio en la ciudad de México el 15 de julio de 1913. Sin que se mencione el mediodía del sábado.

Así, nuestra constitución precisa la **garantía de la libertad de trabajo,** misma que no es absoluta, irrestricta e ilimitada, se condiciona al cumplimiento de ciertos presupuestos, precisando que:

"a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos... esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa ...cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial."[6]

Por su parte, en el diverso artículo 123 constitucional se precisa el derecho de toda persona a un trabajo digno y socialmente útil. Obliga al Congreso de la Unión, a expedir leyes sobre el trabajo, con la **única salvedad** de no contravenir las bases establecidas, entre las que destacan para lo que refiere a la presente iniciativa:

"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 ocho horas.***

---

[5] https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Pacto_IDESC.pdf

[6] Jurisprudencia P./J. 28/99, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena Época, Constitucional, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX, Abril de 1999, página 260, del rubro y texto: LIBERTAD DE TRABAJO. NO ES ABSOLUTA DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE LA RIGEN (ARTÍCULO 5o., PÁRRAFO PRIMERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS). La garantía individual de libertad de trabajo que consagra el artículo 5o., primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es absoluta, irrestricta e ilimitada, sino que, con base en los principios fundamentales que deben atenderse, su ejercicio se condiciona a la satisfacción de los siguientes presupuestos: a) que no se trate de una actividad ilícita; b) que no se afecten derechos de terceros; y, c) que no se afecten derechos de la sociedad en general. En lo referente al primer presupuesto, la garantía constitucional cobra vigencia en la medida que se refiera a una actividad lícita, esto es, que esté permitida por la ley. El segundo presupuesto normativo implica que la garantía no podrá ser exigida si la actividad a la que pretende dedicarse la persona conlleva a su vez la afectación de un derecho preferente tutelado por la ley en favor de otro. Finalmente, el tercer presupuesto implica que la garantía será exigible siempre y cuando la actividad, aunque lícita, no afecte el derecho de la sociedad, esto es, existe un imperativo que subyace frente al derecho de los gobernados en lo individual, en tanto que existe un valor que se pondera y asegura, que se traduce en la convivencia y bienestar social, lo que significa que se protege el interés de la sociedad por encima del particular y, en aras de ese interés mayor se limita o condiciona el individual cuando con éste puede afectarse aquél en una proporción mayor del beneficio que obtendría el gobernado.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

*IV.- **Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos**.*

...

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

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

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. 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;

II.- **Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro**;

...

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

..."

De lo anterior se colige que constitucionalmente se contempla una jornada[7] laboral compuesta de **8 horas de trabajo al día durante 6 días de trabajo a la semana**, es decir 48 horas semanales y de esto, el trabajador disfrutará "**cuando menos**" de **un día de descanso con goce de salario íntegro**, tanto a los trabajadores del apartado A como del B.

Cabe recalcar, que esto es contrario al CO47-convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm.47) emitido por la Organización Internacional del Trabajo donde se propone indispensable desplegar un esfuerzo continuo a fin de reducir lo más posible las horas de trabajo en los empleos de todas clases[8].

Sin embargo, en la **Ley Federal del Trabajo**, publicada en el Diario Oficial de la Federación en 1970 se precisó que: "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros **el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente**..."[9]

---

[7] Entendiendo como jornada de trabajo al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo.

[8] https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047

[9] Art. 59 de la Ley Federal del Trabajo.

Así, se permitió fijar otras formas de repartir el trabajo a efecto de otorgar a sus trabajadores **dos días de descanso**, y esto se debe a que la empresa así lo estableció o tiene otra estrategia para cubrir las 8 horas de trabajo del día sábado, como ejemplo, trabajar 9 horas de lunes a viernes[10].

Sin embargo, esa jornada de descanso a la fecha **¿es suficiente?**

Analicemos al efecto el contexto internacional.

