

## **INICIATIVA QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 59 Y 71 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA SUSANA PRIETO TERRAZAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA**

La suscrita, diputada Susana Prieto Terrazas, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXV Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los artículos 6, fracción I, numeral 1; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta honorable asamblea **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal de Trabajo, en materia de jornada laboral**, conforme al siguiente.

### **Exposición de Motivos**

Debemos entender que la jornada laboral que se mantiene hoy en día tuvo sus orígenes en la Revolución Industrial, esto derivado de las largas jornadas laborales que tenían los trabajadores, de entre 15 y 18 horas; ante el mundo, quien se consolidó como el creador de la jornada de 8 horas de trabajo, fue Robert Owen, un hombre británico que en 1810 difundió la idea de dividir el día en: 8 horas de trabajo, 8 horas de recreación y 8 horas de descanso.<sup>1</sup>

En el territorio nacional iniciaron las protestas que se organizaban bajo la influencia y ayuda de los hermanos Flores Magón, que definirían el rumbo laboral en México, tales como la huelga del Río Blanco o la huelga de Cananea el 1 de junio de 1906 en Sonora.<sup>2</sup>

El tiempo de trabajo es la condición que tiene un impacto más directo en la vida cotidiana de los trabajadores. La cantidad de horas trabajadas y la forma en que éstas se distribuyen no sólo afectan a la calidad del trabajo sino también a la vida fuera del lugar de labores. Las horas de trabajo y la organización de éste pueden tener graves consecuencias para la salud física y mental y el bienestar de los trabajadores, así como para su seguridad en el trabajo y durante los trayectos de la casa al empleo y viceversa, y para sus ingresos.<sup>3</sup>

Aunque si bien es cierto que de acuerdo con el artículo 5o., fracción III, de la Ley Federal del Trabajo se establece que no producirá un efecto legal, “una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva (...)”, la realidad para los trabajadores en México es distinta, ya que, aunque se estipula que el tiempo de trabajo no puede exceder los máximos legales, que se entiende, son 48 horas por semana, la realidad es que, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, nueva edición (Enoen) correspondientes al tercer trimestre de 2022, la población ocupada desempeña una gran variedad de tareas que realiza con distinta intensidad. En el tercer trimestre de 2022, 5.7 por ciento de las personas trabajó menos de 15 horas semanales y 26.8 por ciento, más de 48 horas, quienes cumplieron jornadas de más de 48 horas semanales fueron 31.8 por ciento; es decir, 223 mil hombres más respecto al mismo periodo del año anterior. Por su parte, las mujeres ocupadas en jornadas de más de 48 horas semanales representaron 19.3 por ciento: 243 mil mujeres más que en el mismo periodo de comparación, lo cual indica que, a comparación del año pasado, las jornadas laborales aumentaron para las personas trabajadoras conllevando mayores consecuencias para la salud de éstos.

Considerando que la jornada laboral vigente no se adecua a la vida actual, como se indicó anteriormente, la realidad es que las jornadas reales, sobrepasan el tiempo máximo de labores, rompiendo el equilibrio entre las horas laborales, horas de descanso y horas de recreación.

Dentro de las afectaciones del ámbito personal las y los trabajadores consideran que trabajar horas de más y/o más días tiene consecuencias adversas en el organismo por lo que puede derivar en accidentes en el lugar de trabajo impactando negativamente en el ámbito familiar.

Dentro de las ocho horas que se supone corresponden a la recreación familiar, se desprende que no se consideran las horas que las personas trabajadoras invierten en los trayectos tanto de su casa al trabajo, como del trabajo a casa, dando como resultado un promedio de 462 horas al año invertidas en traslados y para quienes usan el automóvil se calcula que pasan un promedio de 264 horas al año en el tráfico, lo cual equivale a 20 días, y hasta 384 horas, o 16 días al año, sin contar el estrés y cansancio generado por el exceso de población que utiliza los medios de transporte público o el tráfico de cada día.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el documento *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS contextualización, prácticas y literatura de apoyo* <sup>4</sup> muestra que los trabajos con jornadas extensas pueden llevar a sufrir accidentes, “La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que cada año mueren 2 millones de hombres y mujeres como resultado de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. La OMS estima que cada año existen 160 millones de nuevos casos de enfermedades relacionadas al trabajo y estipula que las condiciones de trabajo generan que un tercio de ellos presenten dolor de espalda, 16 por ciento, pérdida de audición; 10 por ciento de cáncer de pulmón y 8 por ciento de la tasa de depresión atribuida a riesgos de trabajo”.<sup>5</sup>

