



2020, “AÑO DE LEONA VICARIO, BENEMÉRITA MADRE DE LA PATRIA”

SENADO DE LA REPÚBLICA LXIV LEGISLATURA

La suscrita, Senadora Alejandra Lagunes Soto Ruíz integrante del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México en la LXIV Legislatura de la Cámara de Senadores, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y el artículo 8, numeral 1, fracción I del Reglamento del Senado de la República, someto a consideración de esta soberanía la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL** con base en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las zonas metropolitanas¹ en México se han incrementado de forma exponencial. La primera vez que se realizó una delimitación sistemática de zonas metropolitanas fue en 1976 por Luis Unikel², con doce áreas identificadas. Posteriormente, María Eugenia Negrete Salas y Héctor Salazar Sánchez³ delimitaron, en 1986, veintiséis zonas metropolitanas, incorporando catorce más a las identificadas por Unikel. Estas zonas comprenden 131 municipios con una población de 26.1 millones de habitantes.

En 1993 Jaime Sobrino⁴, determinó 37 zonas metropolitanas, constituidas por 155 delegaciones y municipios, con 31.5 millones de habitantes. Para el 2004, la antes Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), el Consejo Nacional de Población

¹En México se considera la zona metropolitana “como el conjunto de dos o más municipios donde se localiza una ciudad de 50 mil o más habitantes, cuya área urbana, funciones y actividades rebasan el límite del municipio que originalmente la contenía, incorporando como parte de sí misma o de su área de influencia directa a municipios vecinos, predominantemente urbanos, con los que mantiene un alto grado de integración socioeconómica; en esta definición se incluye además a aquellos municipios que por sus características particulares son relevantes para la planeación y política urbanas” (Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)-Consejo Nacional de Población (CONAPO)-Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Delimitación de las zonas metropolitanas de México*, México, 2004.)

² Luis Unikel, quien se dedicó al estudio de las diferencias entre lo urbano y rural, estableciendo cuatro intervalos de localidades para distinguir a la población urbana de la rural.

³ María Eugenia Negrete Salas y Héctor Salazar Sánchez investigadores destacados en el tema de urbanización y procesos metropolitanos.

⁴ Jaime Sobrino, Doctor en Urbanismo de la UNAM.



(CONAPO) y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), presentaron el libro “Delimitación de las zonas metropolitanas de México”, en el que se establecen 55 zonas metropolitanas en las que convergen 309 delegaciones y municipios de 29 entidades federativas, y una población en el 2000 ascendía a 51.5 millones de personas (52.8 por ciento de la población total del país).

En el 2010, con el Censo de Población y Vivienda, se obtuvo un total de 59 zonas metropolitanas en las que residen 63.8 millones de habitantes, con el 56.8 % del total nacional y con un 367 delegaciones y municipios metropolitanos.

En 2015 el Consejo Nacional de Población actualizó la delimitación de las zonas metropolitanas, con 74 áreas en las cuales conviven 75.1 millones de habitantes, que representan el 62.8 por ciento de la población nacional⁵.



Fuente: Elaboración Propia, con datos obtenidos de Sedesol, CONAPO e INEGI en documento: Delimitación de las zonas metropolitanas de México 2010.

El fenómeno metropolitano se ha intensificado y dispersado en las últimas décadas, tal y como se observa en los resultados obtenidos de estas investigaciones, las cuales

⁵ CONAPO 2018; Delimitación de las zonas metropolitanas de México 2015; <https://www.gob.mx/conapo/documentos/delimitacion-de-las-zonas-metropolitanas-de-mexico-2015>; versión electrónica consultada el 20 de marzo de 2020



reconocen un número creciente de zonas metropolitanas y de municipios que las conforman, aun cuando los resultados no son estrictamente comparables en el tiempo⁶.

El crecimiento de las zonas metropolitanas va ligado al crecimiento de la población. De acuerdo con la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (SEDATU), las ciudades son lugares de oportunidad, motores de la economía, impulsan la creación de prosperidad, el desarrollo social y el empleo, la provisión de servicios y bienes fundamentales, la innovación, el progreso industrial y tecnológico, el espíritu empresarial y la creatividad, generan economías de escala, facilitan la interacción, impulsan la especialización y la competitividad⁷.

