

CONTENIDO

Iniciativas

Que reforma el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reducción de la jornada laboral, suscrita por diversos diputados integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

Anexo II-6-1

Miércoles 12 de febrero

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, A CARGO DE LAS DIPUTADAS Y DIPUTADOS INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO, EN MATERIA DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Quienes suscriben, diputadas y diputados integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura, con fundamento en el artículo 71 fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como el Artículo 6, numeral 1, fracción I y los Artículos 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, sometemos a consideración del Pleno de la H. Cámara de Diputados la siguiente 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 la jornada laboral, de conformidad con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Introducción

Para Movimiento Ciudadano, la agenda laboral debe ser una prioridad legislativa y de políticas públicas ante el agotamiento de un modelo de desarrollo que se ha basado en el abaratamiento de la mano de obra y en la imposición de condiciones y prestaciones desventajosas para las mayorías.

Lograr un trabajo digno implica terminar con la desigualdad en los ingresos y las prestaciones, pero también avanzar hacia el disfrute del tiempo libre. Como sostuvimos en nuestra iniciativa por unas vacaciones dignas -que ya ha sido aprobada y publicada-, las personas trabajadoras en México están en los primeros lugares del mundo en cuanto al estrés laboral. Más del 60% lo padece, según cifras del estudio

“Estrés Laboral en México” publicado por la Asociación de Internet MX y OCCMundial.¹

Vislumbramos un futuro en que las personas dejen de tener una relación negativa con su trabajo, en el que muchas se ven obligadas a acudir a largas jornadas sólo por necesidad. Imaginamos una sociedad donde el trabajo es un elemento de equilibrio dentro de la vida de personas y familias, que permite su realización y estimula a dar lo mejor de sí.

La ciencia y el sentido común nos indican que muchas habilidades humanas decrecen con el estrés y el cansancio. Por el contrario, el descanso es clave para la productividad, sirve para tener energía, concentración, motivación y creatividad. Es momento de preguntarnos si la organización del tiempo en nuestros centros de trabajo asegura un nivel adecuado de rendimiento en las personas empleadas y si permite su desarrollo personal pleno.

I. El trabajo como derecho.

El derecho al trabajo encuentra sus causas en las luchas de los movimientos obreros que buscaban mejorar sus condiciones. Haciendo una recapitulación histórica, la Francia de 1789 en manos de Luis XVI reconoció la libertad del trabajo bajo dos tesis. La primera, que los trabajadores podían ejercer la libertad de contratación. La segunda, la libertad de elegir su actividad laboral. Este hecho marcó un antes y un después que a través del tiempo permitiría no solo modificar la composición de lo que significa el derecho al trabajo, sino que rompería con el esquema de la Edad Media

¹ Asociación de Internet MX, OCC Mundial. Estrés Laboral en México, septiembre 2021, disponible en: [https://irp.cdn-website.com/81280eda/files/uploaded/Estre%CC%81s%20laboral%20en%20Me%CC%81xico%20280921%20\(vf\).pdf](https://irp.cdn-website.com/81280eda/files/uploaded/Estre%CC%81s%20laboral%20en%20Me%CC%81xico%20280921%20(vf).pdf)

de la propiedad del amo sobre el esclavo y, comenzar a reconocer a las personas como eso, personas y también como trabajadores.²

Poco a poco, al derecho laboral se le ha atribuido la generación de otros derechos humanos, pues la obtención de un salario permite que se adquieran bienes y servicios para nuestra subsistencia.

II. Fundamentación jurídica internacional.

A medida en que el derecho al trabajo y otros derechos humanos fueron tomando relevancia entre las naciones, se crearon instrumentos jurídicos internacionales para salvaguardarlos. En el caso de nuestro país, se ha hecho la ratificación de diversos ordenamientos para garantizar el derecho al trabajo, los de mayor relevancia son:

Declaración Universal de los Derechos Humanos³

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

² Mozart Víctor Russomano, El derecho del trabajo en el Siglo XX, disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/114/21.pdf>

³ ONU, Declaración de los Derechos Humanos, Artículo 23, disponible en <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre⁴

“Artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.”

