

764



PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE  
**BAJA CALIFORNIA**  
XXV LEGISLATURA

**DEPENDENCIA:** Congreso del Estado

**SECCIÓN:** Diputados

**OFICIO No.** 582/DJC

**DIP. MICHELLE ALEJANDRA TEJEDA MEDINA**  
**PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL**  
**H. CONGRESO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA**  
**P R E S E N T E.-**

Anteponiendo un cordial saludo, me dirijo a Usted para solicitarle de la manera más atenta gire las instrucciones necesarias a quien corresponda, para que sea incluida en el orden del día de Sesión de Pleno a celebrarse el día 10 de abril del año 2025, la presente:

**INICIATIVA POR LA QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 59 Y 71 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE JORNADA LABORAL.**

Agradeciendo de antemano la atención que le brinde a la presente, quedo de Usted como su atento y seguro servidor.

**ATENTAMENTE**  
Mexicali, B.C. a 7 de abril de 2025

**DIP. JAIME EDUARDO CANTÓN ROCHA**  
INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO  
DEL PARTIDO MORENA



PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE  
**BAJA CALIFORNIA**  
XXV LEGISLATURA

07 ABR 2025

**DESPACHADO**  
DIP. JAIME CANTÓN



PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE  
**BAJA CALIFORNIA**  
XXV LEGISLATURA

07 ABR 2025

**RECIBIDO**  
OFICIALIA DE PARTES



**DIP. MICHELLE ALEJANDRA TEJEDA MEDINA**  
**PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL**  
**H. CONGRESO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA**  
**P R E S E N T E.-**

El suscrito, **Diputado Jaime Eduardo Cantón Rocha** a nombre propio y en representación del Grupo Parlamentario de **MORENA** en uso de la facultad que me confiere lo dispuesto por los artículos 27 fracción I y 28 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, así como los artículos 110 fracción I, 112, 115 fracción I, 116, 117, 160, 161 y demás relativos y aplicables de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, someto a consideración de la XXV Legislatura del Congreso del Estado, la presente **INICIATIVA POR LA QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 59 Y 71 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE JORNADA LABORAL.** al tenor de la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, establece el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil, y mandata al Estado garantizar condiciones laborales que favorezcan la calidad de vida de las y los trabajadores. A su vez, el artículo 1º consagra el principio de progresividad de los derechos humanos, el cual impone a todas las autoridades la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar estos derechos, avanzando de manera continua en su ampliación y fortalecimiento.

En ese contexto, la Ley Federal del Trabajo establece actualmente una jornada laboral máxima de 48 horas semanales, distribuidas ordinariamente en seis días, con preferencia por el descanso en domingo. Sin embargo, esta disposición ya no responde a las exigencias sociales, sanitarias y productivas del entorno contemporáneo, y mantiene a México entre los países con jornadas laborales más extensas del mundo.



De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, al primer trimestre de 2024, el 27.4% de las personas ocupadas en México trabajan más de 48 horas a la semana, lo cual contradice abiertamente el principio del trabajo digno, afecta la salud física y emocional de los trabajadores, y limita su posibilidad de una vida familiar, comunitaria y personal equilibrada (1).

En este marco, resulta jurídicamente pertinente proponer la reducción de la jornada laboral máxima semanal a 40 horas y establecer de forma expresa que los días sábado y domingo sean preferentemente días de descanso obligatorio, con la correspondiente prima de al menos el 25% en caso de laborarse. Esta reforma no sólo es viable constitucionalmente, sino que responde a estándares internacionales ampliamente consolidados.

Desde el punto de vista jurisprudencial, la jurisprudencia 1/2011, emitida por el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito, establece que la calificación de una oferta de trabajo depende de que el patrón acredite la jornada laboral, especialmente cuando modifica el horario de entrada o salida del centro de trabajo y convierte una jornada continua en discontinua:

*“La calificación de una oferta de trabajo depende de que el patrón acredite la jornada laboral, cuando modifica el horario de entrada o salida de la fuente de trabajo permitiendo que aquella deje de ser continua” (Registro digital: 160224, Tesis del Primer Circuito) (2).*

Este precedente refuerza la necesidad de reducir la jornada legal ordinaria, ya que la actual amplitud legal permite que los patrones estructuren jornadas laborales irregulares y extendidas, afectando la previsibilidad del descanso, la organización familiar y el acceso efectivo al tiempo libre. Al establecer una jornada máxima de 40 horas y ordenar que se distribuya en cinco días, se limita normativamente la posibilidad de jornadas discontinuas o desiguales, proporcionando mayor certidumbre al trabajador y disminuyendo el margen de discrecionalidad patronal.

1. INEGI. ENOE, primer trimestre 2024. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
2. **Jurisprudencia 1/2011**. "Oferta de trabajo. Su calificación depende de que el patrón acredite la jornada laboral..." Registro digital: **160224**, Tesis del Primer Circuito.
3. **Contradicción de tesis 556/2019**. "Tiempo extraordinario. Mecanismo de cálculo conforme al artículo 68 de la LFT." Registro digital: **2024331**, SCJN.
4. **OIT. Working Time and Work-Life Balance Around the World, 2022.** [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_864222/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_864222/lang--en/index.htm)



Por su parte, la jurisprudencia derivada de la contradicción de tesis 556/2019 resolvió que el tiempo extraordinario que exceda de nueve horas semanales debe pagarse con un 200% adicional al salario ordinario, conforme al artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo:

*“El tiempo extraordinario laborado que exceda de nueve horas a la semana debe pagarse con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria” (Registro digital: 2024331, SCJN) (3).*

Este criterio evidencia que incluso el legislador original reconoció como excesiva la carga de trabajo adicional más allá de un umbral razonable. Por tanto, establecer por ley una jornada ordinaria de 40 horas semanales busca precisamente evitar que el trabajo adicional se vuelva la regla general, al tiempo que promueve una cultura laboral basada en la eficiencia y el respeto por el tiempo del trabajador.