La importancia de las zonas metropolitanas radica en el dinamismo económico que otorgan al país con el intercambio de insumos, productos y personas. Por ello, estas áreas representan una gran oportunidad para el desarrollo. Sin embargo también son un reto, al no considerarse un crecimiento planificado y ordenado, generando conflictos sociales como la desigualdad, inseguridad, escasez de agua, servicios deficientes y de mala calidad, contaminación, congestión vehicular, degradación del ambiente e ingobernabilidad⁸.

El crecimiento exponencial de la concentración en torno a los polos de desarrollo como son la Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey, en muchos aspectos de forma caótica y desordenada, producto de la necesidad de trabajo y vivienda, ha mermado de manera lamentable al medio ambiente provocando que la calidad de vida haya descendido notablemente en las últimas décadas⁹.

La Organización de las Naciones Unidas estima que en 2050, el 70% de la población mundial vivirá en ciudades, por tanto, el transporte público y privado es uno de los problemas más representativos en la mayoría de las ciudades, ya que su eficacia resulta esencial para la vida y la economía de las personas, instituciones y empresas¹⁰.

El sistema de transporte público es el principal medio de movilidad para 65% de los habitantes en las ciudades y es considerado por el 53% de la población entre regular y

⁶ Sedesol, CONAPO e INEGI en documento: Delimitación de las zonas metropolitanas de México 2010.

⁷ SEDATU, 2018; Sistema Urbano Nacional 2018; <https://www.gob.mx/conapo/documentos/sistema-urbano-nacional-2018>; página consultada el 26 de marzo de 2020

⁸ CESOP, 2014; La opinión pública sobre los problemas metropolitanos en México; documento de trabajo número 170

⁹ Grupo de Mexicanos Parlamentarios para el Hábitat, 2014; Reporte Nacional de Movilidad Urbana en México 2014-2015; ONU – Hábitat por un mejor futuro urbano

¹⁰ Idem, Grupo de Mexicanos Parlamentarios para el Hábitat, 2014





malo, así como muy malo para el 15% de los ciudadanos. Asimismo tres de cada diez ciudadanos utiliza automóvil para desplazarse¹¹.

Por ello, el transporte es considerado uno de los elementos que afecta directamente el bienestar de los habitantes de las zonas metropolitanas y es reconocido como un medio para que todos puedan acceder igualmente a oportunidades, bienes y servicios públicos que ofrecen las ciudades de forma equitativa para toda la población, tales como la educación, el empleo, la recreación y la salud.

Es de destacar que entre los años 2000 y 2015, México experimentó un crecimiento poblacional de un 18.5%, el parque vehicular casi se duplicó, al pasar de 15.6 a 40 millones de unidades.

La movilidad es uno de los temas prioritarios que deben atenderse, pues es una de las condiciones para lograr el bienestar y prosperidad de la población en áreas urbanas. El transporte público y privado, permite el traslado de las personas y desafortunadamente son los hogares con ingresos más bajos quienes gastan más en transporte en términos porcentuales.

De acuerdo con la ONU-Hábitat¹² los costos del viaje en transporte público son desiguales. En la ciudad de México un viaje representa el 12.5% del salario mínimo, pero en otras zonas metropolitanas como Mexicali y Puebla rebasa el 22%.

El crecimiento acelerado de la población y por ende de la oferta de trabajo incrementa el flujo diario de vehículos. Las malas estrategias implementadas en vivienda y movilidad, han ocasionado que hoy, en las zonas metropolitanas, tengamos un problema que parece difícil de resolver.

En materia de vivienda, durante muchos años se realizaron estrategias de otorgamiento de créditos, para la obtención de viviendas en zonas aledañas a las ciudades, alejando de sus trabajos y del lugar de las actividades diarias a la gente. En materia de movilidad, los gobiernos incentivaron la compra de vehículos particulares sin considerar las mejoras a la infraestructura vial.

¹¹Idem CESOP, 2014.