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁵

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana

⁴ OEA, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Artículo XIV, disponible en <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>

⁵ ONU, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Artículo 6, disponible en <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"⁶

Artículo 6. Derecho al trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.
2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

III. Fundamentación jurídica nacional.

El derecho al trabajo en México está respaldado por varios fundamentos legales, principalmente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en la Ley Federal del Trabajo que emana de ésta.

Como se ha mencionado el trabajo es un derecho que nuestro país reconoce la Carta Magna en su artículo quinto, direccionando la libertad de los individuos a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre y cuando sea lícito; mismo artículo hace referencia a que todo trabajo deberá de ser digno y merece una retribución.

⁶ OEA, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", Artículo 6, disponible en <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁷

Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial...

En seguida la misma CPEUM lo retoma en su artículo 123 como el derecho que toda persona tiene al trabajo digno y socialmente útil, donde en el apartado "A" regula todas las condiciones esenciales para el trabajo privado, como lo es la edad mínima requerida, los salarios mínimos e iguales, obligaciones de patrones, trabajadores y la jornada laboral, por otro lado en el mismo artículo 123, en el apartado "B" se especifican las condiciones primordiales entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores.

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. ⁸

Como legislación secundaria está la mencionada Ley Federal del Trabajo, que es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución. Esta misma extiende los temas tratados previamente, una de ellas la jornada laboral.

Estos fundamentos legales reflejan el compromiso de México con el derecho al trabajo y la protección de los derechos laborales, buscando fomentar y generar un progreso

⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 5, disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

⁸ Ibidem, Artículo 123.

respecto de adecuar el marco jurídico nacional a establecer condiciones justas y dignas para todos los trabajadores.

IV. Instrumentos internacionales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha emitido ocho convenios para regular las jornadas laborales en diferentes esquemas. Estos Convenios son la base para que los países regulen en su legislación las horas de trabajo, así como los descansos semanales y vacaciones anuales con goce de sueldo. Su contenido ha sido aprobado por la mayoría de las representaciones de gobiernos, sindicatos y empresas al interior del organismo. Sin embargo, muchos de ellos no han sido ratificados en todos los países. En México están vigentes sólo cuatro de los convenios referentes a las jornadas laborales.

Convenio 001. Fue el primer Convenio que adoptó la OIT en 1919, regulando sobre las horas de trabajo. El C001 se aplica a la industria y tiene como base el principio de la jornada de 8 horas diarias o de 48 horas semanales. Fue creado para el trabajo en las empresas industriales: mineras y manufactureras; sectores de la construcción, ferrocarriles, instalaciones telefónicas o eléctricas y transporte, entre otros. Desde la adopción de ese documento se estableció que las horas extra de trabajo deberán ser pagadas con una tasa, por lo menos, 25% mayor al salario normal. El C001 entró en vigor en 1921, México no lo ha ratificado.

Convenio 014. Sobre el descanso semanal para las empresas industriales. Se aplica a las personas que trabajan en las mismas industrias que contempla el C001. Creado en 1921, indica que, en un período de siete días, toda persona trabajadora debe gozar de un descanso de mínimo 24 horas consecutivas. México lo ratificó en 1939.

Convenio 030. En 1930, la OIT adoptó el Convenio 30 sobre las horas de trabajo en comercio y oficinas. Fue creado para proteger al personal de establecimientos

públicos o privados en algunos de los siguientes giros: Comerciales; Oficinas de correos, y Establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina.

Señala que las horas de trabajo no podrán exceder de 48 por semana y 8 por día. En este documento de hace 97 años se habla sobre la inspección para garantizar que las personas empleadoras no incumplan el horario y si requieren de más tiempo de producción, lo paguen como horas extraordinarias. Este convenio fue ratificado por México y está en vigor desde el 12 mayo 1934.

