Propuesta de Iniciativa con proyecto de decreto, por el que se adiciona un párrafo segundo, tercero y cuarto al artículo 58; un párrafo tercero y cuarto al artículo 59; así como un párrafo segundo y tercero al artículo 61 de la **Ley Federal del Trabajo.**

* **En relación a promover horarios y jornadas flexibles los cual permitirá a empleados y patrones acordar horarios de inicio y salida diferentes a los tradicionales.**

Planteada por el **Diputado Edgar Gerardo Sánchez Garza**, de la Fracción Parlamentaria “General Francisco L. Urquizo”

Fecha de Lectura de la Iniciativa: **13 de Mayo de 2020.**

Turnada a la **Comisión del Trabajo y Previsión Social.**

**Lectura del Acuerdo: 04 de Noviembre de 2020.**

**H. Pleno del Congreso del**

**Estado de Coahuila de Zaragoza.**

**Presente.**

El que suscribe Diputado Edgar Sánchez Garza, de la Fracción Parlamentaria General Francisco L. Urquizo, de la LXI Legislatura del Honorable Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza, con fundamento en el artículo 71 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por el artículo 59 fracción I de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza, además de los artículos 21 fracción IV, 152 fracción I, 159 y demás aplicables de la Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza, pongo a consideración de ustedes, compañeras y compañeros legisladores, la presente iniciativa con proyecto de decreto, por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente:

**Exposición de Motivos**

El estrés laboral es uno de los problemas de salud a los que se está prestando mayor atención en la actualidad. Esto se debe, fundamentalmente, a que cada vez conocemos más sobre la magnitud e importancia de sus consecuencias.

En el trabajo de algunos colectivos es el estrés, tal vez, el trastorno psicológico que más afecta su salud, provocando alteraciones y disfunciones que repercuten tanto en los trabajadores como en el funcionamiento de la empresa. Desde aspectos ambientales, como el ruido; hasta factores interpersonales, como la relación con los compañeros, o la falta de conciliación entre la vida personal y la laboral, pueden ser clasificados como fuentes inagotables de estrés para muchos empleados.

¿En qué consiste?

El estrés se define como una reacción fisiológica del organismo ante una situación que la persona percibe como amenazante; es una respuesta automática y necesaria para la supervivencia. Cuando esta respuesta natural aparece en exceso, se produce una sobrecarga de tensión que repercute en todo el organismo, y provoca la aparición de enfermedades y alteraciones de la salud que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano.

El estrés relacionado con el trabajo se describe como una serie de reacciones físicas y psicológicas que ocurren cuando los trabajadores deben hacer frente a exigencias ocupacionales, que no se corresponden con sus conocimientos, destrezas o habilidades. Las reacciones del trabajador frente al estrés pueden incluir respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales:

* **Reacciones fisiológicas:** aumento del ritmo cardiaco, de la presión sanguínea y de la tensión muscular, sudoración, incremento de la producción y secreción de adrenalina, y respiración superficial con mayor frecuencia.
* **Reacciones emocionales**: miedo, irritabilidad. humor depresivo, ansiedad, enojo y motivación disminuida.
* **Reacciones cognitivas:** atención disminuida, reducción de campo de percepción, olvidos, pensamientos menos efectivos, reducción de la capacidad de solucionar problemas y de aprendizaje.
* **Reacciones conductuales:** disminución de la productividad, mayor consumo de cigarrillos, drogas y alcohol, cometer errores, entre otros.

¿Qué lo produce?

El estrés en el ambiente laboral es un aspecto que el trabajador percibe como nocivo y de carácter crónico, sintiéndolo como 'una amenaza' que desencadena un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas. En general, los estresores laborales se podrían dividir en cuatro categorías:

* Ambiente físico de trabajo y contenidos del puesto que se desempeña.
* Desempeño de tareas, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera.
* Nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales.
* Relaciones trabajo-familia (ambos aspectos no se compaginan).

