

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE DISMINUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL A 40 HORAS SEMANALES.**

Quien suscribe, Manuel Vazquez Arellano, Diputado Federal integrante del Grupo Parlamentario de Morena de la LXVI Legislatura del Congreso de la Unión, y en coordinación con el Frente Nacional por las 40 Horas; Alianza contra la Desigualdad y Accionar, Tecnología y Acción Social A.C. con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, 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 presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma 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**

El origen del reconocimiento de una jornada laboral diaria y semanal máxima data de las luchas obreras del siglo XIX y principios del XX, que fueron organizadas con la influencia y ayuda de los hermanos Enrique, Jesús y Ricardo Flores Magón en el marco del partido de oposición frente al aparato gubernamental de Porfirio Díaz: el Partido Liberal Mexicano (PLM) que –desde entonces– abogaba por reformas laborales profundas y significativas que establecieran mejoras a las condiciones de trabajo, tales como la jornada laboral máxima de 8 horas, el salario mínimo y la prohibición del trabajo infantil. Asimismo, destacables son las huelgas de Cananea y Río Blanco en 1906 y 1907, respectivamente; así como las múltiples suscitadas en 1916.

La culminación de la Revolución Mexicana –una de las grandes transformaciones hoy reivindicadas– propició la promulgación de la Constitución de 1917 que incluyó, por primera vez, la jornada laboral de 8 horas diarias, así como otros avances que situaban a nuestra Carta Magna como una de las constituciones políticas más vanguardistas a nivel internacional.

A más de cien años de su promulgación y; a pesar de las demandas populares y recomendaciones de organismos nacionales e internacionales, la jornada laboral ha permanecido intacta, razón detrás de la acumulación de deudas históricas y la incompatibilidad de nuestro andamiaje jurídico con los estándares internacionales en materia laboral. Entre estas recomendaciones, basadas todas en el paradigma de sostenibilidad de la vida, se encuentra:

La *Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo* de 1962 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) –cuyo preámbulo establece que la jornada laboral de cuarenta horas es una norma social que *debe* alcanzarse– indica, a la letra que: “Cuando la semana normal de trabajo exceda de cuarenta y ocho horas, deberían adoptarse medidas inmediatas para reducirla a [40 horas], sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.” La misma organización concluyó, en 2023, que “[...] un tiempo excesivo de trabajo se asocia generalmente con una menor productividad laboral unitaria, mientras que un menor número de horas de trabajo se correlaciona con una mayor productividad”<sup>1</sup>.

Es menester señalar que la búsqueda de condiciones dignas en materia laboral no es un postulado exclusivo de las izquierdas para acabar con la explotación del *hombre por el hombre*, lo es también desde un punto de vista económico, desde 1930 Keynes en su conferencia “Posibilidades económicas de nuestros nietos” expresaba su confianza en que existieran turnos de tres horas o semanas laborables de quince horas <sup>2</sup>.

---

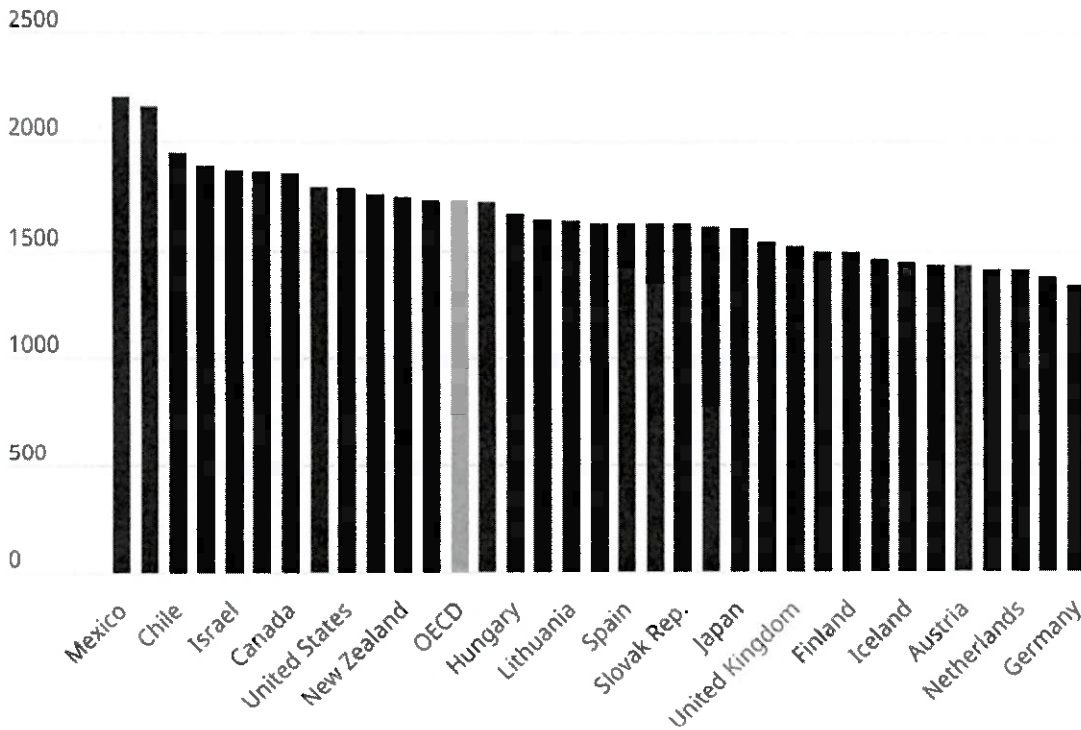
<sup>1</sup> OIT.2023. *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familia*