Convenio 047. Convenio 047 sobre las 40 horas de trabajo semanales. Fue creado en 1935, posterior a la culminación de la Primera Guerra Mundial. Con este Convenio la OIT inició su incansable trabajo de disminuir la jornada máxima de 48 a 40 horas a la semana, un propósito que aún se encuentra pendiente de concluirse. Este convenio es el menos ratificado por los países integrantes de la OIT, sólo está vigente en 15 países, sin que México lo haya ratificado hasta el día de hoy.

Convenio 106. Adoptado en 1957 por la OIT, y regula el descanso semanal para comercio y oficinas, el cual establece que el personal debe gozar de mínimo un día de asueto a la semana. México ratificó este instrumento y éste está vigente desde 1959.

El Convenio 132. Regula las vacaciones pagadas y fue adoptado en 1970. Aplica a las personas asalariadas, “con la excepción de la gente de mar”. Establece que el periodo vacacional no debe ser inferior “a tres semanas laborables por un año de servicios”. Si la persona trabajadora aún no ha cumplido un año de servicios, tendrá derecho al número de días proporcionales. México no lo ha ratificado.

Convenio 171. Regula o establece directrices para el trabajo nocturno. El C171 en esta materia fue adoptado hasta 1990. En la definición acordada, se establece que dicha modalidad debe tener una jornada de “por lo menos siete horas consecutivas”,

Respecto a los descansos en la jornada laboral contempla actualmente 8 horas diarias y en cuestión de los descansos se dará por cada seis días de trabajo cuando menos un día de descanso, este descanso se deberá establecer con goce de salario completo, es importante remarcar que las horas trabajadas fuera de la jornada estipulada se consideran como horas extras y deben pagarse con un recargo adicional.

Este descanso dentro de los días de la jornada laboral se vincula con el derecho al descanso de las personas trabajadoras, con la protección a su salud física y mental como parte del desarrollo, pero también como garantía para promover mayor productividad laboral.

VI. Jornadas laborales y su contexto histórico.

José Manuel Lastra Lastra en su escrito *El Vínculo Jurídico del Trabajo* asevera que *“el acuerdo libre de voluntades, el esquema cambiario y la visión patrimonialista del contrato fueron el arranque genético de la elaboración conceptual del trabajo”*.¹²

Con respecto al tema que nos ocupa, Lastra Lastra trae a colación a Doménico Napoletano, quien señala que *“...sin duda el problema relativo a la duración del trabajo interesa no sólo desde el punto de vista social, por cuanto resguarda la tutela física y moral del trabajador, jurídica al imponer límites a la autonomía de los sujetos de la relación de trabajo, pero, también, desde un punto de vista económico, en cuanto la duración del trabajo puede repercutir sobre los costos de producción, beneficios de la empresa y precios de los bienes producidos”*.¹³

El escrito de Lastra menciona que fue en la Conferencia Internacional de Washington de 1919 donde se limitó la duración del trabajo a jornadas de ocho horas, cuarenta y

¹² José Manuel Lastra Lastra, EL VÍNCULO JURÍDICO DEL TRABAJO Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/27.pdf#:~:text=en%20sus%20textos,%20la%20idea%20de%20limitar%20la%20jornada,%20as%C3%AD>

¹³ Ibidem, Doménico Napoletano.

ocho horas semanales. Esta convención fue ratificada por los principales países del Continente Americano y Europa.

La narrativa del texto de Lastra expone que fue en 1931 cuando se consignó la idea de limitar la jornada en el artículo 32, fracción VII, y en los artículos 5º, fracción III, 59 y demás relativos, que establecen la prohibición de jornadas inhumanas, y la posibilidad, para el patrón y el trabajador, de fijar la duración y repartir las horas de trabajo.