El primer país en implementar la jornada reducida fue **Islandia**, tras una prueba de cuatro años (2015-2019) entre los empleados del sector público de la capital. Las 2.500 personas que trabajaron menos horas sin que se les reduzca el salario tuvieron menos estrés y agotamiento, mejoraron su salud y su equilibrio de vida y empleo sin disminuir la productividad y la recaudación del Estado. Hoy el 86% de los islandeses trabaja menos horas o puede solicitar la nueva modalidad de horario[11]

En otros países, como **Japón** el gigante tecnológico Microsoft decidió en 2019 ofrecer a sus empleados la oportunidad de laborar de lunes a jueves durante un mes, y sin reducir su salario con el 92% de participación laboral. Los resultados demostraron un incremento de las ventas en un 40%, reducción del consumo de electricidad en un 23% y la impresión en papel en un 59%.

En **Nueva Zelanda** la empresa Perpetual Guardian ofreció una semana laboral más corta a sus 240 empleados. Al ver que los objetivos se cumplieron en menor tiempo[12], la firma decidió convertir esta jornada en una política interna.

La empresa Software Delsol en **España** comenzó en el 2020 con una jornada laboral de cuatro días. Para no descuidar a sus clientes, se contrató a 25 personas más y se trabajó en bloques de cuatro días rotativos, con una jornada diaria de 32 horas.

La empresa especializada en ciberseguridad Signifyd en **Estados Unidos** puso en marcha un programa piloto en 2021 para que el talento trabajara cuatro días a la semana. El resultado: 75% de crecimiento en ventas y menos agotamiento laboral.

El último en unirse a esta moda ha sido **Reino Unido**, que se ha unido al programa "4 Day Week Global", el cual sigue **la regla 100-80-100**: el 100% del sueldo, el 80% del tiempo y el 100% de productividad. Así, 73 empresas británicas con un total de más de 3.000 trabajadores van a comenzar este experimento, el cual ya se lleva a cabo en unas 150 firmas de Estados Unidos, Canadá, Australia o Nueva Zelanda[13].

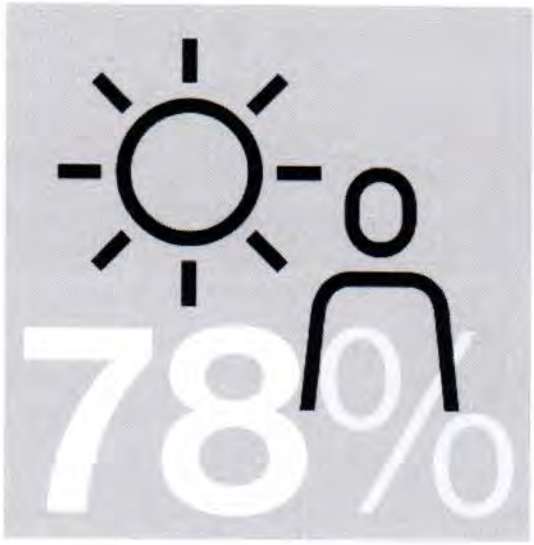
---

[10] https://www.occ.com.mx/blog/lo-que-debes-saber-sobre-la-jornada-de-trabajo/

[11] https://www.cronista.com/internacionales/semana-laboral-de-cuatro-dias-cuales-son-los-nuevos-paises-que-se-suman-y-por-que/

[12] De acuerdo a un estudio interno realizado por la empresa y monitoreado por la Universidad Tecnológica de Auckland, se registró un incremento en el compromiso y el empoderamiento del personal. Los niveles de estrés bajaron de 45 % a 38 % y el puntaje de balance trabajo-vida se incrementó de 54 % a 78 %. (https://observatorio.tec.mx/edu-news/semana-laboral-cuatro-dias).

[13] https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/semana-laboral-cuatro-dias-todos-experimentos-que-hay-marcha



El 78% de los empleados con 4 días a la semana están más felices y menos estresados.[14]

Hoy en día una jornada semanal reducida, resulta ser una jornada atractiva para los trabajadores y otra alternativa a los esquemas flexibles de trabajo que surgieron durante la pandemia.