<sup>2</sup> J.M. Keynes. 1930. *Posibilidades Económicas de nuestros Nietos*.

**La reducción de la jornada laboral a nivel internacional**

La condición desfavorable para la clase trabajadora mexicana se hace evidente, también, en el escenario internacional. El promedio de horas trabajadas al año, establecido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) es de 1742 horas . Tal como muestra la figura 1, México es el país miembro con más horas trabajadas al año, con 2 mil 207 horas. Seguido por Costa Rica, con 2 mil 171 horas; Chile, con 1953 y Grecia, con 1897. En este sentido, México está desfasado del promedio por más de 400 horas laborables al año.

Figura 1. Horas trabajadas



Fuente: (OCDE, 2023).

A propósito del escenario internacional, es menester señalar la posición estratégica que guarda el país con los Estados Unidos de América y la demanda laboral que ello implica. En este sentido, el nuevo acuerdo comercial entre países norteamericanos, T-MEC, establece disposiciones laborales para promover condiciones de trabajo más justas y eliminar el trabajo forzado, mismas que devienen en el compromiso del Estado mexicano de cumplir con la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, de la OIT.

### **Incumplimiento de la normatividad existente**

La incompatibilidad de nuestro cuerpo normativo con los estándares internacionales en materia laboral dista de ser el factor más preocupante, pues lo es más aún el incumplimiento de las normas ya existentes. De manera específica, los máximos establecidos a la jornada laboral son el cuarto aspecto más vulnerado por la patronal, detrás del reparto de utilidades, la falta de contratos individuales y/o colectivos, así como el régimen de subcontratación, según la evaluación del *Programa de Inspección de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 2023*<sup>3</sup>.

Sobre esta misma línea, la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)* correspondiente al segundo trimestre de 2024 muestra que; de la población ocupada en México ( 59 millones 327 mil 161 personas) 15 millones 267 mil 977 laboran más de 48 horas, es decir, **una de cada cuatro personas trabajadoras laboran más de 48 horas a la semana.**

---

<sup>3</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2023). Programa de Inspección 2023.

En el mismo tenor, de conformidad con encuestas del *Termómetro Laboral de OCCMUNDIAL* publicado en 2023, el 39 por ciento de las personas encuestadas mencionaron que en su centro de trabajo “no se realizan revisiones periódicas para asegurar el cumplimiento de las jornadas laborales”. Esto permite señalar la deficiencia en la exigibilidad de la observancia de las leyes en materia laboral, así como de los mecanismos de revisión, por lo que a las instituciones respecta y; el uso de las horas extra para encubrir la mala organización, falta de personal y mala planeación del sector patronal. Asimismo, es consideración de numerosos trabajadores encuestados que “algunas malas prácticas, en lugar de desaparecer, han llegado a formar parte de la cultura laboral en México”<sup>4</sup>, lo cual impide las mejoras en los entornos laborales, toda vez que más allá de lo que reporta el sistema de inspección, existe una política de miedo y acoso para disuadir a las personas trabajadoras de denunciar los abusos y atropellos a los derechos laborales.

En adenda, la evasión del pago de las contribuciones al IMSS (así como la adulteración de los registros) sigue representando un problema, toda vez que se reporta que – de 2015 a 2022– ascendió a 22 mil millones de pesos. <sup>5</sup> Esto refleja el ímpetu de numerosas empresas de continuar con malas prácticas que; solapadas por la corrupción y los pactos de impunidad, siguen inflando sus bolsillos a costa de la clase trabajadora.

### **Economía y desigualdad**

En 2023, el Fondo Monetario Internacional ubicó a México como la doceava economía a nivel mundial. No obstante de ello, tanto su productividad como las mejoras en las condiciones de vida de la población trabajadora han permanecido estancadas.

