



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA EL ARTÍCULO 63 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La suscrita, Julieta Ramírez Padilla, Senadora de la República, integrante del Grupo Parlamentario de Morena de la LXVI Legislatura de la Cámara de Senadores del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como en los artículos 8 numeral 1, fracción I, 164 numeral 1, 169 y demás disposiciones aplicables del Reglamento del Senado de la República, someto a consideración de esta Soberanía la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 63 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, conforme a lo siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

“El mundo del trabajo, en el que la mayoría y mujeres y hombres pasan gran parte de su vida, es un punto de partida privilegiado para abordar y garantizar los derechos humanos. Los derechos laborales son derechos humanos y son indispensables para asegurar el crecimiento económico con progreso social. Las voces que claman por el respeto de estos derechos deben contar.” (Juan Somavia, exdirector general de la Organización Internacional del Trabajo).

La Ley Federal del Trabajo (LFT), publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, consagra la larga e histórica lucha por el reconocimiento y respeto a los derechos laborales de los trabajadores en el país.

Esta Ley retomó, en su momento, parte importante del contenido de la Ley Federal del Trabajo de 1931, promulgada por el presidente Emilio Portes Gil, la cual derivó de la situación social y política en el país posterior a la Revolución Mexicana. Dicho ordenamiento estaba integrado por 685 artículos, los que regulaban los principales aspectos del derecho laboral: individuales, colectivos, administrativos y procesales; complementando al artículo 123 de la Constitución Políticas de los Estados Unidos Mexicanos.¹

La vigente LFT, tras su promulgación, conservó los derechos originales de los trabajadores, contemplados en la Ley de 1931; además, estableció el principio *in dubio pro operarium*, el cual establece que, en caso de duda, debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador; introdujo las figuras del aguinaldo, prima de antigüedad y del trabajador de confianza; amplió el periodo vacacional; estableció la solidaridad de la empresa beneficiaria en caso de insolvencia de la prestadora del servicio; instituyó el no

¹ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Secretaría Ejecutiva. *Se promulga la primera Ley Federal del Trabajo: reconocimiento de los derechos laborales*, p. 2. 2023. Disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2023-07/FRN_AGO_28-1.pdf



requisito de un contrato de trabajo para demostrar la existencia de una relación de trabajo subordinada; y estableció el concepto de salario integrado para el pago de indemnizaciones; entre otras cuestiones.²

Propiamente en lo que respecta a la jornada laboral de los trabajadores, objeto de la presente iniciativa, cabe resaltar que la Ley Federal del Trabajo, a la fecha, no ha sido reformada en el contenido del *CAPITULO II Jornada de trabajo*, del *TITULO TERCERO Condiciones de Trabajo*, desde su promulgación hace más de cinco décadas.

Si bien este Capítulo retoma las loables conquistas laborales obtenidas durante el siglo pasado, resulta notorio que aún no haya sufrido modificaciones, a fin de adecuarse a los contextos actuales que impactan la vida y el desarrollo personal de las personas trabajadoras en México.

El mencionado Capítulo se compone de once disposiciones que establecen las características de las jornadas de trabajo en el país, entre las que destacan las siguientes:

Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder 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 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

...

Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

² Dra. Carolina Ortiz Porras, Secretaria del Trabajo y Previsión Social. El Nuevo Sistema de Justicia Laboral. *Antecedentes y generalidades de la reforma al Sistema de Justicia Laboral*, p. 21. 2018. Disponible en: https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/ri/capacitacion/presentaciones/modulo1_bloque_A.pdf



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 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

...

La presente iniciativa con proyecto de decreto se centra específicamente en el tiempo de descanso del que goza cada trabajador durante la jornada continua de trabajo; jornada cuya duración máxima es de ocho horas en el caso de las diurnas, siete en las nocturnas, y siete horas y media en la mixta.

En este sentido, el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo establece que, durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos. De manera adicional, este artículo se complementa con el subsecuente, el cual señala que, 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.

Lo anterior se traduce en que, durante toda jornada laboral continua, las personas trabajadoras deben gozar de un reposo de al menos media hora, ya sea que se trate de jornada diurna, nocturna o mixta, o, entendida de otra manera, de una de ocho horas de duración, de siete, o de siete y media, respectivamente.

Dicho lapso es utilizado regularmente como periodo para ingerir alimentos, bebidas, o para tomar un descanso en general, algo que se considera completamente necesario, como una condición mínima e indispensable, que permite al trabajador desempeñar de manera digna sus actividades.

Además, con lo señalado en el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, si los trabajadores no pueden salir de su lugar de trabajo para descansar durante las horas de la comida por razones ajenas a estos, el patrón debe pagar este tiempo como horas extras, ya que la media hora de descanso se considera como parte de la propia jornada. En otras palabras, en el caso de no tomar ese descanso, se considera como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

En este sentido, el derecho al descanso en materia laboral se encuentra extensamente reconocido, tanto a nivel nacional como internacional.



Por una parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece en el artículo 24 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.*³

De igual manera, el Pacto Interamericano de los Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC), en el artículo 7, fracción d), reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, que le aseguren, en especial, 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.⁴

Cabe resaltar que, el derecho al descanso en materia laboral se concibe desde distintos enfoques, entre los que se encuentran: las pausas de descanso durante la jornada laboral, objeto de la presente iniciativa; el periodo mínimo de descanso diario luego de terminada una jornada laboral; el descanso semanal de por lo menos 24 horas continuas en el transcurso de siete días; las vacaciones; y los días de descanso inhábiles obligatorios por Ley.

