INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 63 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE DESCANSO DE LAS Y LOS TRABAJADORES DURANTE LA JORNADA LABORAL

El diputado José Alberto Benavides Castañeda, integrante del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo en la LXVI Legislatura del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete ante esta Honorable Asamblea, la presente Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma y modifica el párrafo primero y, se adicionan las fracciones I y II, así como, un segundo y tercer párrafo del artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de descanso de las y los trabajadores durante la jornada laboral, con base en la siguiente

Exposición de Motivos

Se encuentra arraigado a la cultura popular mexicana, una frase del futbolista Alfredo Di Stéfano, que dice: “Nunca olvides… que para llevar este escudo, primero hay que sudar la camiseta”, lo que resume la exigencia de obtener un lugar a través del esfuerzo.

Más allá del ámbito deportivo, comenzó a aplicarse dicho refrán en la vida diaria para referirse a toda tarea que requiere un alto nivel de esfuerzo físico o mental y, que en lo laboral implicó asumir como propio el objetivo de un grupo o empresa, mostrando compromiso que en muchos casos fue dar más tiempo del necesario en los centros de trabajo.

Para las y los trabajadores, las largas horas laboradas no sólo son generadoras de cansancio físico, sino que también podrían alterar pensamientos, provocar estrés y tener cambios significativos en personas que trabajaban en exceso, lo que es una combinación de sobreesfuerzo físico y emocional, aunado a la falta de descanso.

El descanso es un derecho humano que deriva de los artículos 1o. y 123 constitucionales. La doctrina jurídica moderna, bajo el principio pro-persona, establece que el descanso intermedio tiene función fisiológica para recuperar energía, consumir alimentos, lo que es seguro para reducir la fatiga y previene riesgos de trabajo.

Con datos de la Organización Mundial de la Salud, las jornadas laborales prolongadas provocaron 745,000 defunciones por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica, tan sólo en el año 2016. Este dato procede de las estimaciones realizadas por la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).[1]

Ambas organizaciones realizaron un primer análisis mundial de la pérdida de salud y de vidas, derivada de las largas jornadas de trabajo. Los resultados indican que, en ese año, 398,000 personas fallecieron a causa de un accidente cerebrovascular y 347,000 por cardiopatía isquémica como consecuencia de haber laborado 55 horas a la semana o más. Entre 2000 y 2016, el número de defunciones por cardiopatía isquémica debidas a las

jornadas laborales prolongadas aumentó en un 42 por ciento, mientras que el incremento en el caso de las muertes por accidente cerebrovascular fue del 19 por ciento y, este factor de riesgo laboral es relativamente nuevo para la salud humana, que tiene un carácter más psicosocial.

El estudio de la OMS y la OIT, concluye que trabajar 55 horas o más a la semana aumenta en un 35 por ciento el riesgo de presentar un accidente cerebrovascular y en un 17 por ciento el riesgo de fallecer a causa de una cardiopatía isquémica con respecto a una jornada laboral de 35 a 40 horas a la semana, porque las jornadas laborales prolongadas pueden causar muertes prematuras.[2]

Es de resaltar que, el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, no sufre cambios desde su publicación en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970, lo que resulta anacrónico frente a las exigencias físicas, de conocimientos, de experiencia, de productividad, de manejo de tecnologías de la información, sumado a los tiempos de traslado del hogar al centro de trabajo, sobre todo en urbes o zonas metropolitanas.

Ante el problema, la OMS propone las siguientes recomendaciones y directrices:

- Pausas activas y descanso: recomienda interrumpir las actividades laborales para evitar el sedentarismo y la fatiga.

- Nutrición adecuada en el lugar de trabajo: promueve que el tiempo destinado a la alimentación se utilice para consumir dietas saludables, las cuales incluyan menos del 30 por ciento de grasas, bajo consumo de azúcares libres y al menos 400 gramos de frutas y hortalizas diarias.

- Productividad y salud: Se destaca que una nutrición adecuada y pausas de comida bien estructuradas pueden aumentar la productividad de los empleados hasta en un 20 por ciento.

- Entornos de trabajo saludables: La OMS y la OIT impulsan políticas donde los trabajadores tengan acceso a tiempo para comer y, de ser posible, lugares dignos para la preparación y consumo de alimentos, evitando la “comida rápida” o el “picoteo” *(snacking)*.

- Límites a la jornada: también alertó que jornadas laborales excesivas (más de 55 horas a la semana) aumentan riesgos, subrayando la necesidad de descanso, incluida la alimentación.