---

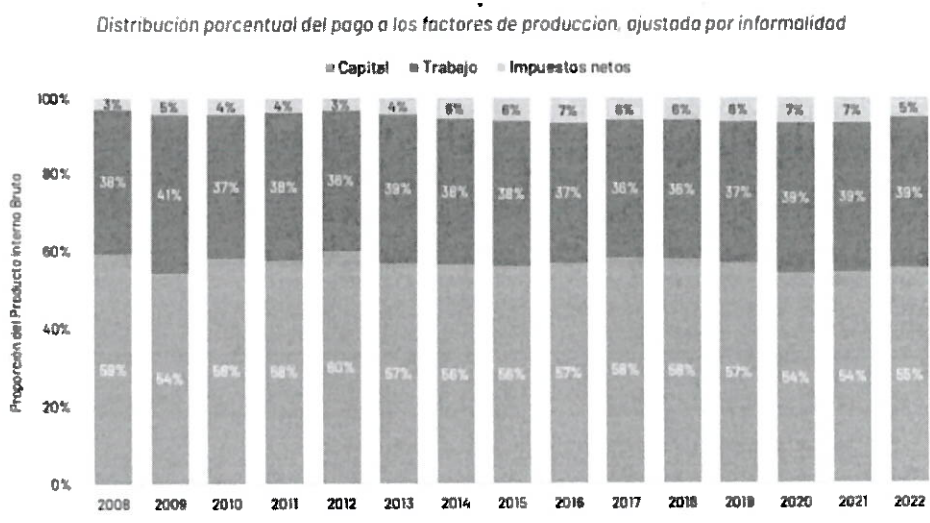
<sup>4</sup> OCC Mundial (2023). ¿Se han normalizado las malas prácticas laborales en México?, los trabajadores creen que sí.

<sup>5</sup> Instituto Mexicano del Seguro Social, 2024. Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social.

El estudio *Salarios, desempleo y productividad laboral en la industria manufacturera mexicana 2007 a 2015* publicado por J.López Machuca, y J. Mendoza Cota en 2017 realiza un análisis comparativo de las 32 entidades del país en que se evalúa la relación de la productividad laboral y el desempleo con los salarios reales en México. Basándose en el modelo de curva de salarios, la metodología utilizada emplea técnicas econométricas diseñadas para estructuras funcionales estáticas, dinámicas y de cointegración a largo plazo y concluye que los salarios reaccionan ante las variaciones en la productividad, pero contrario a lo esperado, estas variaciones son en sentido opuesto, pues detectan que los salarios disminuyen ante los incrementos en la productividad.

*N*

Esto pone de manifiesto la mentira ruin del neoliberalismo: lejos de buscar generar grandes riquezas cuyo derrame alcanzara los bolsillos de la clase trabajadora, lo único que propicia es la acumulación de inmensas fortunas a costa del esfuerzo y la vida de millones de mexicanas y mexicanos, puesto que los beneficios de aumento en la productividad de las y los trabajadores sigue siendo absorbida por los grandes empresarios, tal como lo muestra la siguiente gráfica:





En la gráfica anterior, es posible apreciar que la mayor parte de los recursos generados por las empresas fueron para los dueños y una parte marginal para los y las trabajadoras, razón detrás de la acumulación, por los ultrarricos, de 8.18 de cada 100 pesos de la riqueza privada nacional. En particular, uno solo de ellos acumula 4.48 de esos 100 pesos: Carlos Slim Helú. Lo que no solo lo hace la persona más rica de México o de toda América Latina y el Caribe, sino que hace que concentre casi tanta riqueza como la mitad más pobre de la población mexicana, alrededor de 63.8 millones de personas.

**La pandemia de SARS CoV-2 como piedra angular del cambio de paradigma de la productividad.**

La emergencia sanitaria por COVID-19 devino en una crisis multifactorial en la población mundial en general y; particularmente, en el pueblo de México.

Aunado a las condiciones de salud relacionadas con afecciones cardiacas, alimentarias, respiratorias y hasta psicológicas, la población mexicana –específicamente aquella en situación de vulnerabilidad– ha sufrido una serie de consecuencias que aún siguen siendo estudiadas.

Económicamente, la pandemia puso a 44 de cada 100 mexicanas y mexicanos en situación de pobreza laboral –es decir, la situación en que las familias reciben un ingreso laboral inferior a una canasta básica– mientras que casi 9 de cada 100 personas estaban en situación de pobreza extrema en el 2020. Cabe mencionar que, del otro lado de la balanza, los superricos en México vieron crecer sus fortunas hasta en un tercio desde el inicio de la contingencia por COVID. Esto quiere decir que; por cada 100 pesos de riqueza que se crearon entre 2019 y 2021, 21 pesos se fueron al 1 por ciento más rico y apenas 0.40 pesos al 50 por ciento más pobre.

En otro orden de cosas, la pandemia obligó a la economía a flexibilizarse y adoptar nuevas herramientas –especialmente tecnológicas– para adaptarse a las condiciones de la contingencia. Ello devino en un cambio de paradigma: la productividad radica en el trabajo realizado y no de la extensión de la jornada de trabajo. Islandia, por ejemplo, redujo su semana laboral a cuatro días.

