



Frente Nacional por las 40 horas

INICIATIVAS DE APOYO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL DE 40 HORAS EN MÉXICO

México. Miércoles 19 de noviembre del 2025

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE DISMINUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL A 40 HORAS SEMANALES

Quien suscribe, José Luis Sánchez González, Diputado Federal integrante del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo de la LXVI Legislatura del Congreso de la Unión, y en coordinación con el Frente Nacional por las 40 Horas con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía la presente 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 semana laboral, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La lucha por una jornada laboral diaria y semanal máxima fue gestada por los movimientos obreros en el siglo XIX y principios del XX, donde destacan las huelgas de Cananea y Río Blanco en 1906 y 1907, respectivamente; así como las múltiples suscitadas en 1916 que pugnaban por estas demandas. De igual manera en nuestro país, los hermanos Enrique, Jesús y Ricardo Flores Magón, miembros del Partido Liberal Mexicano (PLM), opositor al régimen de Porfirio Díaz, abogaban por reformas laborales profundas y significativas que establecieran mejoras a las condiciones de trabajo, tales como la jornada laboral máxima de 8 horas, el salario mínimo y la prohibición del trabajo infantil.

La culminación de la Revolución Mexicana –una de las grandes transformaciones hoy reivindicadas– propició la promulgación de la Constitución de 1917, que incluyó por primera vez la jornada laboral de 8 horas diarias, así como otros avances que situaban a nuestra Carta Magna como una de las constituciones políticas más vanguardistas a nivel internacional.

A más de cien años de su promulgación y a pesar de las demandas populares y recomendaciones de organismos nacionales e internacionales, la jornada laboral ha permanecido intacta, razón detrás de la acumulación de deudas históricas y la incompatibilidad de nuestro andamiaje jurídico y económico con los estándares internacionales en materia laboral. Entre estas recomendaciones, basadas todas en el paradigma de sostenibilidad de la vida, se encuentra:

El *Convenio de la Organización Internacional del Trabajo* (en adelante OIT) sobre las 40 horas de 1935, mismo que fue firmado por México, antecedentes de la *Recomendación 116 sobre la reducción de la duración del trabajo* de 1962 de la misma organización –cuyo preámbulo establece que la jornada laboral de cuarenta horas es una norma social que *debe* alcanzarse– indica, a la letra que: “Cuando la semana normal de trabajo exceda de cuarenta y ocho horas, deberían adoptarse medidas inmediatas para reducirla a [40 horas], sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.” La misma organización concluyó, en 2023, que “[...] un tiempo excesivo de trabajo se asocia generalmente con una menor productividad laboral unitaria, mientras que un menor número de horas de trabajo se correlaciona con una mayor productividad” .¹

Es menester señalar que la búsqueda de condiciones dignas en materia laboral no es un postulado exclusivo de las izquierdas para acabar con la explotación del *hombre por el hombre*, lo es también desde un punto de vista económico, desde 1930 Keynes en su conferencia “Posibilidades económicas de nuestros nietos” expresaba su confianza en que existieran turnos de tres horas o semanas laborables de quince horas .²

La situación laboral en México presenta históricamente indicadores de desempleo bajos a nivel mundial, persistencia de sueldos precarios, tasa de informalidad de 54% (lo cual refleja una población que no cuenta con acceso a salarios dignos ni prestaciones laborales), existencia de brechas de género (participación del 75% de hombres), ingresos superiores en hombres (1.2 veces mayor que en mujeres) y una notable crisis de cuidados (las mujeres enfrentan mayor carga de tiempo por actividades domésticas y de cuidados no remunerados).

De acuerdo con el estudio “México 2018: otra derrota social y política a la clase trabajadora; los aumentos salariales que nacieron muertos”, especialistas del Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) de la Facultad de Economía de la UNAM, exponen que en 1987 se requería laborar cuatro horas con 53 minutos para cubrir el costo de la canasta básica, en cambio, para el 26 de octubre de 2017 eran necesarias 24 horas con 31 minutos, además, en 1987 le restaban al trabajador 19 horas y siete minutos para transportarse, comer, asearse, convivir con su familia, salir a pasear y dormir, entre otras actividades, y para octubre de 2017 el tiempo necesario para comprar la canasta ha sobrepasado un día completo”³. Esto refleja que aún falta mucho por mejorar las condiciones laborales.

¹ OIT.2023. *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familia*.

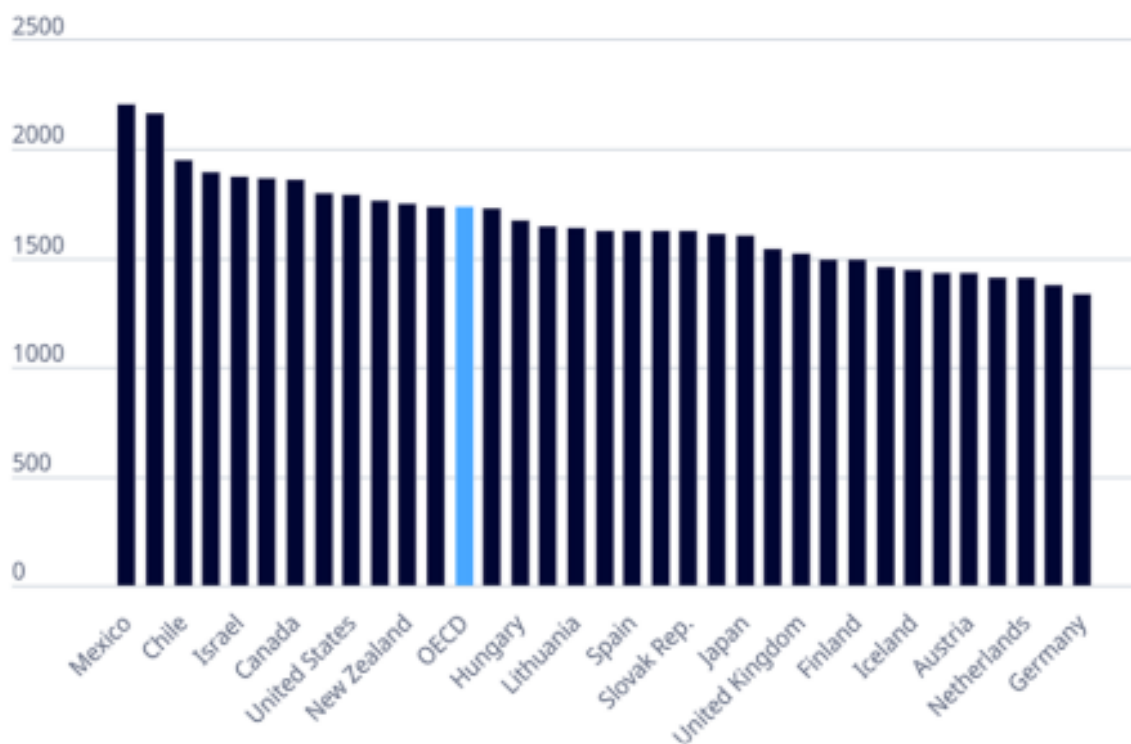
² J.M. Keynes. 1930. *Posibilidades Económicas de nuestros Nietos*.

³ CAM.2018. *México 2018: otra derrota social y política a la clase trabajadora; los aumentos salariales que nacieron muertos*.