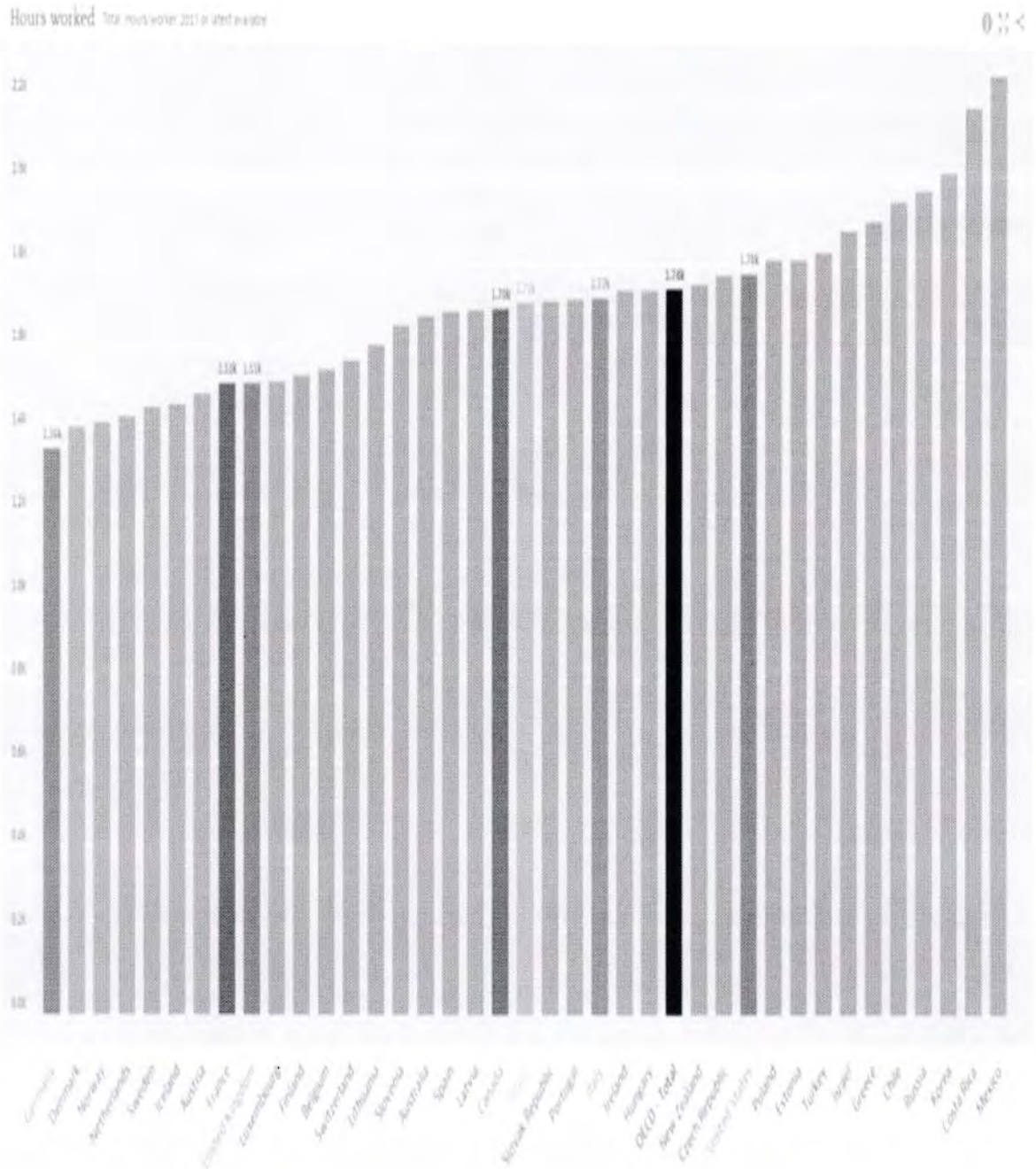


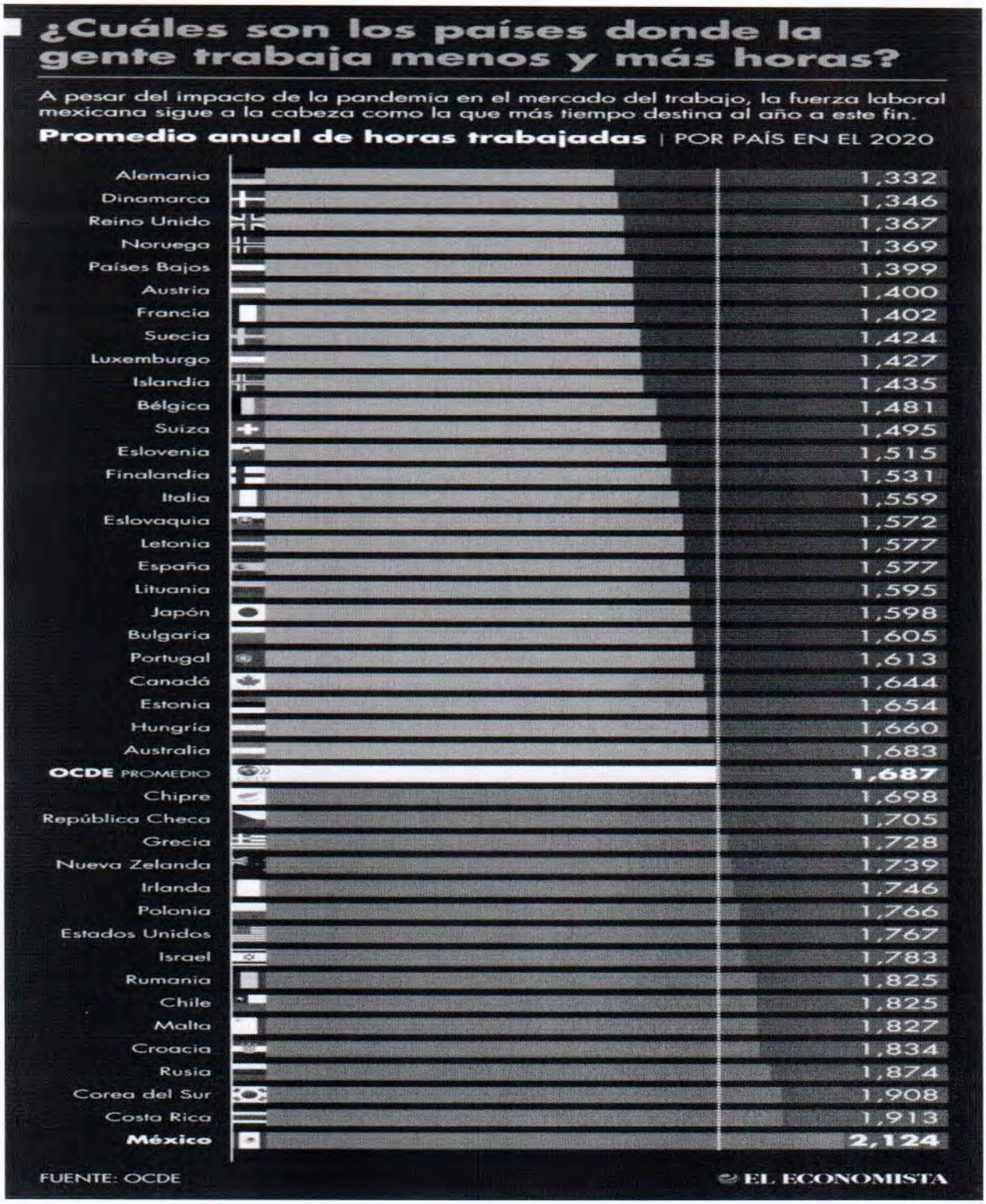
Contrariamente a lo referido, **México** es uno de los países donde se trabajan más horas con **baja productividad**[15], datos de la OCDE 2020[16] muestran que son, en promedio, 2,124 horas al año en comparación con Costa Rica (1,913), Rusia (1,874) y Japón (1,598). Por su parte, los países con menos horas promedio de trabajo son Alemania que encabeza la lista de países con menor horario laboral al año (1332), Dinamarca (1,346) o Reino Unido (1,367), este último con un 62.71% menos de horario laboral que en nuestro país.