La duración específica que varía de tiempo otorgado al trabajador entre países es generalmente de 30 a 60 minutos, lo que se deja a consideración de los Congresos, Parlamentos o Poder de determinado Estado, en el que México presenta uno de los esquemas de descanso más rígidos y breves a nivel mundial. A continuación, se presenta derecho comparado de cuatro países:

País	Tiempo de Descanso / Colación	Observaciones
Colombia	1 a 2 horas (práctica común)	La ley exige interrupción para almuerzo, usualmente de una hora.
Noruega	30 a 60 minutos	Tras 5.5 horas con tiempo efectivo pagado, si no existe sala de descanso.
Francia	20 minutos (mínimo)	Es por cada 6 horas, aunque la jornada laboral total es de 35 horas semanales.
México (Actual)	30 minutos (mínimo)	Frecuentemente insuficiente para un descanso y alimentación digna.

Conforme a datos de la OCDE, México es el país donde más horas se trabaja al año (aproximadamente 2,226 horas), pero esto no se traduce en mayor productividad, por el contrario, se afecta la salud mental mediante el estrés laboral.

La OMS señala que México ocupa el primer lugar a nivel mundial en estrés laboral conforme sus métricas, las que también utiliza el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e indican, que previo a la pandemia, México ya figuraba como uno de los países con mayor fatiga por estrés laboral. Al menos el 75 por ciento de sus trabajadores padecía esta condición, superando los niveles de China (73 por ciento) y de Estados Unidos (59 por ciento).

Con dichas mediciones, es dable que un 75 por ciento de los trabajadores mexicanos padezcan síndrome de burnout, la que se entiende como una enfermedad de trabajo en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11).

En respuesta, el Poder Ejecutivo a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), promulgó una herramienta jurídica de cumplimiento obligatorio, que es la NOM-035-STPS-2018, la que, al no ser clara en la defensa de los derechos humanos del trabajador, como es el derecho al descanso y la alimentación, resulta en ser un mandato insuficiente para resolver el problema.

La pausa para descansar implica relajación y poder acceder a una dieta balanceada que fomente el consumo de alimentos sanos; sin embargo, al disponer de sólo 30 minutos se consumen alimentos ultra procesados de rápida ingesta, lo que impacta en los índices de obesidad y diabetes y, por ende, se eleva el gasto público por atender enfermedades relacionadas a la diabetes y cardiovasculares.

En nuestro país, registramos bajos salarios, falta de pago y de prestaciones, la falta de equidad de género, además de casos de abuso y acoso en el trabajo y, en resultado, existe el síndrome de burnout.

La manifestación del burnout es, a través del cansancio, despersonalización (desconexión o automatización del trabajo), y el abandono de la realización personal (trabajador cumple el mínimo esfuerzo) y tiene niveles como mínimo, grave y extremo; lo también afecta a la productividad de las empresas.

Se reconoce que, ante la próxima reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas, se abona a la solución del problema, pero en muchos casos persistirá la ansiedad, la depresión, el estrés, la desmotivación e incluso el síndrome de burnout, por lo que, dicho cambio podría ser insuficiente para resolver los efectos de las cargas extenuantes de trabajo.

Con un tiempo de descanso intrajornada que sea adecuado para el trabajador, se podrán reducir errores o accidentes de trabajo por fatiga, se disminuirán enfermedades gastrointestinales o cardiovasculares relacionadas con el estrés y se retendrá el talento, porque está demostrado que la atención decae después de 90 minutos de trabajo sostenido.

Fundamentos legales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

(...)

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.

(...)

Ley Federal del Trabajo

Artículos conexos de la LFT en materia de alimentos:

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

Artículo 423. El reglamento contendrá:

I. Horas de entrada y salida de las personas trabajadoras, tiempo destinado para las comidas y períodos obligatorios de reposo durante la jornada;

En materia de Tratados Internacionales y convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que disponen sobre el tiempo de descanso y alimentos se fundamentan en el derecho humano al descanso, la limitación de la jornada laboral y la seguridad y salud en el trabajo.

Los principales instrumentos internacionales son:

- Artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: Establece que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones pagadas.

- Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, destacando el descanso, el disfrute del tiempo libre y la limitación razonable de las horas de trabajo.

- Convenios de la OIT sobre Jornada de Trabajo:

  — Convenio núm. 1 (1919) y núm. 30 (1930): Regulan las horas de trabajo en la industria y el comercio, sentando las bases para pausas y descansos dentro de la jornada.

  — Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (núm. 155): Aunque es general, se aplica para asegurar entornos de trabajo que no pongan en riesgo la salud por falta de descansos.

- Convenio núm. 14 (1921) y núm. 106 (1957) de la OIT: Tratan sobre el descanso semanal en establecimientos industriales y comerciales, respectivamente.

- Recomendaciones Técnicas de la OIT: Los repertorios de recomendaciones prácticas (como los de seguridad en la agricultura) sugieren que la jornada laboral se organice de modo que se garanticen períodos adecuados de descanso y alimentación.

Aspectos clave en Tratados y Normativas Internacionales:

- Pausas intrajornada: Aunque los tratados disponen normas generales, generalmente se establece que las leyes nacionales deben garantizar pausas para comer y descansar, considerándose comúnmente de media hora a una hora para jornadas continuas.

- Derecho a la desconexión: Está relacionado con el descanso, la OIT promueve límites para garantizar la salud física y mental.

- Seguridad: En la agricultura y otras industrias intensivas, se recomienda que los descansos eviten la fatiga excesiva, reduciendo accidentes.

Se suma la Norma Oficial Mexicana (NOM-035-STPS-2018) denominada factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018.

Argumentos

Es necesario señalar que existen diversas propuestas en torno al descanso de los trabajadores como la Ley Silla y, aunque la reforma a la Ley Federal del Trabajo es competencia exclusiva del Congreso de la Unión, responsablemente, el Congreso de la Ciudad de México presentó iniciativa para proponer la reforma en el caso concreto y aprobó el dictamen, presentado por la Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social, para someter a consideración del Poder Legislativo, la reforma del artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de garantizar el derecho a la alimentación de las personas trabajadoras durante la jornada laboral.

La propuesta establece la separación explícita entre el tiempo destinado al descanso y el periodo exclusivo para la ingesta de alimentos, estableciendo ambos como espacios diferenciados e intransferibles.

La Congresista Diana Barragán Sánchez (Partido del Trabajo) señaló: “la propuesta que hoy discutimos es clara y contundente: media hora para descansar y media hora adicional exclusiva para comer. No es un beneficio corporativo, sino el reconocimiento fundamental de un derecho constitucional, el derecho a una alimentación nutritiva, suficiente y de calidad”.[2]

Con la problemática planteada y la legislación aplicable al caso, se verifica que los indicadores de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) apuntan que se favorece la jornada continua en la estructura del mercado laboral mexicano, por las siguientes razones:

- Horarios prolongados: Aproximadamente el 43 por ciento de la fuerza laboral, realiza sus actividades en 48 horas semanales o más. En estos esquemas, la operatividad de las empresas (particularmente manufactura y servicios) se privilegia el descanso de 30 minutos dentro de la instalación para no interrumpir sus ciclos de producción.

- Sector Terciario: Se aplica la denominada “jornada corrida”, que es el estándar para optimizar los tiempos de traslado, derivado que, en zonas urbanas como la Ciudad de México, Monterrey o Guadalajara, resulta inviable que un trabajador salga y regrese para concluir su jornada.

La prevalencia de la jornada continua responde a un fenómeno de economía, de transporte y de ahorro de tiempo. Por tales motivos, para el patrón la jornada continua de 8 horas con 30 minutos de descanso integrados es más sencilla de administrar ante una inspección de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o del IMSS y le evita problemas jurídicos o administrativos.

Además, en la jornada discontinua los traslados adicionales del trabajador para salir fuera a buscar alimentos aumentan la exposición a riesgos del trayecto, que pueden derivar en accidentes o la comisión de delitos, lo que impacta en la prima de riesgo ante el IMSS.

Para mejorar el mandato de descanso, se propone hacer una distinción entre los tiempos de jornada continua y discontinua, estableciendo un mínimo de cuarenta y cinco minutos y máximo de una hora en jornada continua para descanso y alimentos, en el entendido de que al estar dentro del centro laboral, implica un tiempo suficiente, además que se computa dentro de la jornada (art. 64 LFT); en el segundo supuesto de la jornada discontinua, se norma que sea de mínimo una hora y, máximo de una hora y cuarenta minutos para el descanso, como tiempo adecuado, que no afecte en ambos casos, los horarios de salida de las y los trabajadores para trasladarse lo más pronto posible a sus hogares.