La reducción de la jornada laboral a nivel internacional

La condición desfavorable para la clase trabajadora mexicana se hace evidente, también, en el escenario internacional. El promedio de horas trabajadas al año, establecido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), es de 1742 horas. Tal como muestra la figura 1, México es el país miembro con más horas trabajadas al año, con 2 mil 207 horas. Seguido por Costa Rica, con 2 mil 171 horas; Chile, con 1953; y Grecia, con 1897. En este sentido, México está desfasado del promedio por más de 400 horas laborables al año.

Figura 1 . Horas trabajadas



Fuente: OCDE, 2023.

A propósito del escenario internacional, es menester señalar la posición estratégica que guarda el país con los Estados Unidos de América y la demanda laboral que ello implica. En este sentido, el nuevo acuerdo comercial entre países norteamericanos, T-MEC, establece disposiciones laborales para promover condiciones de trabajo más justas y eliminar el trabajo forzado, mismas que devienen en el compromiso del Estado mexicano de cumplir con la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, de la OIT.

Incumplimiento de la normatividad existente

La incompatibilidad de nuestro cuerpo normativo con los estándares internacionales en materia laboral dista de ser el factor más preocupante, pues lo es más aún el incumplimiento de las normas ya existentes. De manera específica, los máximos establecidos a la jornada laboral son el cuarto aspecto más vulnerado por la patronal, detrás del reparto de utilidades, la falta de contratos individuales y/o colectivos, así como el régimen de subcontratación, según la evaluación del *Programa de Inspección de la Secretaría del Trabajo y Previsión*

Sobre esta misma línea, la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE) correspondiente al segundo trimestre de 2025 muestra que, de la población ocupada en México (**59 millones 440 mil 760 personas**), **14 millones 291 mil 489 laboran más de 48 horas, es decir, una de cada cuatro personas trabajadoras laboran más de 48 horas a la semana. Cabe señalar que de acuerdo con los datos de la misma encuesta hay 1 millón 345 mil 315 personas de 60 años y más que laboran más de 48 horas a la semana, lo que en conjunto demuestra que las jornadas extenuantes de trabajo están presentes en importantes porcentajes de la población ocupada del país.**

Aunado a lo anterior, es importante tomar en cuenta que las horas laboradas no consideran los tiempos que las personas trabajadoras dedican a trasladarse desde sus viviendas hasta sus trabajadores así como su regreso. De acuerdo con los datos del Censo de Población y Vivienda 2020 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el tiempo promedio de traslado al trabajo en México fue de 32.3 minutos, sin considerar su regreso.

Asimismo, los datos del Censo 2020 muestran que el 77.2% de la población tarda menos de una hora en el traslado, mientras que 11.2% tarda más de 1 hora en llegar a su trabajo. Además, se requiere tener presente las desigualdades estructurales y condiciones locales de personas trabajadoras en localidades rurales y urbanas que por su contexto pueden viajar más de 2 horas para llegar a su trabajo; este sector representa el 2.4% de la población, lo que equivale a 1 millón 193 mil 937 personas.

En el mismo tenor, de conformidad con encuestas del *Termómetro Laboral de OCCMUNDIAL* publicado en 2023, el 39 por ciento de las personas encuestadas mencionaron que en su centro de trabajo “no se realizan revisiones periódicas para asegurar el cumplimiento de las jornadas laborales”. Esto permite señalar la deficiencia en la exigibilidad de la observancia de las leyes en materia laboral, así como de los mecanismos de revisión, por lo que a las instituciones respecta y el uso de las horas extra para encubrir la mala organización, falta de personal y mala planeación del sector patronal. Asimismo, es consideración de numerosos trabajadores encuestados que “algunas malas prácticas, en lugar de desaparecer, han llegado a formar parte de la cultura laboral en México”⁵, lo cual impide las mejoras en los entornos laborales, toda vez que más allá de lo que reporta el sistema de inspección, existe una política de miedo y acoso para disuadir a las personas trabajadoras de denunciar los abusos y atropellos a los derechos laborales.

En adenda, la evasión del pago de las contribuciones al IMSS (así como la adulteración de los registros) sigue representando un problema, toda vez que se reporta que – de 2015 a 2022– ascendió a 22 mil millones de pesos. Esto refleja el ímpetu de numerosas ⁶ empresas de continuar con malas prácticas que, solapadas por la corrupción y los pactos de impunidad, siguen inflando sus bolsillos a costa de la clase trabajadora.

⁴ Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2023). Programa de Inspección 2023.

⁵ OCC Mundial (2023). ¿Se han normalizado las malas prácticas laborales en México?, los trabajadores creen que sí.

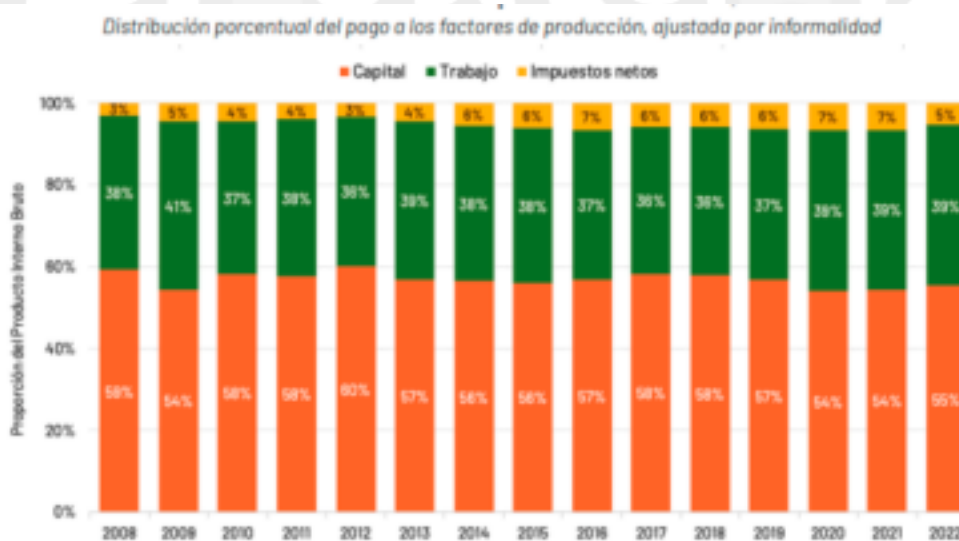
⁶ Instituto Mexicano del Seguro Social, 2024. Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Economía y desigualdad

En 2023, el Fondo Monetario Internacional ubicó a México como la duodécima economía a nivel mundial. No obstante ello, tanto su productividad como las mejoras en las condiciones de vida de la población trabajadora han permanecido estancadas.

El estudio “Salarios, desempleo y productividad laboral en la industria manufacturera mexicana 2007 a 2015” publicado por J.López Machuca y J. Mendoza Cota en 2017 realiza un análisis comparativo de las 32 entidades del país en que se evalúa la relación de la productividad laboral y el desempleo con los salarios reales en México. Basándose en el modelo de curva de salarios, la metodología utilizada emplea técnicas econométricas diseñadas para estructuras funcionales estáticas, dinámicas y de cointegración a largo plazo y concluye que los salarios reaccionan ante las variaciones en la productividad, pero contrario a lo esperado, estas variaciones son en sentido opuesto, pues detectan que los salarios disminuyen ante los incrementos en la productividad.