En México, la Huelga de Río Blanco y la Huelga de Cananea del 1 de junio de 1906 marcaron uno de los episodios del sindicalismo mexicano por una jornada laboral digna que era contraria al aumento de las horas laborales, sin aumento de salario, el no acceso a ascensos, o incluso su paga se realizaba en pesos cuando los trabajadores de origen estadounidense cobraban en dólares. A los hermanos Flores Magón se les atribuyen las propuestas de una jornada laboral de 8 horas, pero también otras prácticas como el salario mínimo, el descanso dominical obligatorio o el pago de indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo.¹⁴

Por otra parte, Néstor de Buen, en su obra “Jornada de trabajo y descansos remunerados” afirma que en la legislación mexicana hay nueve modalidades de jornada laboral: jornada diurna, jornada nocturna, jornada mixta, jornada reducida, jornada especial, jornada extraordinaria, jornada emergente, la jornada continua y jornada discontinua.¹⁵

El Maestro Mario de la Cueva, en su texto “Derecho Mexicano del Trabajo” apunta que el Derecho del Trabajo se inicia con dos aspiraciones de la clase trabajadora: la reducción de la jornada de trabajo y el aumento salarial.

¹⁴ Beatriz Esquivel, “El hombre por el que trabajamos 8 horas diarias en México” de Beatriz Esquivel publicado en la revista Central el 28 de abril de 2022, disponible en <https://www.revistacentral.com.mx/fyi/por-que-trabajamos-8-horas-diarias-en-mexico#:~:text=Todos%20aqueillos%20insertos%20en%20el%20mercado%20laboral%20en%20M%C3%A9xico%20sabr%C3%A1n>

¹⁵ Néstor De Buen Lozano (Coord.), Jornada de trabajo y descansos remunerados, México, Porrúa, 1993, pp. 119 y 120

Asimismo, Octavio Lóyzaga de la Cueva en el artículo “En torno a la jornada laboral” publicado en la revista Alegatos número 58 de la Universidad Autónoma Metropolitana¹⁶ hace un recuento de la evolución de la jornada laboral a través de la historia.

EVOLUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN LA LEY (APARTADO A)

1931 Es trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas. Es nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas.

1970	Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual, el trabajador está a disposición del patrón.
VIGENTE	Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual, el trabajador presta el servicio.

Fuente: De elaboración propia con información recuperada de “En torno a la jornada laboral” de Octavio Lóyzaga de la Cueva.

Lóyzaga apunta que en el siglo XVI hasta principios del XIX, el Statute of Labourers de Eduardo III, marcó la etapa legislativa. En este lapso, de marzo a septiembre, prosigue Lóyzaga, la jornada de trabajo de los artesanos y labradores empezaba a las 5 de la mañana y concluía entre las 7 y 8 de la noche. El autor Roberto Owen, señala que Escocia fue el primero que instrumentó la reducción de la jornada, haciéndolo en sus establecimientos de New Lanark.

¹⁶ Octavio Lóyzaga de la Cueva en el artículo “En torno a la jornada laboral” publicado en la revista Alegatos número 58 de la Universidad Autónoma Metropolitana, disponible en <https://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/533>

De la misma manera, el autor, aseveró que “Ya en los inicios del capitalismo...el derecho civil ofreció la posibilidad de que la jornada de trabajo fuera ‘ilimitada’”

El recuento del autor destaca que en Inglaterra la jornada laboral reglamentada para niños y jóvenes entre 13 y 18 años comenzó a ser en cierto grado, respetada en algunas ramas de la industria en 1833. Al siguiente año, el Parlamento inglés votó la ley de 8 horas, para los trabajadores de 11 años.

Por lo que se refiere a los trabajadores del Apartado B, el artículo 25 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé que “cuando la naturaleza así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que pueda trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud”.