¹²ONU-Habitat, Reporte Nacional de Movilidad Urbana en México 2014-2015





Estas estrategias lejos de resolver la problemática de movilidad han incrementado la congestión vial y ocasionado una serie de efectos negativos ambientales y a la salud de la población.

En materia ambiental, el sector transporte contribuye con el 25.1 % de las emisiones nacionales de gases efecto invernadero, de éste poco más del 90% es generado por el autotransporte.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), cada año mueren en nuestro país 14,700 personas a causa de enfermedades asociadas a la contaminación del aire. En la medida en que el parque vehicular de las ciudades mexicanas continúe creciendo a tasas elevadas, la calidad del aire se seguirá deteriorando.¹³

Por lo anterior, resulta necesario generar estrategias que reduzcan el parque vehicular en las ciudades, estrategias que no solamente involucran al sector transporte y vivienda, sino también estrategias innovadoras en otros sectores para reducir el uso de vehículos tanto públicos como privados.

El trabajo en casa es una estrategia para reducir el uso de transporte e incrementar la productividad de los trabajadores.

Aunque de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), México es el país con mayor cantidad de horas trabajadas por empleado promedio(2,246 horas por año), su una productividad es 60% inferior al promedio del resto de las naciones de la OCDE.. Es decir, trabajar más horas no se ha traducido en una mayor productividad¹⁴.

La baja productividad se debe a 3 factores:

- El bajo crecimiento de la economía nacional.
- La incapacidad de las empresas y la planta laboral para producir más con los mismos recursos.
- La falta de innovación, investigación e inversiones en capacitación, educación y especialización de los empleados.

¹³ IDEM ONU-Habitat

¹⁴LAM Business Review. Mexicanos: poco productivos con más horas trabajando. 18 de julio de 2016
<https://www.lambusinessreview.com.mx/oc-blog/mexicanos-poco-productivos-con-ms-horas-trabajando-2016>



Tabla 1. Promedio anual de horas trabajadas por empleado 2018¹⁵

País	Promedio anual hrs trabajadas por empleado
México	2,148
Costa Rica	2,121
Corea	1,972
Promedio OCDE	1,734
Noruega	1,416
Dinamarca	1,392
Alemania	1,363

Fuente: OCDE, 2019, Perspectivas de empleo

El dar a los empleados mayor control sobre sus horarios equivale a empleados más felices, ya que tienen menor estrés, menor desgaste físico y mental, y aumento en la satisfacción del trabajo.¹⁶

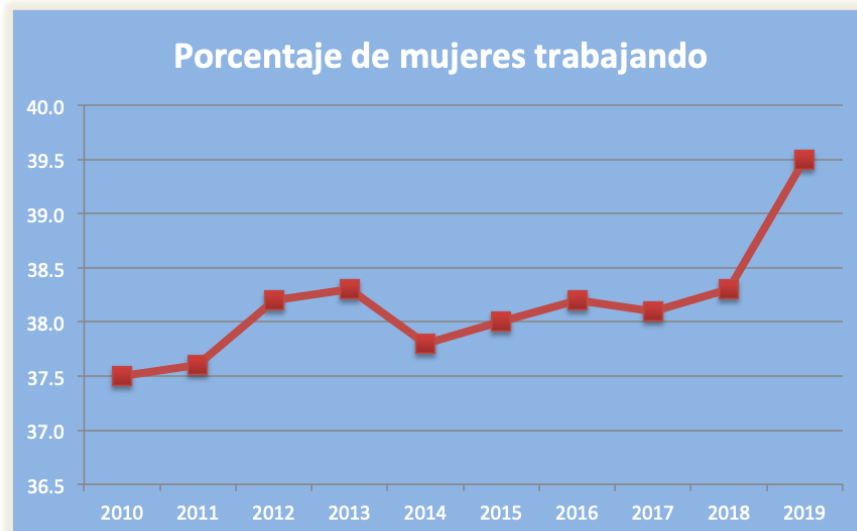
A esta cantidad de horas laborales debemos incrementar aquellas utilizadas para transportar al personal, de su vivienda hasta su centro de trabajo, que desafortunadamente en México este tiempo es elevado, debido a la distancia que existe entre la vivienda y el lugar de trabajo, así como el transporte público que se utiliza, el cual cada día se da menos abasto.