No obstante de ello, las grandes empresas mexicanas pretenden seguir con la tendencia rudimentaria, abusiva y explotadora de la clase trabajadora que ha mantenido a México como uno de los últimos países miembros de la OCDE en materia de calidad de vida; estándar que se compone por los satisfactores mínimos, tales como la vivienda digna (con todos los servicios de manera asequible), la generación de un patrimonio neto en el hogar, seguridad de mercado laboral y; sobre todo, la posibilidad de la persona trabajadora de participar activamente en su comunidad para tener y ser parte de redes de apoyo, obtener logros educativos (medibles en adquisición de habilidades prácticas para la vida, y una educación continua), así como el equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y a la vida personal.

### **La disminución de la jornada laboral como asunto de salud pública**

El Instituto Mexicano del Seguro social ha establecido que el 75% de la población mexicana ocupada padece fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos. Las secuelas de este llamado *síndrome de burnout* a largo plazo incluyen:

- Reducción de productividad.
- Descenso en la calidad de vida.
- Problemas de salud física y/o mental (enfermedades).
- Trastornos de depresión y ansiedad.
- Problemas familiares.
- Riesgos de alcoholismo y otras adicciones. <sup>6</sup>

La Organización Mundial de la Salud ha reconocido que el exceso de trabajo genera trastornos mentales. De acuerdo con la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), se describe el exceso de trabajo como un agotamiento físico y mental debido al estrés crónico no gestionado. Se caracteriza por tres elementos: sensación de agotamiento, cinismo o sentimientos negativos relacionados con el trabajo y eficacia profesional reducida.

---

<sup>6</sup> <https://imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>



El descanso adecuado tiene un impacto directo en la calidad de vida de las personas trabajadoras y sus familias, con mejoras en la salud tanto física como mental, además de ser un derecho humano reconocido en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y diversos tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte.

### **Relevancia de la reducción a la jornada laboral en materia de crianza positiva.**

A pesar de que existen algunos avances en cuanto a mejores condiciones de distribución de las tareas de cuidado, crianza y del hogar, es necesario subrayar que México es el segundo país con menos propuestas para cambiar el paradigma de las actividades asignadas a un género en específico, de acuerdo con *Las políticas y el cuidado en América Latina*.<sup>7</sup>

Retomando la línea del incumplimiento a la normatividad existente, es menester señalar que la ENOE 2024 muestra que; de los más de quince millones de personas que laboran más de 48 horas, 4 millones 312 mil 172 son mujeres. Entre ellas, revela la encuesta que 388 mil 248 tienen arriba de 60 años de edad y 151 mil 117 tienen entre 15 y 19 años.

La OIT refiere, en su *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*, 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 accedan a jornadas laborales adecuadas para cumplir con sus obligaciones familiares beneficia a las personas trabajadoras, a sus familias y a la sociedad en su conjunto.

---

<sup>7</sup> Batthyány, Dighiero Karina (2015). *Las políticas y el cuidado en América Latina*. Chile: ONU.

Tanto el trabajo no remunerado como el trabajo de cuidados son parte fundamental de la sociedad y la economía, a pesar de la intención de la propaganda neoliberal para ocultarlos, negarlos, y del afán heteropatriarcal de asignarlos de manera exclusiva a las mujeres. En México, quienes realizan predominantemente trabajos no remunerados tienen mayores dificultades para el ejercicio de diversos derechos, a saber: la maternidad, el descanso, el estudio, el ocio, la participación política, el desarrollo profesional, el autocuidado y; sobre todo, acceder a trabajos dignos y remuneradores.

En 2022, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, realizó la *Consulta Nacional a Niños, Niñas y Adolescentes ¿Me escuchas?*, donde participaron 73 mil 546 infancias y adolescencias. Ante la pregunta “¿Qué es lo que les hace sentir más felicidad?” Las respuestas fueron: 40.31 por ciento jugar; 39.05 por ciento convivir con familiares, 18.95 por ciento hacer actividades recreativas o deportivas<sup>8</sup>. Como es evidente, estas son actividades que requieren de la intervención activa de los adultos para la crianza, cruciales en la etapa de socialización primaria.

Los padres y madres de familia, con independencia de su situación laboral, tienen el deber de cuidar, proteger y formar a sus hijos (as) respetando sus derechos humanos y con base en la crianza positiva, que es definida por la UNICEF como "el conjunto de prácticas de cuidado, protección, formación y guía que ayudan al desarrollo, bienestar y crecimiento saludable y armonioso de las niñas, niños y adolescentes". Pero **¿cómo generar crianzas positivas cuando no hay tiempo para convivir con tus seres queridos?**

---

<sup>8</sup> Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (2022). Consulta Nacional a Niños, Niñas y Adolescentes ¿Me escuchas? 2022. Disponible en: <https://meescuchas.dif.gob.mx/Consulta2022/#/> Sabiasque.

La Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo de 2019 –que permite conocer el promedio de horas semanales destinadas a actividades de convivencia– demuestra que; en promedio, se dedican tan solo 8.1 horas semanales a la convivencia familiar y/o social<sup>9</sup>, razón detrás de la insuficiente supervisión y acompañamiento parental.