VII. Problemática actual

La emergencia social y económica que surgió con la pandemia por COVID-19 trajo al centro de la opinión pública la organización del trabajo y su relación con la vida cotidiana. Durante la pandemia, muchas personas trabajadoras que adoptaron el teletrabajo, el trabajo híbrido o los horarios escalonados, experimentaron un mejor balance entre el ámbito laboral y personal, lo que les llevó a valorar sus hogares, familias y vida personal más que los salarios y los beneficios de sus empleos. También motivó a muchas a reflexionar sobre la conveniencia de cambiar por completo de carrera o de área de trabajo. Los tiempos que demanda un empleo se convirtieron en un elemento crucial para permanecer o renunciar, y sin duda los departamentos de recursos humanos y gerencias han reaccionado a esto mediante esquemas de organización más flexibles o a jornadas más moderadas, lo cual se ha mantenido en cierta medida durante la recuperación.

A muchas personas les resultó patente que el tiempo está distribuido de forma injusta. Para las mujeres, gran parte de un día cotidiano es dedicado a cuidar a sus familiares, a trabajar sin remuneración en la cocina y quehaceres del hogar; por lo tanto, las

brechas en el uso del tiempo también perjudican los índices de inserción de las mujeres en el empleo remunerado.

A esto debemos agregar que, en las metrópolis, la gente de menores ingresos gasta varias horas de su día en el traslado, pues no existen opciones eficientes de transporte público y los sitios con vivienda asequible están cada vez más alejados de los núcleos de actividad económica.

La pobreza de tiempo implica no sólo una menor calidad de vida y perspectivas de desarrollo y realización personal, sino problemas de salud (malnutrición, en la privación de sueño, problemas cardíacos y motores por la falta de descanso y ejercicio, estrés, etc. En 2021, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la OIT alertaron respecto a los impactos de las jornadas laborales prolongadas, señalando que aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares,¹⁷ entre otros padecimientos.

Asimismo, la OMS estima que México tiene un 75% de prevalencia de estrés en su fuerza laboral, lo que lo coloca en el primer lugar por encima de las primeras economías del mundo como China 73% o Estados Unidos 59%. En enero de 2022 entró en vigor la nueva Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la OMS y, con ello, el síndrome del agotamiento profesional, también conocido como *burnout*,¹⁸ ahora catalogado como un padecimiento laboral.

¹⁷ Organización Mundial de la Salud. “La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares”, disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

¹⁸ Según la Organización Mundial de la Salud, el Síndrome de desgaste ocupacional es “resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito” y aclara que “se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida”. El organismo indicó que este padecimiento ingresó oficialmente en enero de 2022 a su Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la OMS, en la que se incluye al burnout, por lo que todos los países miembros, deberán considerarlo como un padecimiento laboral. Cfr. <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>

VIII. La pertinencia de reducir la jornada laboral.

Hoy en día, el tiempo que demanda un trabajo formal, a tiempo completo, es muy alto por las largas jornadas y por la falta de descanso. Hay una falta de correspondencia entre los horarios de trabajo y los horarios de los servicios como escuelas, bancos, oficinas públicas, etc.

Es hora de abrir el debate sobre el uso del tiempo. Redistribuir el tiempo es un acto de justicia social que apoya la productividad. Por esta razón, en muchos lugares han surgido movimientos e iniciativas multisectoriales para atender la distribución del tiempo, y han comenzado por construir el “derecho al tiempo” como un concepto emergente para poner a las personas en una mejor disposición de utilizar sus jornadas en búsqueda de un mayor bienestar y un mejor equilibrio entre las diversas esferas de su vida.

La Declaración de Barcelona en Políticas de Tiempo, que recoge los planteamientos de actores de diversos países, asegura que las políticas del tiempo pueden ser herramientas clave para hacer frente a los futuros escenarios de trabajo descritos por la OIT, que incluyen la industria 4.0, la automatización, la digitalización, el trabajo móvil basado en las TIC y otras tendencias similares.¹⁹ La transformación del ámbito laboral requerirá una nueva organización del tiempo y de las capacidades para evitar, a la vez, una pérdida masiva de empleos y un agravamiento de las condiciones de explotación para la mano de obra.