Las jornadas laborales tan largas han traído consecuencias como el debilitamiento del tejido social al impactar en la cohesión de las familias, ya que la falta de tiempo por las jornadas laborales tan extensas y el cansancio que de ellas deriva, hace que comúnmente los padres y madres de familia deleguen el cuidado de los menores a otros familiares o instituciones de cuidado, desfavoreciendo el acercamiento familiar y afectando a los infantes.

Una serie de estudios han identificado a las largas jornadas laborales como un importante factor de predicción de los conflictos entre el trabajo y la vida privada. Una menor participación en la vida comunitaria, cívica y una menor tasa de fertilidad, son resultados comunes de las jornadas laborales excesivamente largas.

Los desequilibrios entre el trabajo y la vida privada también pueden reducir el bienestar mental, lo que se traduce en estrés, ansiedad, menor satisfacción laboral, vital, satisfacción en el trabajo y en la vida privada.

La duración o el volumen de las horas de trabajo en particular y las horas de trabajo excesivamente largas, puede tener importantes consecuencias tanto para los trabajadores como para las empresas. Las consecuencias negativas y adversas de las largas jornadas se derivan de las alteraciones del sueño, los ritmos biológicos, la vida familiar y social, que a su vez tienen efectos negativos en su nivel de fatiga y en su estado de ánimo, en última instancia, en su salud, seguridad y rendimiento en el trabajo.

Además, las condiciones laborales en el país son discriminatorias, porque mientras que el aparato burocrático en todos sus órdenes, labora un promedio de 30 horas semanales, los operativos deben laborar como mínimo 48 y si hablamos de trabajos como el de guardias de seguridad, veladores y personas que tienen jornadas laborales de 12 horas diarias, hasta 72 horas semanales, laborando seis días a la semana.

Es importante indicar que con fecha 6 de enero del presente año, la Organización Internacional del Trabajo emitió el informe denominado *Working time and work-life balance Around the World* <sup>6</sup> (Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar en todo el mundo) por medio del cual se realizó un análisis respecto a las horas laboradas y los beneficios a causa de la reducción de la jornada laboral.

El informe está centrado en el número de horas reales de trabajo, la organización del tiempo de trabajo y las implicaciones que tiene para lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal.

En la actualidad, derivado de la pandemia originada por el Covid-19, las personas trabajadoras han buscado un mejor equilibrio entre su vida personal y laboral.

Un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida está asociado con una multitud de beneficios para las personas trabajadoras, ya que existe una mayor satisfacción laboral y una mayor sensación de seguridad en el trabajo entre aquellos trabajadores que informan altos niveles de equilibrio entre el trabajo y la vida.<sup>7</sup> Un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida también tiene efectos positivos significativos en la salud psicológica y física de los empleados. Por ejemplo, un análisis empírico basado en datos del *United States National Study of the Changing Workforce* <sup>8</sup> encontró que las políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida reducen los niveles de estrés.

Un equilibrio entre la vida laboral y personal de las personas trabajadoras también es beneficioso para los patrones ya que proporciona una serie de efectos positivos para las empresas, es decir, aquellas que implementan políticas de conciliación de la vida laboral y personal se benefician de una mayor retención de los trabajadores actuales, una mejor contratación, menores tasas de ausentismo y una mayor productividad. En una evaluación longitudinal de la implementación de horarios flexibles en una organización de servicio público,<sup>9</sup> encontraron que el ausentismo laboral disminuyó significativamente entre los empleados en el grupo experimental pero no en el grupo de control. Además, las empresas que implementan políticas centradas en cultivar el equilibrio entre la vida laboral y personal también reportan niveles más altos de productividad.<sup>10</sup>