Las extenuantes jornadas laborales de madres y padres trabajadoras, les obligan a dejar a las infancias a su cargo expuestas a diversas conductas de riesgo, así como actividades delictivas, embarazos no deseados, entre otras afectaciones a la salud mental que pueden tener como consecuencia el suicidio.

Es por ello que el incremento en la convivencia entre las infancias con sus madres y padres –que sería consecuencia directa de la disminución de la jornada laboral– permitiría una mejor toma de decisiones, tendría un impacto positivo en el fortalecimiento de las familias y contribuiría al mejoramiento del entorno social en que se desenvuelven nuestras infancias, factor esencial para la reconstrucción del tejido social de nuestro país.

En el marco de la consolidación de un nuevo contrato social que incluya los cuidados en la agenda pública, como lo es el Sistema Nacional de Cuidados implementado por nuestra Presidenta, la Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, la reducción a la jornada laboral de 48 a 40 horas responde a la acuciante necesidad de disminuir la desigualdad económica de género y de construir una realidad jurídica que permita a las mujeres adquirir mayor independencia económica, así como la creación de un nuevo paradigma de los cuidados, basado en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de crianza, con una participación activa de varones y mujeres en situación de igualdad.

---

<sup>9</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2024). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo correspondiente al primer trimestre de 2024.

Es por lo anteriormente esbozado y; a efecto de consolidar un equilibrio entre la vida personal y laboral, que se propone reformar la fracción IV del Apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de derechos laborales para establecer que por cada cinco días de trabajo la persona trabajadora deberá disfrutar de dos días de descanso cuando menos, y con goce de salario íntegro. A efecto de ilustrar la modificación se acompaña el siguiente cuadro comparativo:

<b>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</b>	
Texto vigente	Texto propuesto
<p>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. A. ... I. a III. ... <del>IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.</del></p>	<p>Artículo 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno, socialmente útil <b>y con un enfoque parental</b>; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. A. ... I. a III. ... IV. Por cada <b>cinco días de trabajo</b>, la persona trabajadora deberá disfrutar de <b>dos días de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.</b></p>

Derivado de los foros que tuvieron lugar en este H. Palacio Legislativo, con motivo de la propuesta de reforma presentada por la entonces diputada Susana Prieto Terrazas, se escucharon diversos puntos de vista, que expusieron argumentos sólidos y convincentes con relación al impacto que la reforma pudiera tener en las micro, pequeñas y medianas empresas, Por lo que se hace necesario analizar la forma de conciliar el avance de los derechos de los trabajadores con la protección y estabilidad de las diversas fuentes de empleo y proponer un régimen transitorio para la aplicación gradual en las empresas antes referidas.

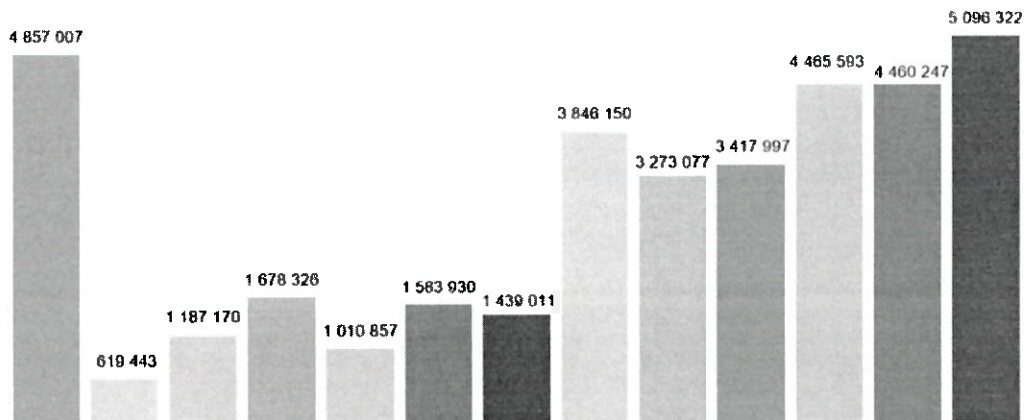
En registro de noviembre de 2023, el INEGI contabilizó un total de 5 millones 541 mil 076 de establecimientos, de los cuales el 43 por ciento corresponde a Comercio, 42 por ciento a servicios y 11 por ciento a manufacturas.

De conformidad con el Censo Económico de 2019, el 99.8 por ciento de los establecimientos del país entraba en la categoría «micro, pequeño o mediano» de la siguiente manera:

- Las MiPymes, que generan el 52 por ciento de los ingresos y emplean a 27 millones de personas –que representan el 68.4 por ciento del total de personas que trabajan en el sector empresarial–.
- Las microempresas representan el 95% y son aproximadamente 4.5 millones de establecimientos.
- Por lo que respecta a las pequeñas empresas, se contabilizan aproximadamente 190 mil empresas y las medianas representan el 0.8% y son más de 38 mil establecimientos.