En un estudio especializado la OIT “ha identificado cinco dimensiones del trabajo decente en relación al tiempo de trabajo, o tiempo de trabajo decente. Estas cinco dimensiones son: promover la salud y la seguridad; aumentar la productividad y la sostenibilidad de las empresas; ser conveniente para la familia para mejorar el

¹⁹ Declaración de Barcelona en Políticas de Tiempo, disponible en: https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2024/08/Declaracion-BCN-en-Politicasy-de-Tiempo_ACTUALIZACION.pdf

equilibrio entre el trabajo y su vida privada; promover la igualdad de género; y facilitar la elección y la influencia del trabajador en sus horas de trabajo”.²⁰

Igualmente, la OIT resalta que “[e]xiste una considerable evidencia empírica que indican que la reducción de las jornadas de trabajo demasiado largas, normalmente relacionadas con cambios en la organización, métodos de producción y factores similares, han resultado en aumentos substanciales de la productividad a lo largo de los años. Puesto que las largas horas de trabajo están directamente relacionadas al ausentismo, una reducción de estas puede beneficiar a las empresas con una reducción del ausentismo”.²¹

La OMS, la OIT, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) entre otros organismos internacionales y las academias de investigación, han manifestado los efectos positivos para las y los trabajadores el reducir las jornadas laborales a 40 horas, dentro de las más relevantes se encuentran²²:

- a) Disminuye la fatiga laboral, pues al tener jornadas laborales más reducidas, las y los trabajadores conservan mayor rendimiento durante su estancia en los centros de trabajo, coadyuvando a la reducción de accidentes por ejemplo.
- b) Mejora la calidad de vida de las y los trabajadores, pues al otorgarles más tiempo para descansar, éstos tienen la oportunidad de pasar tiempo con sus familias o para realizar alguna actividad recreativa, mejorando considerablemente la salud mental y física.
- c) Incrementa la operatividad de los centros de trabajo, ya que éstos pueden diseñar procesos de automatización y capacitación para las y los trabajadores.

²⁰ Oficina Internacional del Trabajo. Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada. Ginebra: OIT, 2019, p. 5

²¹ *Ibid*, p. 7

²² Forbes, Reducir la jornada laboral tiene efectos positivos...pero también costos, disponible en <https://www.forbes.com.mx/reducir-la-jornada-laboral-tiene-efectos-positivos-pero-tambien-costos/>
OMS, La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares, disponible en <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

- d) Disminuyen las enfermedades ligadas a cardiopatías o cerebrovasculares, de acuerdo con los estudios, los fallecimientos por accidentes derivaron de jornadas laborales prolongadas.

No obstante, también existen aspectos positivos para los centros de trabajo sobre la reducción de las jornadas laborales²³:

- a) Aumento de la productividad, pues las y los trabajadores concentran su atención en entregar las tareas o productos a realizarse con mayor detalle y dedicación, lo que se traduce en mayores ganancias.
- b) Reducción de los costos operativos, pues al laborar menos horas, los centros de trabajo ahorran en gastos vinculados a la generación de electricidad, suministros y mantenimiento.
- c) Reducción de ausencias laborales, ya que las jornadas reducidas de las y los trabajadores produce un efecto de equilibrio entre sus asuntos personales y el trabajo, logrando mejorar su enfoque en sus tareas a desempeñar.

IX. Países que aplican una jornada laboral reducida.

Diversos países tienen en sus agendas la reducción de la jornada laboral. De los países miembros de la OCDE, los cuatro países latinoamericanos que exceden el promedio de horas trabajadas son México, Colombia, Costa Rica y Chile.²⁴

²³ Edenred, Reducción de jornada laboral: ventajas y desventajas, disponible en <https://www.edenred.mx/blog/reduccion-de-jornada-laboral-ventajas-y-desventajas>

