



005291

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN  
DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA  
REDUCIR LA JORNADA LABORAL**

Ciudad de México, 23 de agosto de 2022

2022 AGO 23 PM 4 57

**SEN. OLGA MARÍA DEL CARMEN SÁNCHEZ CORDERO DÁVILA**  
**PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA**  
**COMISIÓN PERMANENTE**  
**H. CONGRESO DE LA UNIÓN**  
**Presente**

RECIBIDO

2022 AGO 23 PM 4 42

SENADO DE LA REPUBLICA

007379

El que suscribe, Juan Zepeda, senador integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano de la LXV Legislatura del H. Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, 72, inciso h y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 55 fracción II, del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, así como por los artículos 8, numeral 1, fracción I, 164, numeral 1, 169 y demás correspondientes del Reglamento del Senado de la República, someto a consideración de esta Soberanía, la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA REDUCIR LA JORNADA LABORAL** en los términos de la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

**I. Planteamiento del problema**

Uno de los principales debates en la legislación laboral ha sido el de la regulación del tiempo de trabajo. Desde principios del siglo XIX, se reconoció que trabajar demasiadas horas constituía un peligro para la salud de las personas trabajadoras y sus familias. Sin embargo, la discusión sobre el tiempo de trabajo adecuado continúa vigente hasta el día de hoy<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> OIT, *Tiempo de trabajo*, 2021, consultado el 12 de julio de 2021 en: <https://bit.ly/3hznprh>



## INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA REDUCIR LA JORNADA LABORAL

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que “el tiempo de trabajo, el descanso y la organización de las horas de trabajo y los períodos de descanso (la ordenación del tiempo de trabajo) son aspectos fundamentales de las relaciones laborales. La cantidad de horas trabajadas, la duración y número de períodos de descanso y la manera en que se distribuyen durante el día, la semana y el mes tienen importantes consecuencias tanto para los trabajadores como para los empleadores”<sup>2</sup>.

El Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)<sup>3</sup> de la OIT, ya limitaba el tiempo laboral a ocho horas por día y a cuarenta y ocho por semana. Actualmente, las normas de la OIT respecto al tiempo de trabajo otorgan el marco para la regulación de las horas de laborales, de los períodos de descanso semanales y de las vacaciones anuales con goce de sueldo, del trabajo nocturno y del trabajo a tiempo parcial. Todos estos aspectos buscan garantizar la productividad, al tiempo que intentan proteger la salud física y mental de las personas trabajadoras<sup>4</sup>.

Casi un siglo después de conquistar una norma internacional que limita la jornada laboral normal a 8 horas al día y 48 horas semanales, la regulación del tiempo de trabajo irrumpe con nueva fuerza, especialmente en los tiempos de pandemia en los que se inscribe esta iniciativa. Las cambiantes realidades económicas, sociales y culturales han levantado nuevas inquietudes respecto a la organización y el uso del tiempo: dimensión fundamental de la vida humana<sup>5</sup>.

Es en este contexto que se plantea la presente propuesta legislativa: disminuir las horas de duración de la jornada laboral para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores mexicanos, y aumentar la productividad laboral, en favor de los sectores productivos.

---

<sup>2</sup> OIT, *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107 Reunión, 2018, consultado el 12 de julio de 2021 en: <https://bit.ly/3wEZFwO>

<sup>3</sup> OIT, *Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)*, 2021 consultado el 12 de julio de 2021 en: <https://bit.ly/3l3RspQ>

<sup>4</sup> OIT, “Tiempo de trabajo”, 2021, consultado el 12 de julio de 2021 en: <https://bit.ly/3hznprh>

<sup>5</sup> Yañez, Sonia, *¿Tiempo de trabajo decente?, La jornada laboral en América Latina e instrumentos y mecanismos de su flexibilización*, Documento de trabajo No. 1, abril de 2016, p. 5, consultado el 12 de julio de 2021 en : <https://bit.ly/3hyFZzC>



## INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA REDUCIR LA JORNADA LABORAL

### II. Argumentación

De acuerdo con la OIT, la reducción de la jornada laboral favorece la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, la compatibilidad con la familia; promueve la igualdad entre los géneros, el fortalecimiento sindical y la negociación colectiva y refuerza la productividad. Los límites de horas de trabajo pueden reducir las horas excesivas (que tienden a ser perjudiciales para la salud y nada productivas) y así contribuir hacia una mayor producción<sup>6</sup>.