[14] https://www.4dayweek.com/

[15] Lo que ha influido en mayores niveles de estrés (https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Semana-laboral-de-4-dias-Buena-idea-pero-todavia-muy-lejana-para-Mexico-20220401-0045.html)

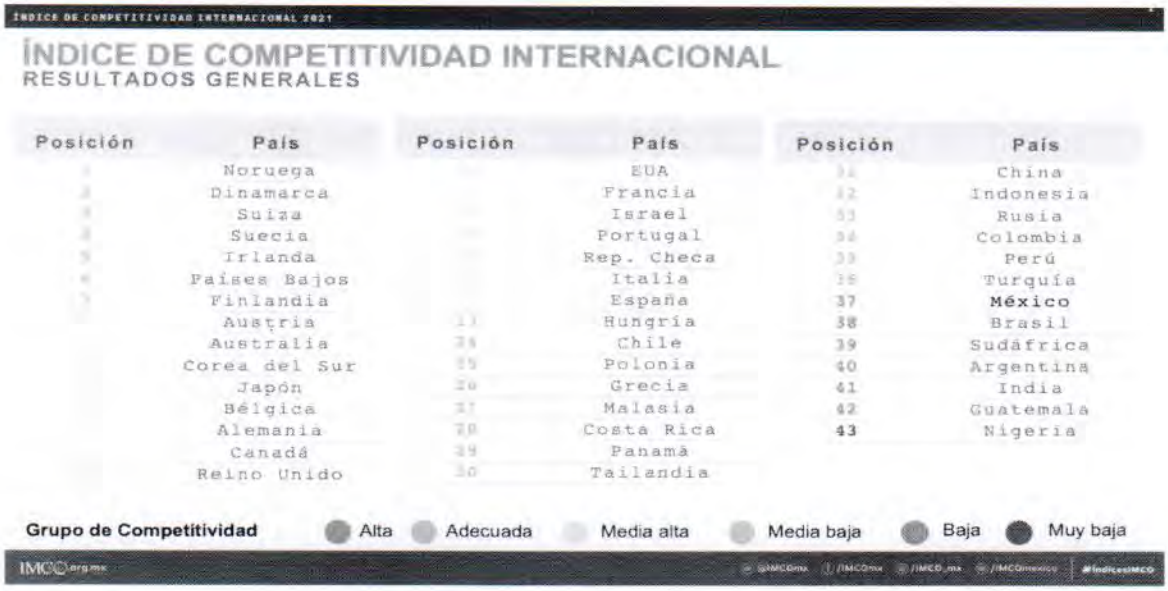
[16] https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Cuales-son-los-paises-donde-se-la-gente-trabaja-menos-y-mas-horas-20210817-0042.html


Hours worked
1,554
1,618
1,619
1,708
1,778
1,778
1,784


¿Cuáles son los países donde la gente trabaja menos y más horas?
A pesar del impacto de la pandemia en el mercado del trabajo, la fuerza laboral mexicana sigue a la cabeza como la que más tiempo destina al año a este fin.
Promedio anual de horas trabajadas | POR PAÍS EN EL 2020
Alemania 1,332
Dinamarca 1,346
Reino Unido 1,367
Noruega 1,369
Países Bajos 1,399
Austria 1,400
Francia 1,402
Suecia 1,424
Luxemburgo 1,427
Islandia 1,435
Bélgica 1,481
Suiza 1,495
Eslovenia 1,515
Finalandia 1,531
Italia 1,559
Eslovaquia 1,572
Letonia 1,577
España 1,577
Lituania 1,595
Japón 1,598
Bulgaria 1,605
Portugal 1,613
Canadá 1,644
Estonia 1,654
Hungría 1,660
Australia 1,683
OCDE PROMEDIO 1,687
Chipre 1,698
República Checa 1,705
Grecia 1,728
Nueva Zelanda 1,739
Irlanda 1,746
Polonia 1,766
Estados Unidos 1,767
Israel 1,783
Rumania 1,825
Chile 1,825
Malta 1,827
Croacia 1,834
Rusia 1,874
Corea del Sur 1,908
Costa Rica 1,913
México 2,124
FUENTE: OCDE
EL ECONOMISTA

Y ¿**por qué afirmamos que en México se trabaja con baja productividad**? Por desgracia, en 2020, la Productividad Total de los Factores[17] registró un descenso de 3.69% con respecto a 2019. Si la medimos en pesos por hora trabajada: A nivel nacional, la productividad laboral es de 167 pesos por hora trabajada, aunque también aquí hay diferencias de acuerdo a la localidad [18].