Esto pone de manifiesto la mentira ruin del neoliberalismo: lejos de buscar generar grandes riquezas cuyo derrame alcanzara los bolsillos de la clase trabajadora, lo único que propicia es la acumulación de inmensas fortunas a costa del esfuerzo y la vida de millones de mexicanas y mexicanos, puesto que los beneficios de aumento en la productividad de las y los trabajadores sigue siendo absorbida por los grandes empresarios, tal como lo muestra la siguiente gráfica:



En la gráfica anterior, es posible apreciar que la mayor parte de los recursos generados por las empresas fueron para los dueños y una parte marginal para los y las trabajadoras, razón detrás de la acumulación, por los ultrarricos, de 8.18 de cada 100 pesos de la riqueza privada nacional. En particular, uno solo de ellos acumula 4.48 de esos 100 pesos: Carlos Slim Helú. Lo que no solo lo hace la persona más rica de México o de toda América Latina y el Caribe, sino que hace que concentre casi tanta riqueza como la mitad más pobre de la población mexicana, alrededor de 63.8 millones de personas.

La reducción de las horas de trabajo puede aumentar la creación de empleo al permitir que más personas ingresen al mercado laboral. En lugar de tener una fuerza laboral

sobrecargada, se pueden distribuir más horas de trabajo a un grupo más grande de trabajadores. En un país como México, este escenario es especialmente beneficioso, pues al tener una tasa de desempleo baja (3%), el aumento de la oferta laboral también incentiva mejores salarios como lo ha destacado la OIT.

Por otro lado, una jornada laboral disminuida no implica una disminución de la productividad. Los beneficios a la salud y a la sociedad mejoran las condiciones productivas. Por ejemplo, los datos de medida de productividad por hora medidos internacionalmente por el Gross Domestic Product (GDP) demuestran que países como Alemania, Países Bajos y países nórdicos mantienen una mayor productividad que México (Our World in Data, 2025).

La pandemia de SARS-CoV-2 como piedra angular del cambio de paradigma de la productividad.

La emergencia sanitaria por COVID-19 devino en una crisis multifactorial en la población mundial en general y, particularmente, en el pueblo de México. Aunado a las condiciones de salud relacionadas con afecciones cardíacas, alimentarias, respiratorias y hasta psicológicas, la población mexicana –específicamente aquella en situación de vulnerabilidad– ha sufrido una serie de consecuencias que aún siguen siendo estudiadas.

Económicamente, la pandemia puso a 44 de cada 100 mexicanas y mexicanos en situación de pobreza laboral –es decir, la situación en que las familias reciben un ingreso laboral inferior a una canasta básica– mientras que casi 9 de cada 100 personas estaban en situación de pobreza extrema en el 2020. Cabe mencionar que, del otro lado de la balanza, los superricos en México vieron crecer sus fortunas hasta en un tercio desde el inicio de la contingencia por COVID. Esto quiere decir que, por cada 100 pesos de riqueza que se crearon entre 2019 y 2021, 21 pesos se fueron al 1 por ciento más rico y apenas 0.40 pesos al 50 por ciento más pobre.

En otro orden de cosas, la pandemia obligó a la economía a flexibilizarse y adoptar nuevas herramientas –especialmente tecnológicas– para adaptarse a las condiciones de la contingencia. Ello devino en un cambio de paradigma: la productividad radica en el trabajo realizado y no en la extensión de la jornada de trabajo. Islandia, por ejemplo, redujo su semana laboral a cuatro días.

No obstante de ello, las grandes empresas mexicanas pretenden seguir con la tendencia rudimentaria, abusiva y explotadora de la clase trabajadora que ha mantenido a México como uno de los últimos países miembros de la OCDE en materia de calidad de vida; estándar que se compone por los satisfactores mínimos, tales como la vivienda digna (con todos los servicios de manera asequible), la generación de un patrimonio neto en el hogar, seguridad de mercado laboral y; sobre todo, la posibilidad de la persona trabajadora de participar activamente en su comunidad para tener y ser parte de redes de apoyo, obtener logros educativos (medibles en adquisición de habilidades prácticas para la vida, y una educación continua), así como el equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y a la vida personal.

La disminución de la jornada laboral como asunto del Sistema de Cuidados

Según el INEGI, con relación al trabajo no remunerado en los hogares que incluye labores domésticas y de cuidados, la Mesa de Coordinación Interinstitucional *Hacia una Sociedad de Cuidados en México*, define a los Cuidados como “*Actividades cotidianas que realizan las personas (de manera remunerada o no) para garantizar la supervivencia y el bienestar integral de ellas mismas u otras personas durante todo su ciclo de vida, así como para el sostenimiento de las familias, las comunidades y la sociedad en su conjunto*”.

Dichos cuidados incluyen actividades como alimentar, bañar, cocinar, lavar, planchar, proporcionar medicamentos, entre otras. Son realizados mayormente por mujeres (3 de 4) y son las mujeres las que destinan más tiempo (41.8 horas mujeres y hombres 20.2 horas).

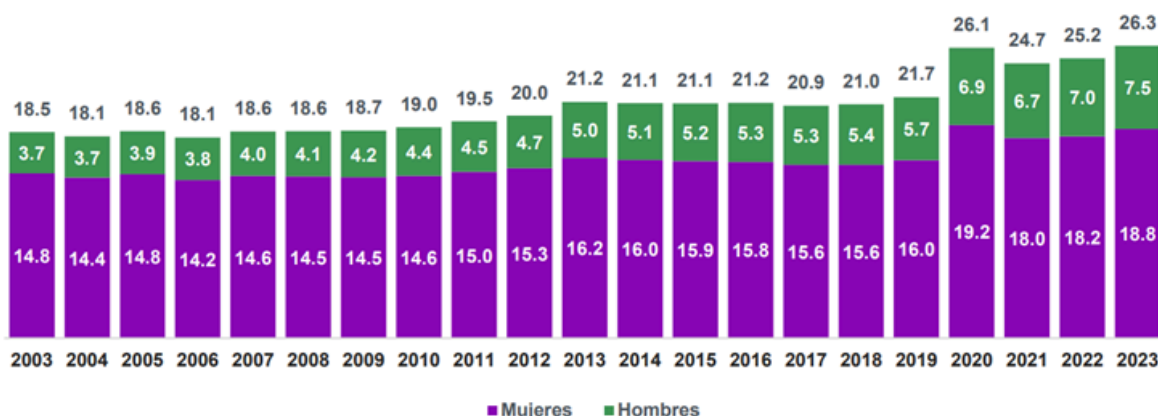
El valor económico que representan es del 26.3% del PIB. El valor generado por el trabajo no remunerado de los hogares (TNRH), como porcentaje del PIB del total de la economía, superó al de algunas actividades económicas, como la industria manufacturera (20.3 %) y el comercio (18.6 %). Al desglosar el TNRH por tipo de actividad, los cuidados y apoyo contribuyeron con 24.5 % del valor económico total, las actividades de limpieza y mantenimiento a la vivienda participaron con 23.8 %; las de alimentación, con 21.9 %; las compras y administración del hogar, con 13.0 %; la ayuda a otros hogares y trabajo voluntario, con 8.8 %, y limpieza y cuidado de la ropa y calzado, con 7.9 %

Se ha documentado que al no existir un Sistema de Cuidados existe sobrecarga de trabajo sobre todo en las mujeres, precarización del trabajo de cuidados, mayores costos al sistema de salud, existen servicios fragmentados y duplicidad de esfuerzos.

Por ello, la relación de la implementación de la Jornada Laboral de 40 horas con el Sistema de Cuidados es trascendente y positiva ya que al contar con más tiempo libre es mayor la inversión a cuidados en el hogar de calidad lo que se traduce en mayor salud, mejora de la economía nacional, convivencia y sentaría las bases para ser reconocido un derecho social.