El derecho al descanso de las personas trabajadoras se encuentra directamente relacionado con la protección de su salud física y mental, así como con el desarrollo de su libre personalidad, y como garantía para promover mayor productividad laboral, lo que deriva a su vez en mayor crecimiento económico de los países.⁵

Aunado a ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la regulación del tiempo de trabajo y los periodos de descanso contribuyen a resolver problemas relacionados con el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada; así como a preservar la salud, la seguridad y el bienestar de las y los trabajadores.

Particularmente respecto al descanso durante la jornada laboral, mediante el cual las personas trabajadoras pueden detener sus labores con el fin de descansar, comer, beber, o realizar otra serie de actividades, la OIT considera que dichas pausas son indispensables para reducir la acumulación de cansancio y con ello ayudar a reducir el estrés relacionado con las actividades productivas.

El derecho al descanso durante las jornadas de trabajo adquiere aún mayor relevancia cuando se toman en consideración las características propias y el contexto que éstas tienen en el país, ya que se estima, por ejemplo, que dentro de los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), México es

³ Naciones Unidas. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. 1948. Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

⁴ Naciones Unidas. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. 1996. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

⁵ Secretaría de Gobernación. *Derecho Humano al Descanso*, p. 1. 2023. Disponible en: https://portales.segob.gob.mx/work/models/Derechos_Humanos/DGPPDH/pdf/Nota_conceptual_Derecho_al_Descanso.pdf



donde el tiempo libre cuesta más caro, como resultado de las horas promedio que la población trabaja anualmente, con relación a los salarios percibidos.⁶

Ante esta situación, se estima necesario que las personas trabajadoras cuenten, no con media hora, como lo establece el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, sino con una hora de descanso como parte de su jornada, en sus distintas modalidades, evitando así excesos en sus actividades laborales, en detrimento de su salud, y en consecuencia de su productividad.

Aunado a que, como se señaló, las condiciones de la jornada laboral establecidas actualmente en la LFT continúan sin modificación desde su promulgación. Por lo tanto, se quiere que el Poder Legislativo actúe en consecuencia, y actualice la normatividad laboral nacional, en beneficio de las personas trabajadoras, y ante las coyunturas que se viven hoy en día, como lo son el tiempo que la población mexicana destina al trabajo. Además de hacer hincapié en que el descanso laboral tiene una estrecha relación con la protección de la salud física y mental de las y los trabajadores, al permitirles contar con el tiempo necesario para ingerir los alimentos y bebidas que requieren, liberar estrés, y tener espacio de recreación, que a su vez abona a promover mayor productividad laboral, lo que finalmente deriva en mayor crecimiento económico.⁷

En otros países, por ejemplo en Estados Unidos de América, en el Estado de Nueva York, se establecen distintos esquemas de descanso que incluyen una hora de descanso durante la jornada laboral.⁸

Misma situación se encuentra presente en las legislaciones de otras naciones, como lo son el caso de Portugal, con una hora de descanso durante la jornada laboral; Finlandia, en donde se otorga una hora por cada seis trabajadas; o Italia, con descansos de quince minutos por cada dos horas continuas de trabajo en algunos supuestos.⁹

Lo anterior es relevante, ya que refleja la importancia de otorgar a las personas trabajadoras los tiempos suficientes que les permitan ejercer plenamente su derecho humano al trabajo digno. Tanto es así que, fueron cuestiones en materia de tiempo de trabajo y descansos, las que llevaron a la adopción del primer Convenio de la OIT, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), de 1919; a saber, el exceso de horas

⁶ Peninsular Digital. *El tiempo libre en México es el más caro de la OCDE*. 2024. Disponible en: <https://peninsulardigital.com/2024/09/10/coste-tiempo-libre-mexico-ocde/>

⁷ Secretaría de Gobernación. *Derecho Humano al Descanso*, p. 1. 2023. Disponible en: https://portales.segob.gob.mx/work/models/Derechos_Humanos/DGPPDH/pdf/Nota_conceptual_Derecho_al_Descanso.pdf

⁸ U.S. Department of Labor. *Minimum Length of Meal Period Required under State Law for Adult Employees in Private Sector 1*. 2023. Disponible en: <https://www.dol.gov/agencies/whd/state/meal-breaks#:~:text=15%20minute%20break%20for%204,additional%20%20consecutive%20hours%20worked>

⁹ Eurofound. *Working conditions: Rest breaks from work: Overview of regulations, research and practice*, pp. 3 y 9. 2019. Disponible en: <https://euagenda.eu/upload/publications/untitled-218554-ea.pdf>



de trabajo y los períodos inadecuados de descanso y recuperación, que pueden ser nocivos para la salud de los trabajadores y aumentan el riesgo de accidentes de trabajo.¹⁰

Las jornadas de trabajo, sobre todo cuando son prolongadas y continuas, sumado a otras condiciones desfavorables para las y los trabajadores, implican en muchos casos un verdadero obstáculo para su bienestar, así como para la productividad derivada de sus actividades. En este sentido, el cansancio es un factor considerable que puede mermar el rendimiento y afectar su salud tanto física como mental de las personas. Por ello, los descansos durante la jornada laboral adquieren una importancia crucial, beneficiando tanto al empleado, quien se puede desempeñar en condiciones dignas, así como al empleador, por los motivos ya mencionados.

A continuación se reproduce la modificación propuesta en un cuadro comparativo, a fin de facilitar su estudio y análisis:

Ley Federal del Trabajo	
Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.	Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de una hora, por lo menos.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a la consideración de esta Soberanía el siguiente proyecto de

DECRETO

ÚNICO. Se reforma el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de **una** hora, por lo menos.

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo. *Helpdesk de la OIT: Tiempo de trabajo*. 2024. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/otro/helpdesk-de-la-oit-tiempo-de-trabajo>



TRANSITORIOS

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

Dado en la Cámara de Senadores, a 18 de marzo 2025.



JULIETA RAMÍREZ PADILLA
SENADORA DE LA REPÚBLICA