La cantidad de horas trabajadas, la duración y número de periodos de descanso y la manera en que se distribuyen durante el día, la semana y el mes tienen importantes consecuencias tanto para los trabajadores como para los empleadores. La regulación del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso juega asimismo un rol central en la defensa del principio en virtud del cual el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo para el comercio consagrado en el Tratado de Versalles de 1919 y en la Declaración de Filadelfia de 1944.<sup>11</sup>

La OIT en su **Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada**<sup>12</sup> hace referencia al “tiempo de trabajo conveniente para la familia”. Donde propone que “las medidas para que el tiempo de trabajo sea compatible con la vida familiar deben ser diseñadas para satisfacer las necesidades de los padres, mujeres y hombres, de tener suficiente tiempo para ocuparse de su familia diariamente. Permitir que los individuos ajusten sus horarios de trabajo de forma flexible para cumplir con estas obligaciones familiares esenciales, beneficia a los trabajadores y a sus familias, así como también a la sociedad en conjunto” y así evitar afectaciones a las familias.

La OMS define un entorno laboral saludable como aquel espacio donde hay “Un estado de completo bienestar físico, mental y social” sin necesariamente padecer una enfermedad, y que se ha ido enriqueciendo al incluir “factores psicosociales” como la forma en que se organiza el trabajo y su cultura. Dentro de la organización encontramos días y horarios laborales.

Ahora bien, la reducción de la jornada laboral es un tema que se ha encontrado vigente desde el siglo pasado, existiendo antecedentes vinculantes de países en donde la jornada laboral no sobrepasa las 40 horas, diferencia de México, donde se laboran más de las 48 horas.

Dentro de los convenios ratificados por México en la OIT se encuentra el C030 –Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (número 30)<sup>13</sup> ratificado el 12 de mayo de 1934 así como el Convenio C014 –Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (número 14)<sup>14</sup> ratificado el 7 de enero de 1938, en estos se estableció entre otras cosas que la jornada no podría exceder las 48 horas laborales por semana así como el descanso de por lo menos 24 horas consecutivas, derivado de lo anterior, y en relación al tiempo de vigencia, México se ha rezagado en cuanto a la protección de derechos laborales, en especial a una jornada digna de trabajo ya que en el año 1935 la OIT emitió el Convenio C047 –Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (número 47),<sup>15</sup> derivado del desempleo que se habría generado, en el cual, y como al rubro se indica, se estableció una jornada máxima de 40 horas laborables, mismo que no ha sido ratificado por México.

Por lo tanto, es probable que la reducción de las horas de trabajo, mejore el equilibrio entre el trabajo y la vida privada de los empleados, aumentando así la calidad de vida de los trabajadores y su satisfacción vital, lo que también se conoce como “felicidad”, principalmente en la economía.

Por lo anteriormente expuesto esta iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo puede contribuir a mejorar la calidad de vida de las familias de 59.4 millones de personas que integran la población económicamente activa (PEA), de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (Enoen), en junio de 2022, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi)<sup>16</sup> ya que estas personas dedicarían más tiempo para convivir con sus familias, en especial las 23.7 millones de mujeres quienes han sufrido algún tipo exclusión laboral en razón de género.

La propuesta de reforma en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo se encuentra planteada con el objetivo de fijar un límite al número de horas que corresponden a la jornada laboral semanal.

La fracción parlamentaria de la Cuarta Transformación en la honorable Cámara de Diputados, asume su responsabilidad para garantizar la progresividad de los derechos laborales para que las familias mexicanas tengan más tiempo de convivencia y logren relaciones armónicas para el bienestar en sus hogares.

Por lo tanto, se observa la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo en sus siguientes numerales.