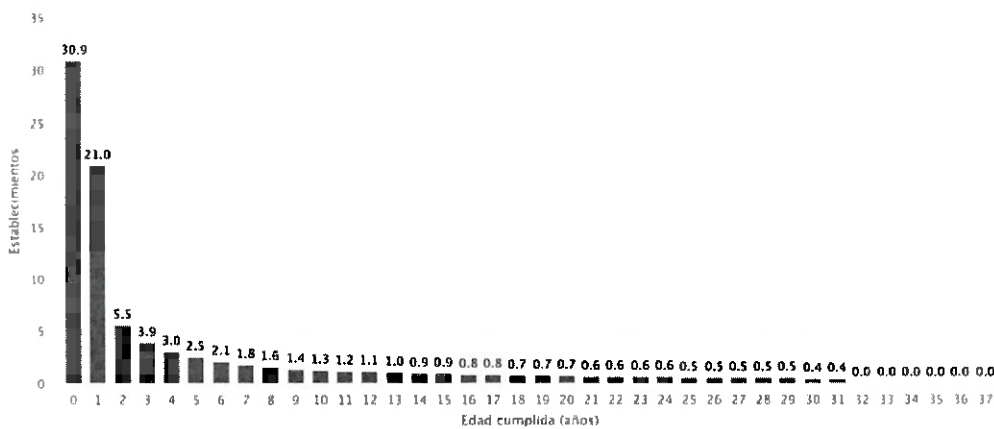
*Handwritten signature or mark in blue ink.*

**NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS<sup>1/</sup> A NIVEL NACIONAL  
2020, 2021 y 2023<sup>2/</sup>**



El reto a que se enfrentan las MiPymes es que 52 de cada 100 establecimientos que nacen, mueren antes de cumplir los 2 años; es decir, 31 mueren antes del primer año y 21 entre el primero y el segundo año, y que la proporción de muertes disminuye a medida que los negocios tienen mayor edad, tal como lo muestra la siguiente gráfica:

**Número de establecimientos que mueren, por cada 100, antes de cumplir cierta edad 2019**



Fuente:  
INEGI Demografía de los Negocios 1989-2019

En este sentido, en el régimen transitorio se propone que la implementación del descanso de por lo menos dos días por cada cinco de labores se aplique de manera diferida para las MiPymes, considerando su estratificación de conformidad con la clasificación emitida por la Secretaría de Economía y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de junio de 2009, a saber:

Estratificación				
Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6



<b>Estratificación</b>				
<b>Tamaño</b>	<b>Sector</b>	<b>Rango de número de trabajadores</b>	<b>Rango de monto de ventas anuales (mdp)</b>	<b>Tope máximo combinado*</b>
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	Desde \$4.01 hasta \$100	93
	Industria y Servicios	Desde 11 hasta 50	Desde \$4.01 hasta \$100	95
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Servicios	Desde 51 hasta 100		
	Industria	Desde 51 hasta 250	Desde \$100.01 hasta \$250	250

**Tope Máximo Combinado = (Trabajadores) X 10% + (Ventas Anuales) X 90%.**

El tamaño de la empresa se determinará a partir del puntaje obtenido conforme a la siguiente fórmula: Puntaje de la empresa = (Número de trabajadores) X 10% + (Monto de Ventas Anuales) X 90%, el cual debe ser igual o menor al Tope Máximo Combinado de su categoría.

Por lo que se propone que la aplicación del derecho al descanso se aplique de la siguiente forma:

- Las medianas empresas en un plazo de un año y medio.
- Las pequeñas empresas en un plazo de dos años.
- y las microempresas en un plazo de tres años y medio.
- Las grandes empresas en un plazo de medio año.

El calendario propuesto considera que la gobernanza de cada una de las empresas y la disponibilidad de la población económicamente activa. De conformidad con los registros del INEGI en agosto de 2024 y con cifras originales, la Población Económicamente Activa (PEA) fue de 61.6 millones de personas, lo que implicó una tasa de participación de 60.2 por ciento. La población no económicamente activa (PNEA) fue de 40.7 millones de personas, las personas subocupadas —las que declararon tener necesidad y disponibilidad para trabajar más horas— fueron 4.8 millones (8.0 % de la población ocupada). En el mes de referencia, la población desocupada fue de 1.9 millones de personas y la tasa de desocupación (TD), de 3.0 % de la PEA, desglosándose de la siguiente manera:

**POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS, SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, OCUPACIÓN, DISPONIBILIDAD PARA TRABAJAR Y SEXO agosto de 2023 y 2024**