Valor económico del trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados respecto al Producto Interno Bruto (PIB) del total de la economía, a precios corrientes

2003-2023
(porcentaje)



Nota: La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo de las cifras.
Fuente: INEGI. Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México (CSTNRHM), 2023.

La disminución de la jornada laboral como asunto de salud pública

El Instituto Mexicano del Seguro Social ha establecido que el 75% de la población mexicana ocupada padece fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos. Las secuelas de este llamado *síndrome de burnout* a largo plazo incluyen:

- Reducción de productividad.
- Descenso en la calidad de vida.
- Problemas de salud física y/o mental (enfermedades).
- Trastornos de depresión y ansiedad.
- Problemas familiares.
- Riesgos de alcoholismo y otras adicciones.⁷

La Organización Mundial de la Salud ha reconocido que el exceso de trabajo genera trastornos mentales. De acuerdo con la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), se describe el exceso de trabajo como un agotamiento físico y mental debido al estrés crónico no gestionado. Se caracteriza por tres elementos: sensación de agotamiento, cinismo o sentimientos negativos relacionados con el trabajo y eficacia profesional reducida.

Tiempos de traslado para un ajuste de la jornada laboral

Se define al “Traslado al trabajo” como “Actividades realizadas por las personas del hogar de 12 años y más para desplazarse a su lugar de trabajo (ida y regreso)” (según INEGI al 2025).

Dicha definición propone que la reducción de la jornada laboral puede ser vista desde una perspectiva integral, donde las horas de tareas productivas se agreguen a los tiempos de traslado hacia y desde el centro de trabajo. Este elemento, muchas veces invisibilizado, puede considerarse como una extensión no remunerada de la jornada laboral, la cual afecta de múltiples formas la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Según el informe de la Organización de las Naciones Unidas sobre el progreso y los desafíos regionales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe, expone que la ubicación de las viviendas influye en una mejor movilidad y con ellos en la calidad de vida, funcionamiento urbano y tienen impacto directo sobre la productividad. Siendo uno de los mayores retos que enfrenta la región son sus bajos niveles de productividad y, por lo tanto, la política pública debe abordar de manera decidida la optimización de la movilidad en las ciudades; por ejemplo, a través de la disminución de los costos del traslado de carga y la reducción de los tiempos de viaje de las personas, que también inciden sobre su calidad de vida.

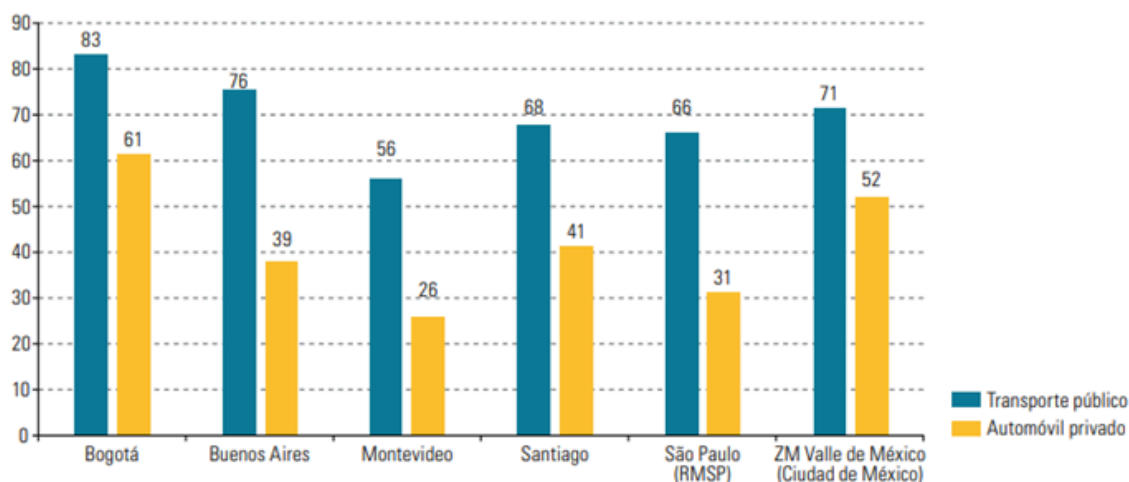
También se produce un efecto indirecto, ya que mejores servicios de movilidad propician una mayor aglomeración, la cual, a su vez, impulsa la productividad de personas y empresas, en parte debido a la expansión del mercado laboral y a la mayor densidad del empleo. En México se dedican en promedio 71 minutos diarios de ida al trabajo en transporte público y 52 minutos en automóvil privado.

⁷ <https://imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

El descanso adecuado tiene un impacto directo en la calidad de vida de las personas trabajadoras y sus familias, con mejoras en la salud tanto física como mental, además de ser un derecho humano reconocido en el artículo 24 de la Declaración Universal de los

Derechos Humanos y diversos tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte.

América Latina (ciudades seleccionadas): tiempo promedio de viaje de ida al trabajo en transporte público y automóvil privado en un día hábil
(En minutos)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de encuestas de movilidad de las respectivas ciudades.

Nota: Bogotá (2019), Buenos Aires (2010), Montevideo (2016), Santiago (2012), São Paulo (Región Metropolitana de São Paulo) (2017), Zona Metropolitana del Valle de México (Ciudad de México) (2017).

Relevancia de la reducción de la jornada laboral en materia de crianza positiva.

A pesar de que existen algunos avances en cuanto a mejores condiciones de distribución de las tareas de cuidado, crianza y del hogar, es necesario subrayar que México es el segundo país con menos propuestas para cambiar el paradigma de las actividades asignadas a un género en específico, de acuerdo con *Las políticas y el cuidado en América Latina*.⁸

Retomando la línea del incumplimiento a la normatividad existente, es menester señalar que la ENOE 2024 muestra que, de los más de quince millones de personas que laboran más de 48 horas, 4 millones 312 mil 172 son mujeres. Entre ellas, revela la encuesta que 388 mil 248 tienen arriba de 60 años de edad y 151 mil 117 tienen entre 15 y 19 años.

La OIT refiere, en su *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*, al “tiempo de trabajo conveniente para la familia”, donde propone que las medidas para que el tiempo de trabajo sea compatible con la vida familiar deben ser diseñadas para satisfacer las necesidades de los padres –mujeres y hombres– de tener suficiente tiempo para ocuparse de su familia diariamente. Permitir que los individuos accedan a jornadas laborales adecuadas para cumplir con sus obligaciones familiares beneficia a las personas trabajadoras, a sus familias y a la sociedad en su conjunto.

⁸ Batthyány, Dighiero Karina (2015). *Las políticas y el cuidado en América Latina*. Chile: ONU.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/48823-america-latina-caribe-la-mitad-camino-2030-avances-propuestas-aceleracion>

Tanto el trabajo no remunerado como el trabajo de cuidados son parte fundamental de la sociedad y la economía, a pesar de la intención de la propaganda neoliberal para ocultarlos, negarlos y del afán heteropatriarcal de asignarlos de manera exclusiva a las mujeres. En

México, quienes realizan predominantemente trabajos no remunerados tienen mayores dificultades para el ejercicio de diversos derechos, a saber: la maternidad, el descanso, el estudio, el ocio, la participación política, el desarrollo profesional, el autocuidado y, sobre todo, acceder a trabajos dignos y remuneradores.