Aunado a ello, es necesario considerar el impacto positivo que la modalidad de trabajo en casa podría tener en la incorporación y desarrollo de las mujeres al mercado laboral. De acuerdo la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, durante el cuarto trimestre del 2019, la población ocupada fue de 55.7 millones de personas, de las cuales el 39.5% de esta fuerza laboral son mujeres¹⁷. En 2019, este número incrementó en dos puntos porcentuales en comparación con el 2010, el cual tenía un porcentaje de 37.5 de mujeres laborando.

¹⁵OCDE, 2018; Horas Trabajadas; <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>; página consultada 27 de marzo de 2020.

¹⁶LAM Business Review. Megatendencia: Flexibilidad laboral. 9 de junio de 2016
<https://www.lambusinessreview.com.mx/oc-blog/megatendencia-flexibilidad-laboral-2016?rq=flexib>

¹⁷Inegi, 2020; Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_ed15_po; página consultada el 27 de marzo de 2020.



Fuente: Elaboración propia con datos de Inegi 2020
<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Tabuladosy> OCDE
https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics-2019_0f161409-en#page1

A pesar del aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, profundas desigualdades de género persisten en los mercados de trabajo tanto de nuestra región como de México. En América Latina, la brecha de participación entre hombres y mujeres es de casi 30 puntos porcentuales, mucho más de lo que se observa en países con mayor grado de desarrollo. Y en México, la brecha de género es aún mayor, 35% aproximadamente¹⁸.

En lo que va de esta LXIV Legislatura, en el Senado se han presentado diversas iniciativas para la incorporación de la mujer en el mercado laboral y la igualdad sustantiva.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve la igualdad de oportunidades para que ambos géneros accedan a un trabajo decente, es decir, bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Para lograrlo la OIT considera necesario:

¹⁸El economista; La mujer mexicana en el mercado laboral: más y mejor es posible;
<https://www.eleconomista.com.mx/opinion/La-mujer-mexicana-en-el-mercado-laboral-mas-y-mejor-es-posible-20190307-0167.html>

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo,
- Generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos,
- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos, y
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

En México uno de los sectores más vulnerables a la discriminación laboral son las mujeres, quienes asumen casi al 100% la responsabilidad de la crianza de los hijos, aunque esto implique tener menos oportunidades en el mercado de trabajo.

Algunas de nuestras legislaciones continúan reforzando la división sexual del trabajo, y la carga del trabajo de cuidado no remunerado en las mujeres. Por ejemplo, la prestación del servicio de guarderías, el cual se otorga sólo a mujeres que trabajan formalmente. A los hombres esta prestación únicamente se otorga si es padre soltero con custodia definida. Afortunadamente, las leyes están cambiando y en esta LXIV legislatura se han realizado modificaciones para contribuir a construir una sociedad menos desigual. Además, resulta importante destacar que durante el periodo de “aislamiento social” ocurrido por la pandemia de COVID19, el gobierno federal, organizaciones internacionales y organizaciones de sociedad civil, han reconocido que son las mujeres quienes en su mayoría se encuentran al cuidado de sus hijos y de la familia.

En el sector laboral, la pandemia ocurrida en marzo de 2020 en nuestro país, ha sido un reto para todos. Algunas empresas redujeron su personal al mínimo para poder continuar su función, otras cerraron completamente su actividad en lo que duraba la emergencia y otras continuaron su actividad con mayores cuidados para evitar daños a la salud de su personal.

Dependencias gubernamentales durante la pandemia, comenzaron a utilizar el llamado “Trabajo en casa” manteniéndose en contacto con los servidores públicos diariamente, con la finalidad de no cerrar la actividad gubernamental y resguardando así la salud del personal.

