



SEN. ALEJANDRO ARMENTA MIER
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
CÁMARA DE SENADORES
PRESENTE.

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DISTINTAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE CUIDADOS A TRAVÉS DE HORARIOS FLEXIBLES, PRESENTADA POR LA SENADORA VERÓNICA DELGADILLO GARCÍA DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

La suscrita, **Verónica Delgadillo García Senadora del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano**, con fundamento en el artículo 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el artículo 8, fracción I del Reglamento del Senado de la República, somete a consideración la siguiente **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan distintas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en materia de cuidados a través horarios flexibles.**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Para la presente iniciativa es fundamental partir de la idea de que todas las personas, sin excepción alguna, damos y recibimos cuidados. En nuestra infancia estuvimos bajo el cuidado de alguien más para poder sobrevivir y crecer, y seguramente en algún momento de nuestra vida no solo estaremos cuidando de alguien más, sino que volveremos a requerir el cuidado y ayuda de otra persona durante nuestros últimos años de vida.

Ante ello, es fundamental establecer la importancia que representa el cuidado en nuestro país, de visibilizar a las personas involucradas, de identificar las injusticias sociales que se han ido perpetuando debido a una falta en el reconocimiento de los derechos relacionados al cuidado, así como de exigir la responsabilidad del Estado en contar con todo un sistema de servicios que pueda garantizar el goce de cuidar y ser cuidado.

Históricamente las mujeres han sido las principales proveedoras del cuidado esto derivado de los sesgos de género, el patriarcado, la organización social y la organización del trabajo



que terminaron por construir un sistema que asignó de manera exclusiva el trabajo de cuidado no remunerado al interior de los hogares a las mujeres.

En este sentido, las mujeres realizan dobles o incluso triples jornadas laborales: están inmersas en un vaivén entre laborar dentro del mercado de trabajo “productivo” o remunerado y adicionalmente encabezar las labores domésticas y de cuidados no remuneradas y además invisibles. En este sentido, la Oxfam y la Red de Cuidados en México nos dicen que “las mujeres -quienes se encargan desproporcionadamente de los cuidados- son las que más dificultades enfrentan. Por tal motivo, se necesita una mayor corresponsabilidad y complementariedad que busque una distribución de los cuidados más justa”¹

De acuerdo con los datos que tenemos disponibles en nuestro país sobre el uso del tiempo podemos constatar que: “tan solo la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (Enut) 2019 señala que las mujeres dedican, en promedio , 30.8 horas a la semana al trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar, y los hombres solo 11.6”.² De acuerdo con lo reportado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en 2020 el valor económico de las labores domésticas y de cuidados reportó un monto de 6.4 billones de pesos, lo que equivale a 27.6% del PIB de nuestro país.³

Este trabajo tiene rostro mayoritariamente de mujer, las mujeres contribuyeron con 73.3%, mientras que los hombres lo hicieron con 26.7%, es decir, las mujeres aportaron 2.7 veces más valor económico que los hombres⁴. En el caso del trabajo no remunerado de cuidados a integrantes del hogar, las mujeres brindan 12.3 horas y los hombres, 5.4. Cada mujer realizó trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados equivalentes a 69 128 pesos anuales, mientras que cada hombre realizó actividades similares equivalentes a 27 mil 175 pesos.⁵

¹ Diccionario de los Cuidados. Oxfam México. Red de Cuidados en México.

https://oxfamMexico.org/wp-content/uploads/2022/06/DICCIONARIO-DE-CUIDADOS_OXFAM_20juno.pdf

² Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2019. INEGI. INMUJERES. Presentación de resultados segunda edición.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2019/doc/enut_2019_presentacion_resultados.pdf

³ Trabajo no remunerado de los hogares. INEGI.

https://www.inegi.org.mx/temas/tnrh/#Informacion_general

⁴ Ibidem.

⁵ Ibidem.



En este sentido: “las últimas cifras de CONEVAL señalan que 50.4% de las mujeres con responsabilidades de cuidados viven en pobreza, un porcentaje mucho mayor que el nivel de 43.9 % de pobreza nacional”⁶

Sin duda, la distribución inequitativa de las labores de cuidado restringe el uso que las mujeres hacen de su tiempo: les impide insertarse plenamente en la escuela, el trabajo, las actividades sociales, políticas y en la toma de decisiones públicas. Esta carga es aún más grande para las mujeres que pertenecen a grupos más vulnerables o que viven en condiciones de más vulnerabilidad. A largo plazo, la nula corresponsabilidad que existe entre hombres y mujeres en materia de cuidados perpetúa la desigualdad de género.