En términos de salud pública, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la OIT han documentado que jornadas superiores a 55 horas semanales aumentan el riesgo de enfermedades cardiovasculares, accidentes cerebrovasculares, trastornos de ansiedad y estrés crónico. Estas condiciones han sido identificadas como causa relevante de incapacidades laborales por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Además, la legislación actual mantiene una disparidad estructural: mientras empleados públicos laboran en promedio entre 30 y 35 horas semanales, trabajadores del sector privado —sobre todo en vigilancia, manufactura y transporte— enfrentan jornadas de hasta 72 horas, sin descansos adecuados ni retribuciones justas. Esta desigualdad evidencia un rezago normativo que debe corregirse mediante una reforma clara y uniforme.

1. INEGI. ENOE, primer trimestre 2024. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
2. **Jurisprudencia 1/2011.** "Oferta de trabajo. Su calificación depende de que el patrón acredite la jornada laboral..." Registro digital: **160224**, Tesis del Primer Circuito.
3. **Contradicción de tesis 556/2019.** "Tiempo extraordinario. Mecanismo de cálculo conforme al artículo 68 de la LFT." Registro digital: **2024331**, SCJN.
4. **OIT. Working Time and Work-Life Balance Around the World, 2022.** [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_864222/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_864222/lang--en/index.htm)



Desde una perspectiva comparada, países como Chile han aprobado leyes que reducen la jornada a 40 horas semanales con aplicación escalonada. Francia, Alemania, Noruega, Bélgica y Japón ya cuentan con esquemas que combinan jornadas más cortas con distribución flexible, lo que ha demostrado mejoras en productividad, retención de talento, salud emocional y reducción del ausentismo (4).

Esta propuesta beneficiaría a más de 59.4 millones de personas trabajadoras en México (1), generaría condiciones laborales más justas, y alinearía nuestra legislación con los estándares internacionales de derechos humanos y desarrollo sostenible.

Es por todo lo antes expuesto, que presento de manera respetuosa esta propuesta para que se reformen los artículos 59 y 71 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que se establezca una jornada laboral máxima de 40 horas semanales y se reconozca el sábado y domingo como días preferentes de descanso, sin que ello implique afectaciones a los derechos adquiridos ni a la productividad del país. Esta medida busca garantizar condiciones laborales más humanas, justas y equitativas, que respondan a los principios constitucionales del trabajo digno, al bienestar de las personas trabajadoras y al cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano en materia de derechos laborales.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en los artículos 27 fracción I y 28 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, así como los artículos 110 fracción I, 112, 115 fracción I, 116, 117, 160, 161 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, me permito someter a la consideración de la XXV Legislatura del Congreso del Estado el siguiente:

1. INEGI. ENOE, primer trimestre 2024. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
2. **Jurisprudencia 1/2011.** "Oferta de trabajo. Su calificación depende de que el patrón acredite la jornada laboral..." Registro digital: **160224**, Tesis del Primer Circuito.
3. **Contradicción de tesis 556/2019.** "Tiempo extraordinario. Mecanismo de cálculo conforme al artículo 68 de la LFT." Registro digital: **2024331**, SCJN.
4. **OIT.** *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_864222/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_864222/lang--en/index.htm)



### CUADRO COMPARATIVO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
Texto vigente	Texto propuesto
<p><b>Artículo 59.-</b> El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.</p> <p><del>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.</del></p> <p><b>Artículo 69.-</b> Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.</p> <p><b>Artículo 71.-</b> En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.</p> <p>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.</p>	<p><b>Artículo 59.-</b> El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder <b>las cuarenta horas semanales.</b></p> <p>... <b>Se deroga</b></p> <p><b>Artículo 69.-</b> Por cada <b>cuarenta horas</b> de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.</p> <p><b>Artículo 71.-</b> En los reglamentos de esta Ley se procurará, que <b>los días de descanso semanal, sean los días sábados y domingos.</b></p> <p>Los trabajadores que presten servicio en <b>día sábado</b> y domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p>

### DECRETO

**ÚNICO.** - Se reforman los Artículos 59 y 71 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**Artículo 59.** El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder **las cuarenta horas.**

... **Se deroga**

**Artículo 69.-** Por cada **cuarenta horas** 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 **día sábado** y domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo



### TRANSITORIOS

**PRIMERO.** - Una vez aprobada por la XXIV Legislatura del Estado Libre y Soberano de Baja California, remítase formalmente al Congreso de la Unión para su trámite correspondiente.

**SEGUNDO.** - En su oportunidad siendo aprobada por el H. Congreso de la Unión, remítase al Ejecutivo Federal para su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**TERCERO.** - La presente reforma entrara en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

ATENTAMENTE

  
DIPUTADO JAIME EDUARDO CANTÓN ROCHA