Condición de actividad económica, ocupación, disponibilidad para trabajar y sexo	Agosto		Diferencia 2024-2023	Agosto		Diferencia 2024-2023
	2023	2024		2023	2024	
	Absolutos			Relativos		
<b>Total</b>	<b>100 743 681</b>	<b>102 289 136</b>	<b>1 545 455</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	
Población económicamente activa (PEA) <sup>1/</sup>	60 983 655	61 570 339	586 684	60.5	60.2	-0.3
Ocupada <sup>2/</sup>	59 181 377	59 700 219	518 842	97.0	97.0	-0.1
Desocupada <sup>2/</sup>	1 802 278	1 870 120	67 842	3.0	3.0	0.1
Población no económicamente activa (PNEA) <sup>1/</sup>	39 760 026	40 718 797	958 771	39.5	39.8	0.3
Disponible <sup>3/</sup>	5 288 063	5 485 083	197 020	13.3	13.5	0.2
No disponible <sup>3/</sup>	34 471 963	35 233 714	761 751	86.7	86.5	-0.2
<b>Hombres</b>	<b>47 305 295</b>	<b>47 867 966</b>	<b>562 671</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	
Población económicamente activa (PEA) <sup>1/</sup>	36 305 089	36 514 815	209 726	76.7	76.3	-0.5
Ocupada <sup>2/</sup>	35 283 252	35 478 347	195 095	97.2	97.2	0.0
Desocupada <sup>2/</sup>	1 021 837	1 036 468	14 631	2.8	2.8	0.0
Población no económicamente activa (PNEA) <sup>1/</sup>	11 000 206	11 353 151	352 945	23.3	23.7	0.5
Disponible <sup>3/</sup>	1 643 262	1 790 408	147 146	14.9	15.8	0.8
No disponible <sup>3/</sup>	9 356 944	9 562 743	205 799	85.1	84.2	-0.8
<b>Mujeres</b>	<b>53 438 386</b>	<b>54 421 170</b>	<b>982 784</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	
Población económicamente activa (PEA) <sup>1/</sup>	24 678 566	25 055 524	376 958	46.2	46.0	-0.1
Ocupada <sup>2/</sup>	23 898 125	24 221 872	323 747	96.8	96.7	-0.2
Desocupada <sup>2/</sup>	780 441	833 652	53 211	3.2	3.3	0.2
Población no económicamente activa (PNEA) <sup>1/</sup>	28 759 820	29 365 646	605 826	53.8	54.0	0.1
Disponible <sup>3/</sup>	3 644 801	3 694 675	49 874	12.7	12.6	-0.1
No disponible <sup>3/</sup>	25 115 019	25 670 971	555 952	87.3	87.4	0.1

<sup>1/</sup> Valor relativo respecto a la población de 15 años y más.

<sup>2/</sup> Valor relativo respecto a la PEA.

<sup>3/</sup> Valor relativo respecto a la PNEA.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2024.

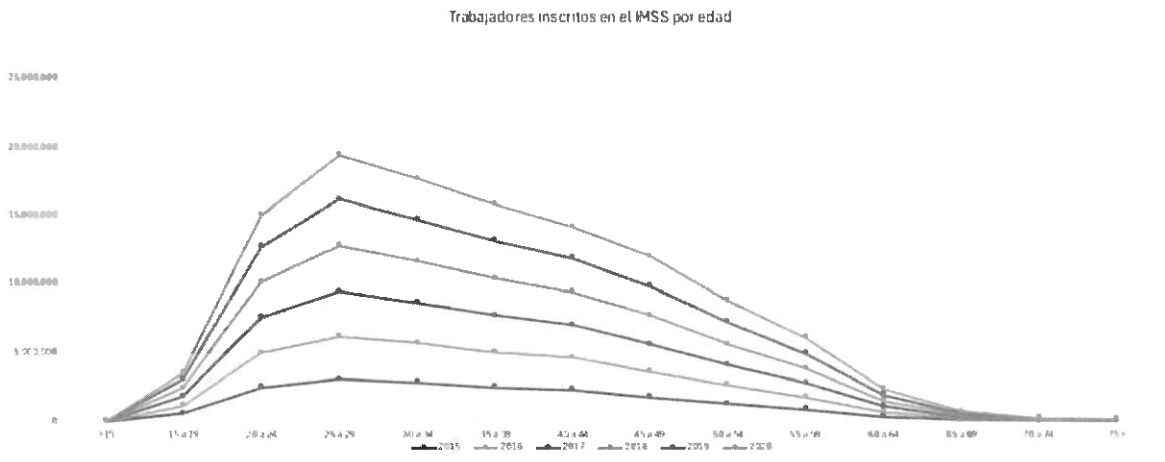
Del total de la Población Económicamente Activa a septiembre de 2024 en el Instituto Mexicano de Seguro Social se tenían asegurados 22 millones 480 mil trabajadores en los siguientes sectores:

**Trabajadores asegurados en el IMSS por sector de actividad económica  
septiembre 2024**

<b>Sector</b>	<b>Trabajadores</b>
Industrias de Transformación	6,078,560
Servicios para Empresas, Personas y El Hogar	4,836,737
Comercio	4,705,169
Servicios Sociales y Comunes	2,411,025
Industria de la Construcción	1,887,542
Transportes y Comunicaciones	1,573,441
Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Pesca y Caza	701,720
Ind.Eléctrica y Captación y Suministro de Agua Potable	156,009
Industrias Extractivas	130,600
<b>Total</b>	<b>22,480,803</b>