El trabajo desde casa ofrece beneficios claros como los siguientes¹⁹:

¹⁹TINY Pulse. 4 advantages to allowing employees to work remotely. 6 de abril de 2016
https://www.tinypulse.com/blog/advantages-to-allowing-employees-to-work-remotely?utm_content=28191893&utm_medium=social&utm_source=twitter

- Un aumento instantáneo: trabajar desde casa implica un gran ahorro de tiempo y dinero invertido en transporte y alimentos.
- Mayor productividad: el trabajo desde casa genera menores distracciones y permite combinarse con el tiempo personal. Los trabajadores remotos son 20% más productivos en términos de creatividad.
- Mejor comunicación: los trabajadores remotos se comunican de manera más efectiva y con un propósito específico cuando necesitan trabajar en equipo.
- Demostrar confianza: Permitir a los empleados trabajar remotamente demuestra confianza en el trabajo independiente.

En este sentido, existen diversos países que han reducido su jornada laboral, teniendo beneficios directos en la población:

PAÍS	HORAS DE TRABAJO A LA SEMANA	DÍAS DE TRABAJO A LA SEMANA	CÓMO SE REDUJO
HOLANDA ²⁰	29* Existen prerrogativas para madres que trabajan	5	Se hizo una modificación en la ley holandesa del trabajo. Sin embargo, una persona sólo tiene derecho a trabajar 2,080 horas al año.
DINAMARCA ²¹	37*	5	Se conoce como el modelo danés busca siempre la negociación entre los empresarios y los trabajadores, es una modificación a la ley laboral y es un modelo que se contempla para toda la Unión Europea La oferta laboral también se ve afectada por el desarrollo de la jornada laboral media anual. En Dinamarca, la semana laboral normal tiene 37 horas. La norma eran cinco semanas de vacaciones, pero en estos últimos años se ha ido introduciendo gradualmente una sexta.
NORUEGA ²²	33*	5	Noruega aplica un estricto control sobre las horas de trabajo. Las horas extraordinarias

²⁰<http://www.wipo.int/wipolex/es/profile.jsp?code=NL>

<https://labourrights.vrijebond.org/2014/12/04/derechos-laborales-en-los-paises-bajos-version-larga/>

²¹<http://spanien.um.dk/es/conoce-dinamarca/informacion-sobre-dinamarca/politica/flexibilidad-educacion-y-el-estado-de-bienestar-en-dinamarca>

			<p>también se exponen de tal manera que se limite la capacidad del empleador para que ningún empleado trabaje más de 200 horas extraordinarias al año. Los horarios de trabajo y las necesidades de las horas extraordinarias tienen que ser discutidos con los representantes electos de los trabajadores y hay limitaciones de tiempo en muchos casos por la rapidez con que un empleador tiene que hacerlo.</p>
ALEMANIA ²³	35*	5	<p>Modificación de la ley de jornada laboral (<i>Arbeitszeitgesetz</i>)</p> <p>Actualmente la jornada laboral varía entre 38 y 40 horas, dependiendo del convenio colectivo aplicable. Normalmente la jornada diaria no es superior a 8 horas. Un descanso de media hora como mínimo es obligatorio después de 6 horas de trabajo. Hay que respetar un período de descanso de 11 horas después de una jornada completa. Los empleados no pueden ser obligados a trabajar en días festivos o domingos, aunque hay excepciones a esta regla en un amplio número de actividades</p> <p>Las reglas relativas a la jornada laboral no suelen aplicarse en trabajos de carácter directivo o con ingresos muy altos.</p> <p>Para los trabajadores ordinarios, una jornada ordinaria sería de 8 horas entre las 06.00 y las 18.00 horas cinco días a la semana, pero hay muchas actividades sujetas a otro tipo de horarios (personal sanitario, de seguridad, de transporte, etc.).</p> <p>La flexibilidad horaria está bastante implantada en Alemania y afecta a cerca de un 30% de los trabajadores. La flexibilidad horaria funciona alrededor de unas horas “centrales” o de presencia obligatoria y otras de flexibles, lo que permite a los empleados trabajar más o menos horas dentro de unos límites prefijados.</p>