II. Nuestro país ocupa el primer lugar en cuanto a horas trabajadas entre los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) con un total de 2 mil 137 horas por trabajador en promedio durante el 2019⁷. Estas horas se traducen en jornadas laborales extenuantes que ocasionan en la población que labora la imposibilidad de conciliar de forma balanceada el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio. Este tiempo de ocio es fundamental para la estabilidad física, emocional y mental de las personas.

De acuerdo con un estudio publicado en septiembre de 2021 por la Asociación de Internet MX y OCCMundial, el 63% de las personas encuestadas sufrieron estrés laboral en los últimos dos años⁸. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera el estrés como “la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias”⁹.

Para el caso del estrés que está relacionado con el trabajo la OIT hace hincapié en que éste se detona o está relacionado “por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el

⁶ Sistema de Cuidados. Centro de Estudios Espinosa Yglesias.
<https://ceey.org.mx/sistema-de-cuidados/>

⁷ Horas trabajadas. OCDE. <https://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/horas-trabajadas.htm>

⁸ Estrés laboral en México. Asociación de Internet MX y OCCMundial.
[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)

⁹ Estrés laboral. Organización Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf



conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa”¹⁰.

El estrés laboral tiene una serie de consecuencias en la salud de las y los trabajadores tales como: “enfermedades mentales, cardiovasculares, musculoesqueléticas y reproductivas. Asimismo, el estrés laboral causa diversos problemas de comportamiento incluyendo el abuso de alcohol y drogas, el incremento del tabaquismo, el sedentarismo, y los trastornos de sueño”.¹¹

Todas estas consecuencias dañan de manera prolongada la salud de las y los trabajadores en nuestro país. Entre las causas que le provocan a las y los mexicanos este estrés laboral se encuentran: la falta de control sobre métodos y ritmo de trabajo, horario y entorno laboral; exceso o escasez de trabajo; liderazgo inadecuado; jornadas de trabajo muy largas o fuera de lo establecido; horarios de trabajo estrictos o inflexibles; inadecuado equilibrio entre trabajo y vida personal.¹²

En este sentido, es fundamental que las y los trabajadores puedan contar con mecanismos que les permitan gestionar de una mejor manera el tiempo que dedican al trabajo y al ocio. Asimismo, al otorgar flexibilidad en los horarios el resultado sería una fuerza laboral más productiva, creativa, leal, más saludable y con mayor bienestar.

III. Es de reconocer la labor que ha tenido la Red de Cuidados en México, al ser una serie de organizaciones, colectivos, activistas, cuidadoras, especialistas que se encuentran avocados en colocar en la agenda pública la importancia de alcanzar una igualdad de género y justicia social a través de un sistema digno de cuidados.

Cuando nos referimos a cuidados compartimos la afirmación de que estos son aquellas “acciones destinadas a satisfacer las necesidades de cuidado propias o de otras personas, ya

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Organización Panamericana de la Salud.
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es

¹² Estrés laboral en México. Asociación de Internet MX y OCCMundial.
[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)



sean en términos económicos, morales e incluso emocionales”¹³ y que adicionalmente tienen el objetivo de proteger, mantener, recuperar y promover las capacidades de las personas.¹⁴

Los cuidados comprenden tres tipos de acciones las directas, indirectas y las relacionadas con su gestión, los primeros se relacionan con aquellas actividades “que se realizan físicamente, como dar de comer a un bebé o cuidar a una persona que está enferma o convaleciente”¹⁵

Los cuidados indirectos tienen relación a los conocidos como trabajo doméstico, “como cocinar y lavar trastes para poder alimentar otra persona”¹⁶ y en cuanto a la gestión de los cuidados se entiende como todas aquellas actividades relacionadas con los preparativos para poder llevar a cabo los cuidados directos e indirectos.¹⁷

Los cuidados pueden clasificarse también en cuanto el tiempo en que se dedica e invierte en el cuidado, así como en su nivel de esfuerzo y conocimiento para poder desarrollarlos:

“Cuidados simples o cotidianos: Se realizan a diario en cualquier hogar para cualquier persona; pueden ser auto proporcionados y requieren de habilidades específicas, pero no de una capacitación previa, por ejemplo: comprar las cosas para preparar un sándwich, prepararlo y comérselo.