Es importante precisar que del análisis realizado por edad de los trabajadores inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social de 2015 a 2020, en promedio el 16.64 por ciento corresponde a la franja de 25 a 29 años y después empieza a disminuir, bajando al 15 por ciento en el rango de 30 a 34 años y al 13 por ciento en el caso de 35 a 39 años, lo que

refleja que las grandes empresas pudieran tener una gran reserva de mano de obra calificada y con experiencia que actualmente están discriminado por motivo de la edad.<sup>10</sup>



La reforma a la fracción IV del apartado A del artículo 123 es un acto de justicia para la clase trabajadora de nuestro país, para cuidar su salud y por ende la del pueblo de México, pero también un paso más para aumentar la productividad, la redistribución de los beneficios generados por el trabajo y la construcción de comunidad a través del avance en el reconocimiento de los Derechos Humanos.

Por lo anteriormente expuesto, me permito someter a la consideración de esta asamblea, la siguiente:

**INICIATIVA POR LA QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN IV DEL APARTADO A, DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES.**

**Artículo Único.** Se **reforma** la fracción IV del apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

<sup>10</sup> <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/estadisticas/memoria/2020/01-Asegurados.xlsx>

**Artículo 123. ...**

A. [...]

I. a III.

IV. Por cada **cinco días de trabajo**, la persona trabajadora deberá disfrutar de **dos días de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.**

**Artículos Transitorios**

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

**Segundo.**– **Considerando la estratificación de las empresas de conformidad con el Acuerdo de la Secretaría de Economía**, la implementación de la presente reforma se sujetará a los siguientes plazos improrrogables:

I. Las grandes empresas en un plazo de medio año.

II. Las medianas empresas en un plazo de un año y medio.

III. Las pequeñas empresas en un plazo de dos años

IV. Las microempresas en un plazo de tres años y medio.

**Notas:**

- Organización Internacional del Trabajo. (1962). Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo. Disponible en: <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/>

- Organización Internacional del Trabajo (2019). Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada. Disponible en:

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_716135.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_716135.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo. (2023) Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo. Disponible en <https://www.ilo.org/es/publications/tiempo-de-trabajo-y-conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-personal-en-el-mundo>
- Universidad Nacional Autónoma de México 2023. Global Revista. Salud en el trabajo: México y la invisible epidemia laboral. Disponible en: [https://unamglobal.unam.mx/global\\_revista/salud-en-el-trabajo-mexico-y-la-invisible-epidemia-laboral/](https://unamglobal.unam.mx/global_revista/salud-en-el-trabajo-mexico-y-la-invisible-epidemia-laboral/)
- Batthyány, Dighiero Karina (2015). Las políticas y el cuidado en América Latina. Chile: ONU. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11362/37726>
- Instituto Nacional de Salud Pública (2016). Encuesta Nacional de Consumo de Drogas, Alcohol y Tabaco. Resultados sobre Alcohol. Disponible en: [https://encuestas.insp.mx/repositorio/encuestas/ENCODAT2016/doctos/informes/reporte\\_encodat\\_alcohol\\_2016\\_2017.pdf](https://encuestas.insp.mx/repositorio/encuestas/ENCODAT2016/doctos/informes/reporte_encodat_alcohol_2016_2017.pdf)
- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (2022). Consulta Nacional a Niños, Niñas y Adolescentes ¿Me escuchas? Disponible en: <https://meescuchas.dif.gob.mx/Consulta2022/#/Sabiasque..?>
- BBC News Mundo, El rotundo éxito del experimento en Islandia con la semana laboral de 4 días, año 2021, disponible en <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-57730848>
- Buk (2024). Radiografía de las Mujeres en el Trabajo 2024. Disponible en: <https://info.buk.cl/radiografia-de-las-mujeres-en-el-trabajo-2024>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2024). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo correspondiente al primer trimestre de 2024. Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024\\_05.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_05.pdf)
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de junio de 2024. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPSEDMTP.pdf>



Manuel Vazquez Arellano

Diputado Federal

H. Palacio Legislativo a 29 de octubre de 2024



**Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXVI Legislatura**

**Junta de Coordinación Política**

**Diputados:** Ricardo Monreal Ávila, presidente; Noemí Berenice Luna Ayala, PAN; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Reginaldo Sandoval Flores, PT; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Ivonne Aracely Ortega Pacheco, MOVIMIENTO CIUDADANO.

**Mesa Directiva**

**Diputados:** Sergio Carlos Gutiérrez Luna, presidente; vicepresidentes, María de los Dolores Padierna Luna, MORENA; Kenia López Rabadán, PAN; María del Carmen Pinete Vargas, PVEM; secretarios, Julieta Villalpando Riquelme, MORENA; Alan Sahir Márquez Becerra, PAN; Nayeli Arlen Fernández Cruz, PVEM; José Luis Montalvo Luna, PT; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; Laura Iraís Ballesteros Mancilla, MOVIMIENTO CIUDADANO.

**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/>