Por su parte el **Instituto Mexicano para la Competitividad**[19] al medir la capacidad de generar, atraer y retener talento e inversión, demostró que México descendió dos posiciones en el ranking; ocupa el lugar 37, y está dentro del grupo de competitividad baja. Por su parte, los 10 países más competitivos son más productivos, atraen más inversión y son menos desiguales en sus ingresos, mientras los 10 menos competitivos observan peor desempeño respecto al promedio en estos rubros.



México retrocedió en cinco de los 10 subíndices:

- Medio ambiente: (Posición 36) Retrocedió un lugar debido a un menor porcentaje de electricidad producida por fuentes de energía no contaminantes, mayor vulnerabilidad climática y mayor uso de pesticidas.
- Sociedad: (Posición 38) Retrocedió dos lugares debido a un mayor desembolso en salud de las familias mexicanas, caída en la cobertura de vacunación contra sarampión y DTP.

---

[17] Que permite identificar la contribución al crecimiento en la producción de bienes y servicios a partir de los factores productivos como la mano de obra, el capital, los bienes intermedios y la tecnología. La medición de la PTF está determinada con base en la metodología desarrollada por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y el Manual del Sistema de Cuentas Nacionales 2008 (SCN 2008) de Naciones Unidas y es una herramienta importante para la revisión de los patrones de crecimiento económico. (https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/StmaCntaNal/PTFK2019.pdf)

[18] En la Ciudad de México la productividad es de 401 pesos por hora, en Nuevo León de 249 pesos por hora, frente 80 pesos por hora en Chiapas y Oaxaca.(https://coparmexnl.org.mx/2022/04/08/mexico-uno-de-los-paises-que-mas-horas-trabajan/#:~:text=M%C3%A9xico%20es%20el%20pa%C3%ADs%20de,se%20trabaja%2023%25%20m%C3%A1s%20horas.).

[19] https://imco.org.mx/indice-de-competitividad-internacional-2021/

- Sistema Político: (Posición 35) Retrocedió dos lugares por el mal desempeño en el Índice de Estabilidad Política y ausencia de violencia.
- **Mercado de Factores: (Posición 20) Avanzó una posición gracias a mejoras en la flexibilidad de las leyes laborales.**
- Economía: (Posición 27) Avanzó cuatro posiciones como consecuencia del aumento observado en las reservas internacionales y reducción de la deuda externa.
- Relaciones internacionales: (Posición 40) Retrocedió 10 por la caída en Inversión Extranjera Directa Neta y peor desempeño en el índice de libertad comercial.
- Innovación: (Posición 30) Retrocedió un lugar debido a un menor coeficiente de invención y baja en las exportaciones de alta tecnología.

El instituto precisa que México necesita crear condiciones para alcanzar una mayor productividad y generar bienestar para sus habitantes. Y, como se precisó en párrafos precedentes la flexibilidad laboral ha sido un factor de avance en una mejor percepción de productividad.

Además, de acuerdo con la **Organización Mundial de la Salud**, el estrés laboral que puede ocasionar el exceso de trabajo o la falta de vacaciones puede provocar pérdidas de entre el 4% y 6% del PIB nacional ya que aumentan el ausentismo, reducción de desempeño y productividad, reducción del crecimiento, calidad del trabajo y producción, aumento de quejas, violencia, entre otros[20].

Por ello, dar el **tiempo de descanso justo** a los trabajadores es una medida importante para que se sientan valorados y tengan un mejor desempeño.