Con base en ello, la legislación laboral debe considerar la idea del “tiempo de trabajo decente” (concepto acuñado por la misma OIT); es decir, que el trabajador cuente con horas reguladas de trabajo para velar por que el empleo sea seguro y productivo, tanto para la persona trabajadora como para las y los empleadores, sin olvidar que se requieren políticas públicas y buenas prácticas relativas al tiempo de trabajo que establezcan un equilibrio entre las necesidades de las y los trabajadores y los requerimientos de las empresas (por ejemplo, adoptando medidas para proteger la salud y la seguridad de todos ellos, así como su vida personal/familiar), promuevan la igualdad de género, faciliten la elección y la influencia de los trabajadores en sus horas y horarios de trabajo y garanticen derechos básicos de las personas que no deberían ser objeto de consideraciones económicas, tales como aquellos que resultan esenciales para proteger la salud.<sup>7</sup>

La cantidad de horas trabajadas y la forma en que éstas se distribuyen no sólo altera la calidad laboral, sino a la vida fuera del centro de trabajo, a la seguridad en el trabajo y durante los trayectos de la casa al trabajo y viceversa<sup>8</sup>.

De acuerdo con Vicente Torres, experto y asesor en temas de movilidad y transporte, la pérdida de horas en viajes se traduce en la disminución de las horas para dormir de las personas y les deja un margen muy corto para disfrutar de su hogar y convivir con su familia. Esta pérdida de tiempo afecta principalmente a quienes viven en municipios de la periferia

---

<sup>6</sup> García Bernal, Nicolás, *Impactos en el mercado laboral de la reducción de la jornada laboral*, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, agosto de 2019, consultado el 12 de julio de 2021 en:

<sup>7</sup> Yañez, Sonia, *op.cit.*, p. 6.

<sup>8</sup> *Idem*



## INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA REDUCIR LA JORNADA LABORAL

(en el caso de la Zona Metropolitana del Valle de México), pues salen de sus casas a las 4 o 5 de la mañana.<sup>9</sup>

De acuerdo con la Encuesta Origen-Destino, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2017, en un día entre semana se realizan 7 millones de traslados por motivos laborales en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México; una de sus características principales es que los viajes se realizan en horas similares, lo que provoca insuficiencias en el sistema de transporte público, fuertes congestionamientos viales y una mayor duración en los tiempos de traslado.<sup>10</sup>

Un ejemplo de traslado es un trabajador que vive en Cuautitlán Izcalli y debe trasladarse hasta avenida de las Palmas, en la alcaldía Miguel Hidalgo pasa 5 horas y 30 minutos de su día transportándose de su casa al trabajo y viceversa, por lo tanto, pasa 59 días al año de camino a su trabajo y del trabajo a su casa. Otro caso: un trabajador que debe trasladarse desde el municipio de Ecatepec hasta El Pedregal, en la Ciudad de México; recorre 82 kilómetros en 5 horas con 20 minutos, por lo que pasa 58 días al año en traslados.

La legislación laboral no siempre contempla estas dinámicas. Las estructuras del tiempo de trabajo mercantil o mercantilizado siguen siendo diseñadas para trabajadores sin responsabilidades familiares, con horarios de trabajo que son altamente incompatibles con las necesidades de cuidado familiar.

Por otro lado, la jornada laboral vigente sigue teniendo una fuerte impronta de género: se basa en la suposición de un trabajador-hombre con total disponibilidad para el trabajo remunerado, porque detrás de él, generalmente, está una mujer que se ocupa del trabajo no remunerado; es decir, de las tareas domésticas y del cuidado<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Animal Político, *Habitantes de CDMX y Edomex pierden hasta 4 horas diarias en el tráfico, 2020*, Consultado el 06 de abril de 2022 en: <https://www.animalpolitico.com/2020/01/habitantes-cdmx-edomex-pierden-horas-de-sueno/>

<sup>10</sup> González, Josué, *Origen y destino de los trabajadores en la CDMX*, Animal Político, 2018. Consultado el 06 de abril de 2022 en: <https://www.animalpolitico.com/blog-invitado/origen-y-destino-de-los-trabajadores-en-la-cdmx/>

<sup>11</sup> *Ibid.* p.6.



## INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA REDUCIR LA JORNADA LABORAL

Esto supone una reproducción de la violencia económica contra la mujer la cual debe ser entendida como “acciones u omisiones que afectan la supervivencia de las víctimas; privándolas, ya sea de los recursos económicos necesarios para la manutención del hogar y la familia, o de bienes patrimoniales esenciales que satisfacen las necesidades básicas para vivir, como la alimentación, ropa, vivienda y el acceso a la salud”<sup>12</sup>. Esta violencia se manifiesta con el impedimento del crecimiento profesional o laboral de las mujeres; en la limitación de sus ingresos (ya sea por la negativa a dar una remuneración económica justa por su labor, o simplemente por negar la remuneración por actividades ligadas a los roles de género tradicionales) ;cuando al tener una dependencia económica con su cónyuge o concubino, se le impide tomar decisiones sobre la economía del hogar; o cuando se ven obligadas a asumir solas el cuidado y la manutención de los hijos/as.

Así mismo, las extensas jornadas laborales y los esquemas de trabajo basados en el supuesto de trayectorias laborales ininterrumpidas durante todo el ciclo vital, hacen que las mujeres, al entrar al sistema laboral, enfrenten una estructura de tiempo de trabajo orientada en normalidades y estándares masculinos que dificultan conciliar el trabajo remunerado con el trabajo de cuidado, la vida personal y comunitaria. Los hombres, a su vez, están impedidos de participar en igualdad de condiciones en el trabajo reproductivo (trabajo doméstico y de cuidado), porque el orden económico y de género imperante les exige una disponibilidad total de tiempo y fuerza para el mercado laboral.<sup>13</sup>

Aunado a lo anterior, para el profesor de la Escuela de Postgrado de Negocios de la Universidad de Stanford, Jeffrey Pfeffer, en su último libro, “Muriendo por un salario (*Dying for a paycheck*, en inglés), el sistema de trabajo actual enferma e incluso termina con la vida de las personas<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Unidad de Igualdad de Género, *Violencia Patrimonial y Económica contra las mujeres*, Procuraduría General de la República, 2017. Consultado el 6 de abril de 2022 en: <https://bit.ly/3Iemaga>

<sup>13</sup> Animal Político, *Op. cit.* p.6

<sup>14</sup> Barria, Cecilia, “El trabajo está matando a la gente y a nadie le importa”, BBC News, 22 de marzo de 2019, consultado el 13 de julio de 2021 en: <https://bbc.in/3eciH0i>



## INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA REDUCIR LA JORNADA LABORAL

Según la evidencia recopilada por Pfeffer, en Estados Unidos, el 61% de los empleados considera que el estrés los ha enfermado y el 7% asegura haber sido hospitalizado por causas relacionadas con el trabajo. De hecho, sus estimaciones apuntan a que el estrés está relacionado con la muerte anual de 120,000 trabajadores estadounidenses<sup>15</sup>. Desde un punto de vista económico, destaca el académico, el estrés tiene un costo para los empleadores de más de 300,000 millones de dólares al año en ese país.

Como hace mención Pfeffer, el estrés se encuentra ligado con el deterioro de la salud del individuo. Esto a su vez se encuentra relacionado con el desarrollo del síndrome de burnout. Este síndrome se caracteriza por manifestaciones sintomáticas de tipo emocionales, actitudinales, conductuales y psicosomáticas, tras una exposición prolongada al estrés laboral crónico.

De acuerdo con Pedro R. Gil-Monte<sup>16</sup>, Doctor en Psicología por la Universidad de La Laguna, las consecuencias del estrés laboral, asociadas al síndrome de burnout en la parte emocional del individuo genera un sentimiento de soledad y alienación, ansiedad, impotencia y omnipotencia. En el rubro actitudinal se observa cinismo, apatía, hostilidad y suspicacia. Por la parte conductual suele observarse agresividad, aislamiento del sujeto, cambios bruscos de humor e irritabilidad. Mientras que más preocupante resulta los efectos de psicosomáticos, que se pueden presentar como dolores precordiales, taquicardias, pinchazos en el pecho, hipertensión, crisis asmáticas, mayor frecuencia de infecciones, alergias, dolores cervicales y lumbares, fatiga, úlceras gastrointestinales, insomnio y un largo etcétera de enfermedades no previstas en el catálogo de enfermedades laborales en la Ley de Salud.