También, se limita al patrón para que no disponga del descanso antes de concluir la segunda hora de labores, ni después de iniciada la sexta hora de la jornada laboral porque el descanso debe otorgarse en tiempo equilibrado y cuando más lo necesita el trabajador, que es aproximadamente a la mitad de la jornada laboral.

Por las razones expuestas, se propone modificar el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, elevando el tiempo de descanso para disponer de los alimentos y permitir que el trabajador realmente se desconecte, recupere su fuerza y capacidad cognitiva.

La presente propuesta abona a la gran reforma para reducir la jornada laboral de 48 a 40 horas, impulsada por nuestra Presidenta, Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, que acompañamos y, es también iniciativa del Partido del Trabajo, para mejorar las condiciones laborales de millones de trabajadores; es así que, para conseguir el completo bienestar laboral, reforzamos con ésta iniciativa definiendo los tiempos de descanso, eliminando probables litigios derivados de interpretaciones a modo sobre el descanso y, se optimiza la calidad del tiempo trabajado, lo que en resumen es, beneficiar al Trabajador.

Para mejor compresión, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Texto Vigente	Propuesta
Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.	**Artículo 63.** Se concederá al trabajador un periodo de descanso destinado a la recuperación y alimentación, bajo las siguientes formas: I. En jornada continua: Será un mínimo de cuarenta y cinco minutos y, máximo de una hora; II. En jornada discontinua: No podrá ser inferior a sesenta minutos, ni mayor a cien minutos. En ningún caso, se podrá otorgar el descanso antes de concluir la segunda hora de labores, ni después de iniciada la sexta hora de la jornada laboral. El trabajador tendrá derecho preferente de optar por la jornada continua, con el fin de no postergar injustificadamente la hora de salida, por lo que, no se podrá imponer la jornada discontinua de manera unilateral, si la actividad laboral permite la continuidad del servicio.

Por lo anteriormente expuesto, se emite el siguiente:

Decreto por el que se reforma, modifica y adiciona el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único. Se reforma y modifica el párrafo primero y, se adicionan las fracciones I y II, así como, un segundo y tercer párrafo del artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar de la siguiente forma:

Artículo 63. Se concederá al trabajador un periodo de descanso destinado a la recuperación y alimentación, bajo las siguientes formas:

I. En jornada continua: Será un mínimo de cuarenta y cinco minutos y, máximo de una hora;

II. En jornada discontinua: No podrá ser inferior a sesenta minutos, ni mayor a cien minutos.

En ningún caso, se podrá otorgar el descanso antes de concluir la segunda hora de labores, ni después de iniciada la sexta hora de la jornada laboral.

El trabajador tendrá derecho preferente de optar por la jornada continua, con el fin de no postergar injustificadamente la hora de salida, por lo que, no se podrá imponer la jornada discontinua de manera unilateral, si la actividad laboral permite la continuidad del servicio.

Transitorios

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

Segundo. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Tercero. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social dispondrá de un plazo de 180 días naturales para emitir el reglamento, norma oficial mexicana, lineamientos y acuerdos que den cumplimiento al presente decreto y, realizará el incremento de descanso de forma progresiva y, atendiendo sectores económicos por clasificación.

Cuarto. Los patrones dispondrán de 180 días naturales para adecuar las cláusulas relativas a la jornada laboral, descansos y registros de asistencia, conforme a las nuevas disposiciones y, deberán modificar su Reglamento Interior de Trabajo ante la Autoridad correspondiente, para especificar los criterios de necesidad técnica u operativa que justifiquen, en su caso, la jornada discontinua.

Quinto. La aplicación del presente decreto, en ningún caso será motivo para reducir salarios, prestaciones o derechos previamente adquiridos por los trabajadores bajo el régimen de jornada anterior.

Sexto. Las obligaciones que se generen con motivo de la entrada en vigor del presente decreto se cubrirán con cargo al presupuesto autorizado para los ejecutores de gasto correspondientes, para el presente ejercicio fiscal y los subsecuentes.

Notas

1 Tomado de https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412021002208 el 4 de febrero de 2026.

2 Tomado de https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilO el 5 de febrero de 2026.

3 Tomado de https://www.congresocdmx.gob.mx/comsoc-plantean-garantizar-derecho-alim entacion-personas-trabajadoras-durante-jornada-laboral-6949-1.html el 10 de febrero del 2026.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 24 de febrero del 2026.

Diputado José Alberto Benavides Castañeda (rúbrica)