## **Ley Federal del Trabajo**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.</p> <p><del>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.</del></p>	<p>Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder <b>las cuarenta horas.</b></p> <p><b>... Se deroga</b></p>
<p>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.</p>	<p>Artículo 71.- En los reglamentos de esta Ley se procurará, que <b>los días de descanso semanal, sean los días sábados y domingos.</b> Los trabajadores que presten servicio en <b>día sábado</b> 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.</p>

Por lo anteriormente expuesto y fundado se propone la siguiente iniciativa con proyecto de

### **Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo**

**Único.** Se reforman los artículos 59 y 71 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

#### **Ley Federal del Trabajo**

**Artículo 59.** El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder **las cuarenta horas** .

**... Se deroga**

**Artículo 71.** En los reglamentos de esta Ley se procurará, que **los días de descanso semanal, sean los días sábados y domingos.** 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.

## Notas

1 ¿De dónde proviene la jornada laboral de 8 horas diarias en México?, Janeth Nieto, 22 septiembre, 2022, CULTURA, NACIONAL, ATiempo.Tv, recuperado de <https://atiempo.tv/nacional/de-donde-proviene-la-jornada-laboral-de-8-horas-diarias-en-mexico/>

2 Ibídem.

3 Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 107.A REUNIÓN, 2018, ISBN: 978-92-2-331270-1 (web pdf) ISSN: 0251-3226, Ginebra, recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_618490.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf)

4 Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo, Catalogación por la Biblioteca de la OMS, ISBN 978 92 4 350024 9 (Clasificación NLM: WA 440), Organización Mundial de la Salud, 2010 [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249\\_spa.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf), consultado el 28 de agosto de 2022.

5 Ibídem.

6 Working Time and Work-Life Balance Around the World. Geneva: International Labour Office, 2022, ISBN 978-92-2-037891-5 (web PDF) consultado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms\\_864222.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_864222.pdf)

7 Burke, Ronald J., and Esther Greenglass. 1999. "Work-Life Congruence and Work-Life Concerns among Nursing Staff". Canadian Journal of Nursing Leadership 12 (2): 21-29. Y Chimote, Niraj Kishore, and Virendra Srivastava. 2013. "Work-Life Balance Benefits: From the Perspective of Organizations and Employees". IUP Journal of Management Research 12(1): 62-73, dentro del Informe Working Time and Work-Life Balance Around the World.

8 Halpern, Diane F. 2005. "How Time-Flexible Work Policies can Reduce Stress, Improve Health, and Save Money". Stress and Health 21(3): 157-168, dentro del Informe Working Time and Work-Life Balance Around the World.

9 Dalton, Dan R., and Debra J. Mesch. 1990. "The Impact of Flexible Scheduling on Employee Attendance and Turnover". *Administrative Science Quarterly* 35: 370–387, dentro del dentro del Informe Working Time and Work-Life Balance Around the World.

10 Bond, James T., and Ellen Galinsky. 2006. How Can Employers Increase Productivity and Retention of Entry-level, Hourly Employees? Research Brief No. 2. Families and Work Institute, dentro del dentro del Informe Working Time and Work-Life Balance Around the World.

11 Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 107.A REUNIÓN, 2018, ISBN: 978-92-2-331270-1 (web pdf) ISSN: 0251-3226, Ginebra, pág. 2 recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_618490.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf)

12 Guía para establecer UNA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EQUILIBRADA, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, ISBN 978-92-2-133850-5 (pdf web) consultado en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_716135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf)

13 Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas (Entrada en vigor: 29 agosto 1933) Adopción: Ginebra, 14ª reunión CIT (28 junio 1930) - Estatus: Instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos). El Convenio puede ser denunciado: 29 agosto 2023 - 29 agosto 2024 recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C030](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030)

14 Convenio relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales (Entrada en vigor: 19 junio 1923) Adopción: Ginebra, 3ª reunión CIT (17 noviembre 1921) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos). Actualmente abierto a denuncia, recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C014](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C014)

15 Convenio relativo a la reducción de las horas de trabajo a cuarenta por semana (Entrada en vigor: 23 junio 1957) Adopción: Ginebra, 19ª reunión CIT (22 junio 1935) - Estatus: Instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos), recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C047](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047)

16 <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=7469> , consultado el 28 de agosto de 2022.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 14 de marzo de 2023.

Diputada Susana Prieto Terrazas (rúbrica)