Existen formas y mecanismos que están discutiendo en algunos países y que en otros ya se han implementado, con sus naturales efectos tanto para los trabajadores o empleados públicos como para las empresas o las diferentes industrias productivas. Entre los países

---

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> Gil-Monte, P., & Peiró Silla, J. M. *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis. 1997



## INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA REDUCIR LA JORNADA LABORAL

miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el promedio semanal de horas efectivamente trabajadas es de 37, un referente que no tiene relación con el límite fijado por las leyes de cada país, sino con resultados de encuestas<sup>17</sup>.

De entre los miembros de la OCDE y de acuerdo con datos de 2019, los países donde se trabaja más horas a la semana son Colombia, Turquía, México, Costa Rica, Sudáfrica y Chile. Entre ellos México el promedio de jornadas laborales más largas.

Asimismo, de acuerdo con datos de 2019, las naciones donde los empleados trabajan menos horas semanales son Países Bajos, Dinamarca, Noruega, Suiza, Alemania y Australia.

En este sentido la OCDE reportó en 2018 que Chile registró 1,954 horas trabajadas en promedio anuales, lo cual era únicamente superado por la Federación de Rusia (1,980), Grecia (2,018), Corea del Sur (2,024), Costa Rica (2,179) y México (2,257). Por otra parte, Alemania (1,356) y Dinamarca (1,408) lideraban con el menor número de horas promedio al año<sup>18</sup>.

Por otro lado, de las horas laborales en Estados Unidos el promedio de horas reales trabajadas es menor a la de muchos países europeos. La jornada laboral semanal es de 40 horas y la media de 38.6 horas<sup>19</sup>.

A raíz de la pandemia de Covid-19, el mundo tuvo que adaptarse a nuevas formas de trabajo y tiempos laborales. Por ejemplo, dentro de las medidas laborales en el marco de la pandemia, en Chile, se redujo la jornada laboral por medio del "Pacto de reducción de jornada laboral". La ley 21.227, promulgada en abril de 2020, facultó el acceso a las prestaciones del seguro de desempleo. Esto de acuerdo con las circunstancias excepcionales por la situación económica y sanitaria que trajo el coronavirus. Muchas empresas pueden acceder a la reducción de la jornada laboral. La medida posibilita que el

---

<sup>17</sup> BBC News, "Cuáles son los países donde la gente trabaja más y menos horas semanales", 21 de agosto de 2019, consultado el 12 de julio de 2021 en: <https://bbc.in/3rcENol>.

<sup>18</sup> García Bernal, Nicolás, "Impactos en el mercado laboral de la reducción de la jornada laboral", *op.cit.*, p. 3.

<sup>19</sup> García-Nieto, Álvaro, "¿Cuáles son los países con las jornadas laborales más cortas y más largas?", 20 de mayo de 2021, consultado el 13 de julio de 2021 en: <https://bit.ly/3wFr0lt>.



## INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA REDUCIR LA JORNADA LABORAL

trabajador labore por menos tiempo y recibiendo un complemento a su sueldo con cargo al seguro de cesantía<sup>20</sup>.

En 2019, se presentaron dos proyectos de ley en el Congreso chileno que han buscado reducir, desde entonces, el horario laboral y que han generado un intenso debate en la sociedad. Uno propone disminuir las horas semanales de 45 a 40, mientras que el otro (presentado por el gobierno) apunta a una reducción gradual estimada en 41 horas promedio a la semana e incluye flexibilidad en la distribución del horario<sup>21</sup>.

Por otro lado, en Colombia, cerca del 30% de los trabajadores trabaja más de 48 horas semanales, cuando la recomendación de la OIT es de 40 horas a la semana. De acuerdo con la misma OCDE el nivel de productividad cae si las personas trabajan más de 48 horas a la semana<sup>22</sup>.