Cuidados intensos y extensos: Implican mayor demanda de tiempo, trabajo y esfuerzo debido a la etapa de vida (infancia, vejez, enfermedad, recuperación o convalecencia); son proporcionados por otra persona porque quien los necesita no puede satisfacerlos por sí misma, por ejemplo: asear y alimentar a un bebé.

Cuidados especializados y a largo plazo: Además de ser intensos y extensos, requieren de conocimiento y desarrollo de habilidades especializadas. Son proporcionados por otra persona, ya que la persona que los requiere, por su falta de autonomía psíquica, física, motriz, sensorial o todas ellas, no puede satisfacerlos por

¹³ Diccionario de los Cuidados. Oxfam México. Red de Cuidados en México.

https://oxfamMexico.org/wp-content/uploads/2022/06/DICCIONARIO-DE-CUIDADOS_OXFAM_20juni_o.pdf

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Ibidem.

sí misma. Por ejemplo: dializar a una persona; alimentar por sonda; cargar, asear y trasladar a personas que no pueden ponerse de pie o sentarse, etcétera.”¹⁸

IV. Al tener identificadas las diferentes implicaciones que representa el cuidado, así como de sus principales actores, la presente iniciativa pretende establecer una propuesta para contar con la figura de horarios flexibles, con la finalidad de que una jornada laboral y el estilo de vida que demande la atención y cuidado de otras personas no se vean afectadas y puedan adaptarse de forma conjunta..

Ley Federal del Trabajo	
Texto vigente:	Propuesta de modificación:
<p>(Sin correlativo)</p>	<p>Artículo 68 Bis.- Las y los trabajadores que realicen actividades de cuidados simples, intensos, o especializados, ya sea de forma directa, indirecta o para su gestión, podrán convenir con el patrón un horario flexible para su jornada de trabajo.</p> <p>Se entenderá por horario flexible aquella modificación, ya sea para adelantar, atrasar, dividir, fraccionar, o reducir el horario establecido para la jornada de trabajo.</p>
<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. a XXXIII. [...]</p> <p>(Sin correlativo)</p>	<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. a XXXIII. [...]</p> <p>XXXIV. Convenir horarios flexibles para las jornadas de trabajo de aquellas trabajadoras y trabajadores que realicen</p>

¹⁸ Diccionario de los Cuidados. Oxfam México. Red de Cuidados en México. https://oxfamMexico.org/wp-content/uploads/2022/06/DICCIONARIO-DE-CUIDADOS_OXFAM_20juni o.pdf



	actividades de cuidados que así lo soliciten.
Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional	
Texto vigente:	Propuesta de modificación:
(Sin correlativo)	Artículo 26 Bis.- Las y los trabajadores al servicio del Estado que realicen actividades de cuidados simples, intensos, o especializados, ya sea de forma indirecta, indirecta o para su gestión, tienen el derecho de poder convenir un horario flexible para su jornada laboral.

Por lo anteriormente expuesto, se somete a consideración la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO

Por el que se reforman y adicionan distintas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en materia de cuidados a través de horarios flexibles.

ARTÍCULO PRIMERO. Se adiciona un artículo 63 Bis; y una fracción XXXIV al artículo 132; a la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 68 Bis.- Las y los trabajadores que realicen actividades de cuidados simples, intensos, o especializados, ya sea de forma directa, indirecta o para su gestión, podrán convenir con el patrón un horario flexible para su jornada de trabajo.

Se entenderá por horario flexible aquella modificación, ya sea para adelantar, atrasar, dividir, fraccionar, o reducir el horario establecido para la jornada de trabajo.



Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I. a XXXIII. [...]

XXXIV. Convenir horarios flexibles para las jornadas de trabajo de aquellas trabajadoras y trabajadores que realicen actividades de cuidados que así lo soliciten.

Artículo SEGUNDO. Se adiciona un Artículo 26 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 26 Bis.- Las y los trabajadores al servicio del Estado que realicen actividades de cuidados simples, intensos, o especializados,, ya sea de forma indirecta, indirecta o para su gestión, tienen el derecho de poder convenir un horario flexible para su jornada laboral.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. El Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado expedirán de forma digital a través de sus páginas de internet, las constancias que acrediten las actividades de cuidado que desempeñan las trabajadoras y de los trabajadores en sus distintas modalidades.

ATENTAMENTE

**Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
Senado de la República
LXV Legislatura
octubre 2022**

Sen. Verónica Delgadillo García