Una semana laboral más corta puede alentar a los empleados a utilizar su energía de manera más eficiente[21]. Mejora su salud mental, hacer que se sientan de mejor de ánimo y pueden convivir más tiempo con sus familias. Se reduce el tráfico vehicular y se recortan gastos en transportación y gasolina, lo que a la larga también generará un impacto positivo en el medio ambiente. Además, hay toda una floreciente industria del ocio y oportunidad de negocio, durante los días libres. Ya que aumenta el quehacer de la gente en los días de descanso y con ello se regenera la economía de aquellos que tienen negocios dedicados al ocio (cines, teatros, viajes, excursiones, deportes, entre otros.)[22]

Sin que dejemos de observar que el arreglo de una semana de trabajo reducida tiene que ir de la mano con una **distribución efectiva de las labores** o la eliminación de las horas extras no pagadas como parte de la cultura de trabajo[23]. Es decir, y retomando la idea que fija el programa "4 Day Week Global", en México debemos dirigir el trabajo a: el 100% del sueldo, el 80% del tiempo y el 100% de productividad.

---

[20] Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. Pág. 26 (https://www.who.int/es/publications/i/item/924159165X)

[21] Jon Messenger, líder del Grupo de Condiciones de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo OIT, (https://expansion.mx/carrera/2022/06/09/semana-laboral-cuatro-dias-paises)

[22] https://www.bbc.com/mundo/noticias-51214608

[23] https://observatorio.tec.mx/edu-news/semana-laboral-cuatro-dias

No se trata de trabajar menos y producir menos. Se trata de trabajar menos y producir más.

Se trata de que el trabajador aproveche al máximo sus horas y días de trabajo mediante una **mejor planeación** por parte del empleador y así no se tengan tiempos muertos. El empleador debe ofrecer mejores modelos de trabajo, aprovechando las herramientas tecnológicas que nos ha dejado la pandemia, como el trabajo a distancia o home office, trabajos definidos, modelos híbridos. Y, por su parte el empleado debe ofrecer un 100% de productividad en su horario laboral.



Para mayor claridad se presenta el siguiente cuadro comparativo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.	Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo **desde el viernes** en la tarde o cualquier modalidad equivalente.
Artículo 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.	Artículo 69. Por cada **cuatro días y medio** de trabajo disfrutará el trabajador de un **dos días y medio** de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.
Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.	Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que **los días** de descanso semanal **sean el viernes por la tarde, sábado y** domingo. Los trabajadores que presten servicio en día **sábado y** domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.
	Transitorio
	Único. - El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

En atención a lo anteriormente expuesto, someto a consideración de esta **H. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión**, el siguiente:

DECRETO

Único.- Se reforma el segundo párrafo del artículo 59, el artículo 69 y el primer y segundo párrafo del artículo 71, todos de la Ley Federal del trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.
Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo **desde el viernes** en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 69. Por cada **cuatro** días **y medio** de trabajo disfrutará el trabajador de un **dos días y medio** de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que **los días** de descanso semanal **sean el viernes por la tarde, sábado y** domingo.
Los trabajadores que presten servicio en día **sábado y** domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Transitorio

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

Dado en el salón de sesiones el día 11 de Octubre de 2022.

ATENTAMENTE

DIP. JOSÉ LUIS BÁEZ GUERRERO

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXV Legislatura

Junta de Coordinación Política

Diputados: Moisés Ignacio Mier Velasco, presidente; Jorge Romero Herrera, PAN; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Alberto Anaya Gutiérrez, PT; Jorge Álvarez Máynez, MOVIMIENTO CIUDADANO; Luis Ángel Xariel Espinosa Cházaro, PRD.

Mesa Directiva

Diputados: Santiago Creel Miranda, presidente; vicepresidentes, Karla Yuritzi Almazán Burgos, MORENA; Nohemí Berenice Luna Ayala, PAN; Marcela Guerra Castillo, PRI; secretarios, Brenda Espinoza López, MORENA; Saraí Núñez Cerón, PAN; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; María del Carmen Pinete Vargas, PVEM; Magdalena del Socorro Núñez Monreal, PT; Jessica María Guadalupe Ortega de la Cruz, MOVIMIENTO CIUDADANO; María Macarena Chávez Flores, PRD.

Secretaría General

Secretaría de Servicios Parlamentarios

Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados

Director: Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

Apoyo Documental: Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica: http://gaceta.diputados.gob.mx/**