²⁴ *¿Cómo les ha ido a Colombia y Chile con la jornada laboral de 40 horas?*, Expansión, 27 de noviembre de 2023, *¿Qué países tienen jornada laboral de 40 horas en Latinoamérica?* (expansion.mx) Visto el 03 de octubre de 2024

País	Horas trabajadas al año
México	2,127.8
Costa Rica	2,073.3
Colombia	1,963.9
Chile	1,915.6
Promedio de países miembros de la OCDE	1,715.8

Fuente: OCDE

Cabe mencionar que Chile redujo su semana laboral de 45 a 40 horas y en Colombia de 48 a 42 horas; sin embargo, en México y Perú la negociación sobre la reducción de jornada laboral en la agenda legislativa está en proceso.

De acuerdo con la tabla antes mencionada, la OCDE indica que México es de los países latinoamericanos que ostenta el récord de ser un país donde más horas se laboran al año, provocando un desgaste externo relacionado con el empleo.

Según datos globales “el estrés explica una de cada cinco causas de baja laboral a nivel global”,²⁵ por lo cual es necesario establecer políticas para que organización de la mano de obra más eficiente, con carreras más estables y mayor vinculación personal con el empleo.

X. Antecedente legislativo

La actualidad laboral requiere del fomento de los derechos de justicia social para todos los trabajadores; por ello, entre octubre de 2022 y marzo de 2023 se

²⁵ Time Use Initiative “Transformando el tiempo de trabajo hacia una organización más equilibrada. Informe de políticas 2023”, disponible en: https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2024/03/Work-paper_ES.pdf

presentaron dos propuestas de iniciativas para reducir la jornada laboral. Dichas iniciativas incluían aumentar los descansos semanales de uno a dos días y reducir la jornada semanal de 48 a 40 horas.

En abril de 2023, la Comisión de Puntos Constitucionales aprobó un proyecto de dictamen para reformar la Constitución; lamentablemente el proceso legislativo se suspendió, debido a que la presidencia de la Comisión tomó la decisión de escuchar a los sectores involucrados en esta iniciativa generando un debate profundo entre atender las necesidades de las y los obreros y las implicaciones de los empleadores. En ese mismo mes, el periodo ordinario de sesiones terminaba sus trabajos por lo que, la Junta de Coordinación Política decidió posponer la votación del dictamen.

Al iniciar la LXVI Legislatura, este asunto aún no tiene la relevancia necesaria para que la Junta de Coordinación Política retome el tema en la agenda legislativa. Esta reforma a la Carta Magna podría marcar un suceso histórico y significativo en la vida laboral de las y los trabajadores.

XI. Impacto inflacionario de la reducción de la jornada laboral

La discusión de la reducción de la jornada laboral ha generado incertidumbre en algunos sectores productivos, al argumentar que cuando éstas disminuyen, los patrones se ven obligados a contratar nuevo personal para recuperar las “horas perdidas”.

No obstante, lo que se pretende es conservar la productividad de los centros de trabajo y con ello mantener los costos de producción de los bienes y servicios y, en consecuencia, no ser un factor inflacionario que impacte en los bolsillos de las y los trabajadores.

No existen motivos económicos para que la ausencia de trabajadores en los centros de trabajo sea razón para aumentar el precio de las mercancías que se producen en

las empresas cuando de la iniciativa privada se trata. De acuerdo con estudios elaborados por BBVA los factores de la inflación son²⁶:

1. Demasiado dinero en circulación: Cuando hay mucho dinero en manos de los ciudadanos, se gasta más, generando mayor demanda de bienes y servicios.
2. Más demanda contra menos oferta: Aumento de la demanda sin un incremento proporcional en la oferta.
3. Aumento en el valor de las materias primas: Cambios en los precios de los insumos.
4. Prácticas financieras para resistir la inflación: Políticas monetarias y otros factores económicos.

Como se podrá ver, no se considera a la disminución de la jornada laboral en ninguna de las causales de la inflación.