En 2022, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México realizó la *Consulta Nacional a Niños, Niñas y Adolescentes ¿Me escuchas?*, donde participaron 73 mil 546 infancias y adolescencias. Ante la pregunta “¿Qué es lo que les hace sentir más felicidad?” Las respuestas fueron: 40.31 por ciento jugar; 39.05 por ciento convivir con familiares, 18.95 por ciento hacer actividades recreativas o deportivas ⁹. Como es evidente, estas son actividades que requieren de la intervención activa de los adultos para la crianza, cruciales en la etapa de socialización primaria.

Los padres y madres de familia, con independencia de su situación laboral, tienen el deber de cuidar, proteger y formar a sus hijos (as) respetando sus derechos humanos y con base en la crianza positiva, que es definida por la UNICEF como "el conjunto de prácticas de cuidado, protección, formación y guía que ayudan al desarrollo, bienestar y crecimiento saludable y armonioso de las niñas, niños y adolescentes". Pero **¿cómo generar crianzas positivas cuando no hay tiempo para convivir con tus seres queridos?**

La Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo de 2019 –que permite conocer el promedio de horas semanales destinadas a actividades de convivencia– demuestra que, en promedio, se dedican tan solo 8.1 horas semanales a la convivencia familiar y/o social, razón detrás de la insuficiente supervisión y acompañamiento parental. ¹⁰

Las extenuantes jornadas laborales de madres y padres trabajadoras, les obligan a dejar a las infancias a su cargo expuestas a diversas conductas de riesgo, así como actividades delictivas, embarazos no deseados, entre otras afectaciones a la salud mental que pueden tener como consecuencia el suicidio.

Es por ello que el incremento en la convivencia entre las infancias con sus madres y padres –que sería consecuencia directa de la disminución de la jornada laboral– permitiría una mejor toma de decisiones, tendría un impacto positivo en el fortalecimiento de las familias y contribuiría al mejoramiento del entorno social en que se desenvuelven nuestras infancias, factor esencial para la reconstrucción del tejido social de nuestro país.

En el marco de la consolidación de un nuevo contrato social que incluya los cuidados en la agenda pública, como lo es el Sistema Nacional de Cuidados implementado por nuestra Presidenta, la Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, la reducción a la jornada laboral de 48 a 40 horas responde a la acuciante necesidad de disminuir la desigualdad económica de género y de construir una realidad jurídica que permita a las mujeres adquirir mayor independencia económica, así como la creación de un nuevo paradigma de los cuidados, basado en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de crianza, con una participación activa de varones y mujeres en situación de igualdad.

⁹ Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (2022). *Consulta Nacional a Niños, Niñas y Adolescentes ¿Me escuchas?* 2022. <https://meescuchas.dif.gob.mx/Consulta2022/#/> Sabiasque.

¹⁰ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2024). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo correspondiente al primer trimestre de 2024.*

II. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE ARTÍCULOS

Es por lo anteriormente esbozado y; a efecto de consolidar un equilibrio entre la vida personal y laboral, que se propone reformar la fracción IV del Apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de derechos laborales para establecer que por cada cinco días de trabajo la persona trabajadora deberá disfrutar de dos días de descanso cuando menos, y con goce de salario íntegro. A efecto de ilustrar la modificación se acompaña las siguientes cuatro propuestas de modificación constitucional y subsecuentemente la propuesta de modificación a la Ley Federal del Trabajo.

2.1. Propuesta de modificación inmediata a 40 horas

Tomando en cuenta las reales urgencias de la reducción de la jornada laboral, proponemos lo siguiente:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	
Texto vigente	Texto propuesto
<p>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.</p> <p>A....</p> <p>I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.</p> <p>II. a III. ...</p> <p>IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.</p> <p>V a XXXI ...</p>	<p>Artículo 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno, socialmente útil y con enfoque en cuidados; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>A. ...</p> <p>I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas. Se entenderá como jornada laboral el tiempo en que las personas trabajadoras se encuentren a disposición del patrón, incluyendo los traslados cuando el centro de trabajo se ubique a más de 60 minutos de distancia del domicilio del trabajador, en los términos que establezca la ley reglamentaria.</p> <p>II. a III. ...</p> <p>IV. Por cada cinco días de trabajo deberá disfrutar el operario de dos días de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.</p>

<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>V a XXXI ...</p> <p>B ...</p> <p>I...</p> <p>II. Por cinco días de trabajo, disfrutará el trabajador de dos días de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;</p> <p>III a XIV ...</p>
--	---

Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Único . Se reforma el artículo 123, fracción IV, apartado A y fracción II, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil **y con un enfoque de cuidados**; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas. **Se entenderá como jornada laboral el tiempo en que las personas trabajadoras se encuentren a disposición del patrón, incluyendo los traslados cuando el centro de trabajo se ubique a más de 60 minutos de distancia del domicilio del trabajador, en los términos que establezca la ley reglamentaria.**

II. a III...

IV. Por cada **cinco** días de trabajo deberá disfrutar el operario de **dos días** de descanso, cuando menos.

V. a XXXI...

B ...

I...

II. Por **cinco días** de trabajo, disfrutará el trabajador de **dos días** de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III a XIV...

Artículos Transitorios

Primero. - El presente decreto entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo.- Las Cámaras del honorable Congreso de la Unión tendrán un plazo de 180 días a partir del inicio de vigencia del presente decreto para hacer las adecuaciones a las leyes que correspondan, así como la respectiva actualización al tabulador del Impuesto sobre la Renta. Adicionalmente, deberán derogar y/o reformar todos los artículos, reglamentos y leyes que contravengan los que la presente reforma haya modificado, esto con el fin de evitar confusiones o malas interpretaciones de la presente ley.

Tercero.- A partir de la entrada en vigor del presente decreto, los empleadores deberán adecuar de manera inmediata las condiciones de la jornada laboral conforme a lo establecido en la Constitución, sin que ello implique menoscabo en los derechos previamente adquiridos por los trabajadores.

Los trabajadores que se vean afectados por despidos motivados por este ajuste durante este periodo tendrán derecho a la indemnización correspondiente por parte de su empleador al 15% de su salario anual, en el momento de su despido, por cada año trabajado.

Cuarto.- En un plazo no mayor a 180 días naturales, a partir de la entrada en vigor del presente decreto, las Cámaras del Congreso de la Unión deberán diseñar e impulsar un mecanismo permanente de vigilancia y contraloría ciudadana del cumplimiento efectivo de la jornada laboral establecida por la Constitución, que contemple la participación de trabajadores, organizaciones civiles, académicos y especialistas.

Este mecanismo deberá ser autónomo y contar con la participación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, quienes implementarán programas de inspección y denuncia accesibles, confiables y transparentes, sin alterar lo dispuesto en el presente decreto ni los derechos laborales ya reconocidos.

Quinto.- Durante el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigor del presente decreto, o hasta la constitución del mecanismo permanente previsto en el artículo transitorio anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y demás órganos competentes, implementará un programa temporal de vigilancia laboral enfocado al cumplimiento efectivo de la jornada laboral de cuarenta horas semanales.

Este programa deberá incluir mecanismos accesibles de denuncia para las personas trabajadoras, campañas de información y difusión, así como acciones de inspección focalizada en sectores con mayor riesgo de incumplimiento. La Secretaría deberá publicar

un informe semestral con los resultados, medidas correctivas adoptadas y recomendaciones para la implementación del mecanismo permanente.

Sexto.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, deberá publicar informes semestrales sobre el avance en la implementación de las reformas por parte de los patrones hasta su cumplimiento total en los términos del presente decreto.