²² <http://www.noruega.org.mx/>

²³ <http://www.mexiko.diplo.de/>



<p>SUIZA²⁴</p>	<p>35*</p>	<p>5</p>	<p>Modificó la ley de jornada laboral, (<i>Arbeitsstunden, heures de travail</i>)</p> <p>Las leyes suizas fijan la jornada laboral máxima en 45 horas a la semana para trabajadores de la industria, administrativos, personal técnico y otros empleados, como dependientes de grandes comercios, y en 50 horas para el resto de los trabajadores.</p> <p>Muchas empresas suizas trabajan con horarios flexibles (<i>Gleitzeit, horaire flexible</i>), sobre todo en la industria manufacturera. Se suele dividir el día en bloques y se establecen turnos para los trabajadores.</p> <p>En principio la empresa puede establecer cualquier tipo de horario flexible, siempre y cuando éste respete el marco legal (vacaciones, descansos, fiestas, días de descanso semanales, la prohibición de trabajar en turnos de noche o en domingos, etc.). La empresa debe asimismo consultar con los trabajadores antes de publicar los turnos de trabajo, además de tener en cuenta las necesidades de los trabajadores cuando sea posible</p> <p>Este modelo comenzó a ponerse en marcha en algunas empresas seleccionadas.</p>
<p>AUSTRALIA²⁵</p>	<p>36 en el sector privado 38 en el sector público</p>	<p>5</p>	<p>Ley laboral de Australia.</p> <p>Por ley no se puede trabajar más de 40 horas a la semana.</p> <p>El salario mínimo varía de estado para estado, y en Queensland por ejemplo, el dicho era de A\$ 528.40 por semana para empleos de tiempo completo (40 horas semanales) que es A\$ 13,21 por hora trabajada (más de 20 años y full time en 2007)</p> <p>- Trabajar Domingos y Festivos Nacionales incurren en el pago de un adicional del 100% de</p>

²⁴<http://www.infosuiza.com/condiciones-laborales-en-suiza/>

²⁵<http://www.portaloceania.com/au-work-law-esp.htm>



			la hora normal en la mayoría de los empleos, siendo que en los días festivos puede llegar a la 150%, (pero depende de la actividad, de la profesión, y cuál industria que está conectada). Ejemplo: una persona trabajando en un restaurante y otra en un restaurante dentro de un pub que tiene juego, pueden recibir salarios y derechos diferentes, siendo que en un Pub recibe más.
--	--	--	---

Nota: Las horas laborales con asterisco (*) es el promedio nacional, no significa que sea la jornada estándar en todo el país, pero por ley hay un límite de horas para laborar por semana.

Según Jesús Álvarez Barrios, de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano, los trabajadores que ejercen labores desde casa son más productivos porque toman menos descansos, le prestan más atención a sus tareas, casi no se enferman y presumen un mayor grado de satisfacción con su empleo. Con el trabajo a distancia, las empresas “podrían estar preparadas para sortear los problemas que implican el endurecimiento de programas” como la restricción de usar el auto una o dos veces por semana, dependiendo del Índice Metropolitano de la Calidad del Aire.²⁶

Otra de las estrategias que coadyuvan a la reducción de congestiones vehiculares es la puesta en marcha de horarios escalonados.

De acuerdo con el índice internacional de congestión vial medido por la empresa holandesa de tecnología TomTom, la ciudad de México se ubica como la más saturada del planeta. La posibilidad de que un habitante se tope con un embotellamiento durante las horas pico de la mañana es de 97%, mientras que en las de la tarde es de 94%.²⁷

El trabajo en casa o teletrabajo es una alternativa efectiva para que madres y padres de familia atendieran sus responsabilidades domésticas con mejores condiciones, compartiendo el cuidado y la educación de los hijos.

Actualmente, empresas como Xerox, IBM, Axa seguros y Dell, ya establecen un sistema de trabajo en casa, permitiendo a sus trabajadores en al menos un día a la semana realizar su actividad laboral en su hogar.

²⁶Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, 2016, En Contexto, Horarios escalonados en la Ciudad de México: de la viabilidad a la necesidad.

²⁷“TomTom Traffic Index. Measuring Congestion Word Wide”, en TomTom, s/f, consultado el 22 de junio de 2016, https://www.tomtom.com/es_mx/trafficindex/list.