En este contexto, el Partido Centro Democrático ha impulsado en el Congreso colombiano, desde octubre de 2019, a través del exsenador Álvaro Uribe, el “Proyecto de Ley Número 489 de 2020 Cámara por medio del cual se proponía reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores”.

El mismo Proyecto de Ley fue aprobado en junio de 2021 por el Congreso de la República Colombiana. Dicha reducción de horas se hará de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores, mediante la modificación del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. En el 2022, la jornada laboral semanal pasará a 46 horas; a partir del segundo año de la entrada en vigor de la ley, se reducirá a 44 horas y a partir del tercer año, la jornada laboral será de 42 horas a la semana, <sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> “Reducción de la jornada laboral en Chile. Todo sobre la Ley de Suspensión”, s/f., consultado el 13 de julio de 2021 en: <https://bit.ly/3hCuDdP>

<sup>21</sup> BBC News, “Cuáles son los países donde la gente trabaja más y menos horas semanales (y qué quieren cambiar en Chile)”, 21 de agosto de 2019, consultado el 13 de julio de 2021 en: <https://bbc.in/3ecTras>

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> “Así se implementará la ley de reducción de jornada laboral que comenzará a regir en Colombia en el 2022”, 26 de junio de 2021, consultado el 14 de julio de 2021 en: <https://bit.ly/3hE8V9q>



## INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA REDUCIR LA JORNADA LABORAL

Como se puede observar, dentro de un contexto internacional donde se pugna y se suman esfuerzos para reducir las horas laborales, en México se sigue laborando en promedio 2,257 horas al año (un promedio superior al del resto de países miembros de la OCDE), esto sin contar las horas de desplazamiento al lugar de trabajo, que pueden ser hasta tres horas diarias, lo que implica 936 horas al año, mismas que un trabajador podría destinar a pasar mayor tiempo con su familia o al cuidado de su persona.

Además, como se ha observado, los elevados promedios de tiempo que pasa una persona en su trabajo, así como desplazándose hasta él, son variables que funcionan como factores que propician el estrés de las y los trabajadores. Lo cual, al presentarse como un factor constante hace más latente el riesgo de presentar afecciones en su salud física y psicológica.

De igual manera, cabe destacar los efectos que tienen los altos tiempos de traslado y los horarios laborales en la reproducción de la violencia económica y patrimonial hacia la mujer. Así como los efectos que tiene en las dinámicas familiares, las cuales se ven dinamitadas por las condiciones de trabajo que acaparan gran parte del tiempo de las y los trabajadores. Por ello, es importante contar con una legislación adecuada que permita a los trabajadores tener un balance que mejore su calidad de vida.

Con base en lo anteriormente expuesto, resulta evidente la necesidad de reformar la legislación laboral para reducir la duración de las jornadas en beneficio de las personas trabajadoras. En este sentido, se proponen las siguientes modificaciones:

Ley Federal del Trabajo	
TEXTO VIGENTE	MODIFICACIÓN PROPUESTA
<b>Art. 61.-</b> La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.	<b>Art. 61.-</b> La duración máxima de la jornada será: <b>seis horas y media</b> la diurna, <b>seis horas</b> la nocturna y <b>seis horas y media</b> la mixta.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN  
DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA  
REDUCIR LA JORNADA LABORAL**

Por lo anteriormente expuesto, someto a consideración de esta Soberanía la siguiente iniciativa con:

**PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA  
REDUCIR LA JORNADA LABORAL**

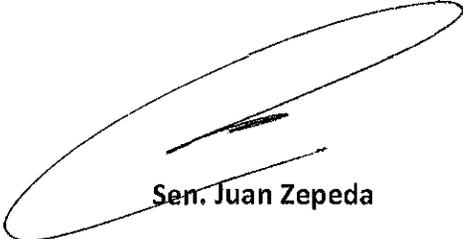
**ARTÍCULO ÚNICO.** Se reforma el primer párrafo del artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**Art. 61.-** La duración máxima de la jornada será: **seis horas y media** la diurna, **seis horas** la nocturna y **seis horas y media** la mixta.

**Transitorios**

**Primero.** Las horas laborales diarias se reducirán de forma escalonada para que a los 3 años posteriores a la entrada en vigor de este Decreto se cumpla con lo señalado.

**Segundo.** El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación.



**Sen. Juan Zepeda**