Séptimo.- Las empresas que hayan adoptado una reducción de la jornada por debajo de las 40 horas semanales serán elegibles para:

- Créditos fiscales y deducciones especiales en ISR e IVA con beneficios también para la plantilla laboral existente por un periodo de hasta seis meses.
- Reducción temporal de cuotas patronales al IMSS e INFONAVIT por contrataciones derivadas.
- Reconocimiento público y distintivos de cumplimiento social.

Estos apoyos serán otorgados priorizando a las MiPymes.

Octavo.- Durante el periodo comprendido de un año de la entrada en vigor del presente decreto, los empleadores deberán acreditar la adecuación de su plantilla laboral al nuevo régimen de jornada laboral de cuarenta horas semanales.

El incumplimiento de esta obligación será sancionado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con:

- a) Multas progresivas de entre 2 y 40 veces la UMA por cada persona trabajadora afectada.
- b) Pago retroactivo por concepto de horas no reconocidas, con un recargo adicional del 100%.
- c) Clausura parcial o total del centro de trabajo en caso de reincidencia comprobada o simulación.
- d) Suspensión temporal o permanente de elegibilidad para contratos públicos, conforme a la normatividad aplicable.

Estas sanciones se aplicarán sin perjuicio de las responsabilidades que puedan derivarse conforme a otras disposiciones legales, incluyendo las de carácter penal o fiscal en los casos en que exista trata laboral.

Noveno.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con la instancia de salud y seguridad social correspondiente, dispondrá de un plazo de 120 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto para establecer los parámetros y mecanismos de acreditación de los tiempos de traslado.

2.2. Propuesta presentada por el Frente Nacional por las 40 Horas, Alianza contra la Desigualdad y Accionar, Tecnología y Acción Social A.C. con el diputado Manuel Vázquez Arellano (2024)

Propuesta inscrita con anterioridad en el primer periodo de la presente legislatura.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	
Texto vigente	Texto propuesto
<p>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.</p> <p>A. ...</p> <p>I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.</p> <p>II. a III. ...</p> <p>IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, Cuando menos.</p>	<p>Artículo 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno, socialmente útil y con un enfoque de cuidados; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>A. ...</p> <p>I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas. Se entenderá como jornada laboral el tiempo en que las personas trabajadoras se encuentren a disposición del patrón, incluyendo los traslados cuando el centro de trabajo se ubique a más de 60 minutos de distancia del domicilio del trabajador, en los términos que establezca la ley reglamentaria.</p> <p>II. a III. ...</p> <p>IV. Por cada cinco días de trabajo, la persona trabajadora deberá disfrutar de dos días de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.</p>

Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo Único. Se **reforma** la fracción IV del apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil **y con un enfoque parental**; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

A. ...

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas. **Se entenderá como jornada laboral el tiempo en que las personas trabajadoras se encuentren a disposición del patrón, incluyendo los traslados cuando el centro de trabajo se ubique a más de 60 minutos de distancia del domicilio del trabajador, en los términos que establezca la ley reglamentaria.**

II. a III.

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

Artículos Transitorios

Primero. - El presente decreto entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo.– Considerando la estratificación de las empresas de conformidad con el Acuerdo de la Secretaría de Economía, la implementación de la presente reforma se sujetará a los siguientes plazos improrrogables:

- I. Las grandes empresas en un plazo de medio año.
- II. Las medianas empresas en un plazo de un año y medio.
- III. Las pequeñas empresas en un plazo de dos años
- IV. Las microempresas en un plazo de tres años y medio.

Tercero .- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con la instancia de salud y seguridad social correspondiente, dispondrá de un plazo de 120 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto para establecer los parámetros y mecanismos de acreditación de los tiempos de traslado.

2.3. Propuesta de reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales de efecto inmediato

Tomando en cuenta hacer justicia a la deuda histórica con la clase trabajadora mexicana, proponemos lo siguiente:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	
Texto vigente	Texto propuesto
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	Artículo 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno, socialmente útil y con un enfoque de cuidados ; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la

<p>la ley.</p> <p>I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.</p> <p>II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;</p> <p>III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.</p> <p>IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, Cuando menos.</p>	<p>organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>I. La duración de la jornada máxima será de 7 horas. Se entenderá como jornada laboral el tiempo en que las personas trabajadoras se encuentren a disposición del patrón, incluyendo los traslados cuando el centro de trabajo se ubique a más de 60 minutos de distancia del domicilio del trabajador, en los términos que establezca la ley reglamentaria.</p> <p>II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 6 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;</p> <p>III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de cinco horas.</p> <p>IV. Por cada cinco días de trabajo, la persona trabajadora deberá disfrutar de dos días de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.</p>
--	---

Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo Único. Se **reforma** la fracción IV del apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno, socialmente útil **y con un enfoque de cuidados**; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

I. La duración de la jornada máxima será de **7 horas. Se entenderá como jornada laboral el tiempo en que las personas trabajadoras se encuentren a disposición del patrón, incluyendo los traslados cuando el centro de trabajo se ubique a más de 60 minutos de distancia del domicilio del trabajador, en los términos que establezca la ley**

reglamentaria.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de **6** horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de **cinco** horas.

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

Artículos Transitorios

Primero. - El presente decreto entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. - Las Cámaras del honorable Congreso de la Unión tendrán un plazo de 180 días a partir del inicio de vigencia del presente decreto para hacer las adecuaciones a las leyes que correspondan, así como la respectiva actualización al tabulador del Impuesto sobre la Renta. Adicionalmente, deberán derogar y/o reformar todos los artículos, reglamentos y leyes que contravengan a los que la presente reforma haya modificado, esto con el fin de evitar confusiones o malas interpretaciones de la presente ley.

Tercero. - A partir de la entrada en vigor del presente decreto, los empleadores deberán adecuar de manera inmediata las condiciones de la jornada laboral conforme a lo establecido en la Constitución, sin que ello implique menoscabo en los derechos previamente adquiridos por los trabajadores.

Los trabajadores que se vean afectados por despidos motivados por este ajuste durante este periodo tendrán derecho a la indemnización correspondiente por parte de su empleador al 15% de su salario anual, en el momento de su despido, por cada año trabajado.

Cuarto.- En un plazo no mayor a 180 días naturales, a partir de la entrada en vigor del presente decreto, las Cámaras del Congreso de la Unión deberán diseñar e impulsar un mecanismo permanente de vigilancia y contraloría ciudadana del cumplimiento efectivo de la jornada laboral establecida por la Constitución, que contemple la participación de trabajadores, organizaciones civiles, académicos y especialistas.

Este mecanismo deberá ser autónomo y contar con la participación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, quienes implementarán programas de inspección y denuncia accesibles, confiables y transparentes, sin alterar lo dispuesto en el presente decreto ni los derechos laborales ya reconocidos.

Quinto.- Durante el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigor del presente decreto, o hasta la constitución del mecanismo permanente previsto en el artículo transitorio anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y demás órganos competentes, implementará un programa temporal de vigilancia laboral enfocado al cumplimiento efectivo de la jornada laboral de treinta y cinco horas semanales.

Este programa deberá incluir mecanismos accesibles de denuncia para las personas trabajadoras, campañas de información y difusión, así como acciones de inspección focalizada en sectores con mayor riesgo de incumplimiento. La Secretaría deberá publicar un informe semestral con los resultados, medidas correctivas adoptadas y recomendaciones para la implementación del mecanismo permanente.

Sexto. - La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, deberá publicar informes semestrales sobre el avance en la implementación de las reformas por parte de los patrones hasta su cumplimiento total en los términos del presente decreto.