Durante la pandemia de COVID 19 se comprobó, que México está listo para un cambio en la realización de trabajos de oficina, permitiendo el teletrabajo y fomentando la convivencia familiar.

Por lo anterior, es necesario generar nuevas estrategias legislativas que permitan atender problemáticas que inhiben la movilidad de las personas en las zonas metropolitanas.

CONTENIDO DE LA INICIATIVA

En este sentido, el Partido Verde Ecologista de México busca con esta iniciativa que a través de los contratos colectivos de trabajo:

1. Se reduzca el uso del parque vehicular a través del establecimiento de trabajo de oficina en casa.
2. Se eliminen las horas pico de congestión vehicular, a través de la implementación de horarios escalonados de trabajo.
3. Se incentive la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo.
4. Se facilite la conciliación de la vida familiar y laboral.

Para ello, se propone reformar la Ley Federal del Trabajo, para que dentro de las condiciones Generales, se establezca un día de trabajo en casa y dentro de las obligaciones de los patrones se implemente el trabajo de oficina en el hogar al menos un día a la semana.

Este porcentaje se considera el mínimo necesario, al ser el costo del viaje en transporte público utilizado por los trabajadores de la ciudad de México, el cual es el más bajo a nivel nacional.

Asimismo, se reforma la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, para que los trabajadores tengan horarios escalonados de entrada y salida y un día de trabajo en casa.

En atención a lo anteriormente expuesto, sometemos a consideración de este Honorable Pleno la siguiente iniciativa con proyecto de





2020, “AÑO DE LEONA VICARIO, BENEMÉRITA MADRE DE LA PATRIA”

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

ARTÍCULO PRIMERO.- Se reforman la fracción IX del artículo 25 y fracciones IV y V del artículo 391 y se adicionan las fracciones XXIX y XXX del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. a VIII. ...

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, **día de trabajo en casa**, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones.

I. a XXIII. ...

XXIX.- Implementar el trabajo en casa, en al menos un día a la semana. Exceptuando aquellos trabajos que por su actividad no puedan desempeñarse en casa.

XXX.- Promover la implementación de horarios escalonados de entrada y salida entre los trabajadores en los centros de trabajo, será obligatoria la implementación en aquellos lugares instalados en zonas metropolitanas.

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

I. a III. ...

IV. Las jornadas de trabajo, **la cual deberá considerar un horario escalonado de entrada y salida de trabajadores en los centros laborales, siendo obligatoria en aquellos lugares instalados en zonas metropolitanas;**

V. Los días de **trabajo en casa**, descanso y vacaciones;





VI. al X. ...

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se reforman la fracción IV del artículo 15 y los artículos 22 y 27 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 15.- Los nombramientos deberán contener:

I.- al III.- ...

IV.- La duración de la jornada de trabajo, **con horario escalonado de entrada y salida entre los trabajadores en las áreas laborales;**

V.- al VI.- ...

Artículo 22.- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas, **misma que deberá considerar un horario escalonado de entrada y salida de trabajadores en las áreas laborales;**

Artículo 27.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso **y un día de trabajo en casa**, cuando menos, con goce de salario íntegro.

TRANSITORIOS

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

Segundo. Para los trabajadores que actualmente se encuentren en funciones y que opten por cambiar su horario de entrada y salida de forma escalonada entre sus compañeros de trabajo, podrán recibir un estímulo adicional por parte del empleador.

Tercero. Los trabajadores que actualmente se encuentren en funciones podrán optar por modificar sus condiciones de trabajo para cambiar su horario de entrada y salida de forma escalonada entre sus compañeros de trabajo.

Cuarto. La implementación del día de trabajo en casa debe ser considerada como día laboral con goce de sueldo.





2020, “AÑO DE LEONA VICARIO, BENEMÉRITA MADRE DE LA PATRIA”

Salón de sesiones del Senado de la República del Honorable Congreso de la Unión, a los 6 días del mes de mayo de 2020.

**SENADORA ALEJANDRA LAGUNES SOTO RUIZ
PARTIDO VERDE ECOLOGISTA DE MÉXICO**



PÁGINA 16 DE 16