Para claridad de la propuesta, se incluye a continuación un cuadro comparativo:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 123. [...] [...] A. [...] I. a III. [...] IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos; V. a XXXI. [...]	Artículo 123. [...] [...] A. [...] I. a III. [...] IV. Por cada cinco días de trabajo deberá disfrutar la persona trabajadora de dos días de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro ; V. a XXXI. [...] B. [...]

²⁶ BBVA, ¿Cuáles son las causas de la inflación?, disponible en <https://www.bbva.mx/educacion-financiera/blog/cuales-son-las-causas-de-la-inflacion.html>

<p>B. [...]</p> <p>I. [...]</p> <p>II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;</p> <p>III. a XIV. [...]</p>	<p>I. [...]</p> <p>II. Por cada cinco días de trabajo, disfrutará la persona trabajadora de dos días de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;</p> <p>III. a XIV. [...]</p>
---	--

Con esta reforma, el paradigma evolucionará a la productividad en el mundo laboral, ya que la definición de objetivos de los centros de trabajo se ajustará a las horas de trabajo.

Por lo anteriormente expuesto, nos permitimos someter a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de:

**DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 123 DE LA
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

ÚNICO.- Se **reforman** las fracciones IV del Apartado A y II del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123. [...]

[...]

A. [...]

I. a III. [...]

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

V. a XXXI. [...]

B. [...]

I. [...]

II. Por cada **cinco** días de trabajo, disfrutará **la persona trabajadora** de **dos días** de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. a XIV. [...]

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. El Congreso de la Unión contará con un plazo de 180 días a partir de la entrada en vigor para armonizar la legislación secundaria de conformidad con el presente Decreto.

TERCERO. La implementación de lo dispuesto por el presente Decreto se llevará a cabo conforme a los plazos siguientes:

1. Los patrones contarán con un plazo de un año contado a partir de la entrada en vigor para llevar a cabo las adecuaciones organizacionales necesarias para evitar afectaciones en la operación de los centros de trabajo.
2. A partir del primer año de la entrada en vigor, las personas trabajadoras laborarán media jornada del sexto día de trabajo.
3. A partir del segundo año de la entrada en vigor, las personas trabajadoras gozarán plenamente de los dos días de descanso por cada cinco de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el presente Decreto.

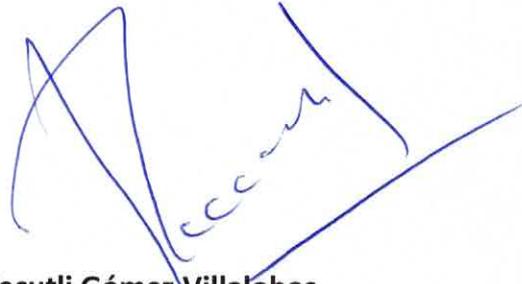
ATENTAMENTE



Diputada Ivonne Aracelly Ortega Pacheco
Coordinadora
Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
Cámara de Diputados, LXVI Legislatura



Laura Ballesteros Mancilla



Tecutli Gómez Villalobos



Patricia Mercado Castro



Raúl Lozano Caballero



Claudia Salas Rodríguez



Gustavo De Hoyos Walther



Patricia Flores Elizondo



Jorge Alfredo Lozoya Santillán



Gloria Núñez Sánchez



Pablo Vázquez Ahued



Irais Virginia Reyes De la Torre



Miguel Ángel Sánchez Rivera



Paola Longoria López



Hugo Luna Vázquez



Anayeli Muñoz Moreno



Sergio Gil Rullán


María de Fátima García León


Francisco Javier Farías Bailón


Claudia Ruiz Massieu


Juan Ignacio Zavala Gutiérrez


Amancay González Franco


Gibrán Ramírez Reyes


Laura Hernández García


Gildardo Pérez Gabino



Juan Armando Ruiz Hernández



Juan Ignacio Samperio Montaña

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 12 de febrero de 2025

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

Diputados: Ricardo Monreal Ávila, presidente; José Elías Lixa Abimerhi, 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/>