Séptimo.- Las empresas que hayan adoptado una reducción de la jornada iguales o por debajo de las 35 horas semanales serán elegibles para:

- Créditos fiscales y deducciones especiales parciales y temporales en ISR e IVA con beneficios también para la plantilla laboral existente por un periodo de hasta seis meses.
- Reducción temporal de cuotas patronales al IMSS e INFONAVIT por contrataciones derivadas.
- Reconocimiento público y distintivos de cumplimiento social.

Estos apoyos serán otorgados priorizando a las MiPymes.

Octavo.- Los empleadores deberán acreditar la adecuación de su plantilla laboral al nuevo régimen de jornada laboral de treinta y cinco horas semanales acorde al periodo de 180 días una vez iniciados los tiempos establecidos en el artículo tercero transitorio del presente decreto.

El incumplimiento de esta obligación será sancionado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con:

- a) Multas progresivas de entre 2 y 40 veces la UMA por cada persona trabajadora afectada.
- b) Pago retroactivo por concepto de horas no reconocidas, con un recargo adicional del 100%.
- c) Clausura parcial o total del centro de trabajo en caso de reincidencia comprobada o simulación.

d) Suspensión temporal o permanente de elegibilidad para contratos públicos, conforme a la normatividad aplicable.

Estas sanciones se aplicarán sin perjuicio de las responsabilidades que puedan derivarse conforme a otras disposiciones legales, incluyendo las de carácter penal o fiscal en los casos en que exista trata laboral.

Noveno.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con la instancia de salud y seguridad social correspondiente, dispondrá de un plazo de 120 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto para establecer los parámetros y mecanismos de acreditación de los tiempos de traslado.

2.4. Propuesta de reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales con gradualidad

Tomando en cuenta la deuda histórica y la demanda de un proceso de adaptación en la reducción de la jornada laboral, proponemos lo siguiente:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	
Texto vigente	Texto propuesto
<p>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.</p>	<p>Artículo 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno, socialmente útil y con un enfoque de cuidados; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p>
<p>I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.</p>	<p>I. La duración de la jornada máxima será de 7 horas. Se entenderá como jornada laboral el tiempo en que las personas trabajadoras se encuentren a disposición del patrón, incluyendo los traslados cuando el centro de trabajo se ubique a más de 60 minutos de distancia del domicilio del trabajador, en los términos que establezca la ley reglamentaria.</p>
<p>II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;</p>	<p>II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 6 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;</p>
<p>III. Queda prohibida la utilización del trabajo</p>	<p>III. Queda prohibida la utilización del trabajo</p>

de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, Cuando menos.

de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de **cinco** horas.

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

Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo Único. Se **reforma** la fracción IV del apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno, socialmente útil **y con un enfoque de cuidados**; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

I. La duración de la jornada máxima será de **7** horas. **Se entenderá como jornada laboral el tiempo en que las personas trabajadoras se encuentren a disposición del patrón, incluyendo los traslados cuando el centro de trabajo se ubique a más de 60 minutos de distancia del domicilio del trabajador, en los términos que establezca la ley reglamentaria.**

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de **6** horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de **cinco** horas.

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

Artículos Transitorios

Primero.- El presente decreto entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Las Cámaras del honorable Congreso de la Unión tendrán un plazo de 180 días a partir del inicio de vigencia del presente decreto para hacer las adecuaciones a las leyes que correspondan, así como la respectiva actualización al tabulador del Impuesto sobre la Renta. Adicionalmente, deberán derogar y/o reformar todos los artículos, reglamentos y leyes que contravengan a los que la presente reforma haya modificado, esto con el fin de evitar confusiones o malas interpretaciones de la presente ley.

Tercero.- De la entrada en vigor del presente decreto al primer año de aplicación se reducirá la jornada a 7 horas diarias, en el segundo año, los centros de trabajo que superen los 5 días de trabajo por semana deberán reducir el quinto día a media jornada. Para el tercer año deberán ajustarse completamente a lo establecido en este decreto para llegar finalmente a las 35 horas semanales.

Cuarto.- Los trabajadores que se vean afectados por despidos motivados por este ajuste durante este periodo tendrán derecho a la indemnización correspondiente por parte de su empleador al 15% de su salario anual, en el momento de su despido, por cada año trabajado.

Quinto.- En un plazo no mayor a 180 días naturales, a partir de la entrada en vigor del presente decreto, las Cámaras del Congreso de la Unión deberán diseñar e impulsar un mecanismo permanente de vigilancia y contraloría ciudadana del cumplimiento efectivo de la jornada laboral establecida por la Constitución, que contemple la participación de trabajadores, organizaciones civiles, académicos y especialistas.

Este mecanismo deberá ser autónomo y contar con la participación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, quienes implementarán programas de inspección y denuncia accesibles, confiables y transparentes, sin alterar lo dispuesto en el presente decreto ni los derechos laborales ya reconocidos.

Sexto.- Durante el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigor del presente decreto, o hasta la constitución del mecanismo permanente previsto en el artículo transitorio anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y demás órganos competentes, implementará un programa temporal de vigilancia laboral enfocado al cumplimiento efectivo de la jornada laboral de treinta y cinco horas semanales.

Este programa deberá incluir mecanismos accesibles de denuncia para las personas trabajadoras, campañas de información y difusión, así como acciones de inspección focalizada en sectores con mayor riesgo de incumplimiento. La Secretaría deberá publicar un informe semestral con los resultados, medidas correctivas adoptadas y recomendaciones para la implementación del mecanismo permanente.

Séptimo.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, deberá publicar informes semestrales sobre el avance en la implementación de las reformas por parte de los patrones hasta su cumplimiento total en los términos del presente decreto.

Octavo.- Las empresas que hayan adoptado una reducción de la jornada por debajo de las 35 horas semanales serán elegibles para:

- Créditos fiscales y deducciones especiales parciales y temporales en ISR e IVA con beneficios también para la plantilla laboral existente por un periodo de hasta seis meses.
- Reducción temporal de cuotas patronales al IMSS e INFONAVIT por contrataciones derivadas.
- Reconocimiento público y distintivos de cumplimiento social.

Estos apoyos serán otorgados priorizando a las MiPymes.

Noveno.- Durante el periodo comprendido de un año de la entrada en vigor del presente decreto, los empleadores deberán acreditar la adecuación de su plantilla laboral al nuevo régimen de jornada laboral de treinta y cinco horas semanales.

El incumplimiento de esta obligación será sancionado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con:

- Multas progresivas de entre 2 y 40 veces la UMA por cada persona trabajadora afectada.
- Pago retroactivo por concepto de horas no reconocidas, con un recargo adicional del 100%.
- Clausura parcial o total del centro de trabajo en caso de reincidencia comprobada o simulación.
- Suspensión temporal o permanente de elegibilidad para contratos públicos, conforme a la normatividad aplicable.

Estas sanciones se aplicarán sin perjuicio de las responsabilidades que puedan derivarse conforme a otras disposiciones legales, incluyendo las de carácter penal o fiscal en los casos en que exista trata laboral.

Decimo.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con la instancia de salud y seguridad social correspondiente, dispondrá de un plazo de 120 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto para establecer los parámetros y mecanismos de acreditación de los tiempos de traslado.

Modificaciones a la Ley Federal del Trabajo:

De igual manera, en cumplimiento con lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción I, numeral 1, del artículo 6, y en los artículos 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, para reformar la Ley Federal de Trabajo en materia de reducción de la jornada laboral de manera complementaria a nuestras propuestas de modificación constitucional.

Ley Federal del Trabajo	
Texto vigente	Texto propuesto

Artículo 3o. Bis

Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

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 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.

Artículo 3o. Bis

Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

c) Trabajo digno: Aquel que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, con un enfoque en cuidados.

Artículo 59

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

... **Se deroga**

Artículo 61

La duración máxima de la jornada será: **siete** horas la diurna, **seis** la nocturna y **seis** la mixta.

Artículo 63

Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de **una hora**, por lo menos. **En el caso de necesidades de enlace de turno para entrega y recepción de actividades del centro de trabajo, se establecerá un máximo de una hora de enlace, la cual será contemplada dentro de la jornada laboral.**

Cuando el centro de trabajo se encuentre a más de 60 minutos de distancia del domicilio del trabajador, medido mediante la ruta de transporte público más accesible, el tiempo

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 66

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 69

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 71

En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 336

Las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a un descanso semanal de día y

excedente de los 60 minutos será considerado como parte de la jornada laboral, con goce de salario íntegro y derechos.

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 **y no podrá llevar a cabo actividad laboral alguna. Se establecerán espacios para comida y comedores subsidiados en el centro de trabajo según el sector y la naturaleza del trabajo.**

Artículo 66

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. **Su incumplimiento será vinculado como una práctica de trata laboral.**

Artículo 69

Por cada **cinco** días de trabajo disfrutará el trabajador de **dos** días de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 71

En los reglamentos de esta Ley se procurará que **los días de descanso semanal sean los días sábados y domingos.**

Los trabajadores que presten servicio en **cualquiera de los dos días de descanso semanal obligatorio** tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento **por cada día de descanso obligatorio laborado**, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 336

Las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a **dos días de** descanso

medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

ininterrumpido, preferiblemente los sábados y domingos. Mediante acuerdo entre las partes podrán acordarse **los días de descanso en días diferentes procurando que sean continuos.**

Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo Único. Se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 3o. Bis

Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

c) Trabajo digno: Aquel que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, con un enfoque en cuidados.

Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

... Se deroga

Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: **siete** horas la diurna, **seis** la nocturna y **seis** la mixta.

Artículo 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de una hora, por lo menos. **En el caso de necesidades de enlace de turno para entrega y recepción de actividades del centro de trabajo, se establecerá un máximo de una hora de enlace, la cual será contemplada dentro de la jornada laboral.**

Cuando el centro de trabajo se encuentre a más de 60 minutos de distancia del domicilio del trabajador, medido mediante la ruta de transporte público más accesible, el tiempo excedente de los 60 minutos será considerado como parte de la jornada laboral, con goce de salario íntegro y derechos plenos. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá los mecanismos de verificación y acreditación

de dichos traslados, con apoyo de herramientas digitales públicas y sin costo para el trabajador.

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 **y no podrá llevar a cabo actividad laboral alguna. Se establecerán espacios para comida y comedores subsidiados en el centro de trabajo según el sector y la naturaleza del trabajo.**

Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. **Su incumplimiento será vinculado como una práctica de trata laboral.**

Artículo 69. Por cada **cinco** días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que **los días de descanso semanal sean los días sábados y domingos.**

Los trabajadores que presten servicio en **cualquiera de los dos días de descanso obligatorio** tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento **por cada día de descanso obligatorio laborado**, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículos Transitorios:

Primero. - El presente decreto entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. - En correspondencia al plazo de 180 días naturales establecido en la correspondiente iniciativa constitucional de modificación al artículo 123 en materia de reducción de la jornada laboral, se secundarán y armonizarán los procesos y tiempos ahí señalados.

Tercero. - Los trabajadores que se vean afectados por despidos motivados por este ajuste durante este periodo tendrán derecho a la indemnización correspondiente por parte de su empleador equivalente al 15% de su salario anual, en el momento de su despido, por cada año trabajado.

Cuarto.- En un plazo no mayor a 180 días naturales, a partir de la entrada en vigor del presente decreto, las Cámaras del Congreso de la Unión deberán diseñar e impulsar un mecanismo permanente de vigilancia y contraloría ciudadana del cumplimiento efectivo de la jornada laboral establecida por la Constitución, que contemple la participación de trabajadores, organizaciones civiles, académicos y especialistas.

Este mecanismo deberá ser autónomo y contar con la participación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la Dirección General de Inspección Federal

del Trabajo, quienes implementarán programas de inspección y denuncia accesibles, confiables y transparentes, sin alterar lo dispuesto en el presente decreto ni los derechos laborales ya reconocidos.

Quinto.- Durante el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigor del presente decreto, o hasta la constitución del mecanismo permanente previsto en el artículo transitorio anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y demás órganos competentes, implementará un programa temporal de vigilancia laboral enfocado al cumplimiento efectivo de la jornada laboral de cuarenta horas semanales.

Este programa deberá incluir mecanismos accesibles de denuncia para las personas trabajadoras, campañas de información y difusión, así como acciones de inspección focalizada en sectores con mayor riesgo de incumplimiento. La Secretaría deberá publicar un informe semestral con los resultados, medidas correctivas adoptadas y recomendaciones para la implementación del mecanismo permanente.

Sexto. - La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, deberá publicar informes semestrales sobre el avance en la implementación de las reformas por parte de los patrones hasta su cumplimiento total en los términos del presente decreto.

Séptimo. - Las empresas que hayan adoptado una reducción de la jornada por un monto de horas semanales debajo de las establecidas por esta modificación serán elegibles para:

- Créditos fiscales y deducciones especiales parciales y temporales en ISR e IVA con beneficios también para la plantilla laboral existente por un periodo de hasta seis meses.
- Reducción temporal de cuotas patronales al IMSS e INFONAVIT por contrataciones derivadas.
- Reconocimiento público y distintivos de cumplimiento social.

Estos apoyos serán otorgados priorizando a las MiPymes.

Octavo.- Durante el periodo comprendido de un año desde la entrada en vigor del presente decreto, los empleadores deberán acreditar la adecuación de su plantilla laboral al nuevo régimen correspondiente a la modificación constitucional al artículo 123 en materia de reducción de la jornada laboral.

El incumplimiento de esta obligación será sancionado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con:

- a) Multas progresivas de entre 2 y 40 veces la UMA por cada persona trabajadora afectada.
- b) Pago retroactivo por concepto de horas no reconocidas, con un recargo adicional del 100%.

- c) Clausura parcial o total del centro de trabajo en caso de reincidencia comprobada o simulación.
- d) Suspensión temporal o permanente de elegibilidad para contratos públicos, conforme a la normatividad aplicable.

Estas sanciones se aplicarán sin perjuicio de las responsabilidades que puedan derivarse conforme a otras disposiciones legales, incluyendo las de carácter penal o fiscal en los casos en que exista explotación laboral.

Noveno.- Con el fin de coadyuvar la adaptación al nuevo esquema de jornada laboral, la STPS deberá llevar a cabo una campaña nacional de información y capacitación con trabajadores, empleadores y sindicatos.

Décimo. - La Secretaría del Trabajo y Previsión Social dispondrá de un plazo de 180 días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, para emitir los lineamientos y mecanismos de verificación y acreditación de los traslados a que se refiere el párrafo tercero del artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo.

Décimo Primero. - La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con la instancia de salud y seguridad social correspondiente, dispondrá de un plazo de 120 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto para establecer los parámetros y mecanismos de acreditación de los tiempos de traslado.