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), México ocupa el primer lugar a nivel mundial en estrés laboral, con 75% de su fuerza laboral bajo esta condición. Le siguen China (73%) y Estados Unidos (59%).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que las pérdidas ocasionadas por el estrés laboral representan entre 0.5% y 3.5% del Producto Interno Bruto de los países. En México, las pérdidas económicas suponen entre los 5,000 y 40,000 millones de pesos al año. Lo cual se refleja de forma proporcional en las finanzas de las empresas.

Por su parte, Secretaría de Salud asegura que al aumentar las condiciones de estrés en los trabajadores se incrementan el ausentismo, la impuntualidad, la falta de motivación y el índice de incapacidades por enfermedad. Ello impacta también en la productividad y el cumplimiento de objetivos de los colaboradores.

Para los organismos internacionales, estas son algunas de las alternativas para reducir los niveles de estrés laboral:

* Fomentar una alimentación equilibrada y saludable
* Dar opciones para que los empleados hagan ejercicio regularmente, facilitando que tengan a su alcance lugares y actividades acorde a sus gustos y localización.
* Realizar actividades de convivencia entre compañeros
* Sugerir disciplinas como meditación, yoga o similares
* Ofrecer alternativas de horarios flexibles

De igual forma, cabe señalar, que por recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), los gobiernos pueden ayudar a resolver este grave problema de estrés laboral en los trabajadores, estimulando prácticas laborales solidarias y flexibles, que faciliten a las madres y padres de familia el logro de un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Siendo precisamente el origen de esta iniciativa de ley que presenta el día de hoy el Partido Verde Ecologista de México, el promover horarios y jornadas flexibles los cual permitirá a empleados y patrones acordar horarios de inicio y salida diferentes a los tradicionales, así como jornadas laborales que puedan ser una mezcla entre el trabajo tradicional en las instalaciones del empleador y el trabajo a distancia en sus distintas variantes.

Lo anterior, brindará al trabajador la posibilidad de elegir, de sentirse tomado en cuenta, pero sobre todo de poder conciliar su vida familiar y personal con el horario laboral.

En efecto, los nuevos modelos de trabajo requieren diferentes opciones para horarios flexibles y jornadas flexibles que puedan variar en función de la necesidad que tenga el empleado y el empleador en determinado momento.

En ese sentido, el empleo flexible permite que los empleados trabajen en horarios que son distintos a los que habitualmente se han acostumbrado, con horas de entrada y salida que pueden ser diferentes a la jornada típica de un día laboral.

Países como España, así como algunos otros que han introducido este modelo de horarios y jornadas solidarias y flexibles, han obtenido buenos resultados para disminuir el estrés laboral, pero existen otras ventajas que vale la pena compartir, las cuales dan como resultado un mejor balance entre la vida personal, familiar y laboral en distintos ámbitos, entre esos beneficios encontramos:

Ventajas para las empresas

* Mayor compromiso y productividad
* Mejor imagen pública ante clientes, proveedores y accionistas
* Incremento de la competitividad empresarial
* Mejora del liderazgo, la comunicación y de la responsabilidad
* Mejora cualitativa de la cultura de la empresa
* Menos conflictos y mejora del clima laboral
* Reducción de costos de supervisión por la confianza mutua
* Mayor motivación de los trabajadores
* Menor estrés de los empleados
* Reducción de costos por rotación y bajas de empleados
* Mejor retención de talento, no importando únicamente el salario

Ventajas para los trabajadores

* Mejora de la autoestima
* Mayor motivación
* Reducción de estrés
* Reducción de costos familiares
* Reducción de enfermedades y bajas laborales
* Mayor satisfacción por poder conciliar la vida familiar y el trabajo
* Disposición de más tiempo para otras actividades
* Menor sensación de culpabilidad por no disfrutar de su familia
* Sentimiento de equilibrio entre trabajo y familia
* Mejor desarrollo profesional en la empresa
* Mayor estabilidad laboral, emocional y familiar

Ventajas para los familiares

* Más tiempo compartido
* Más satisfacción
* Menos estrés
* Trabajo presencial en el hogar
* Desarrollo del rol familiar
* Más tiempo en familia
* Mayor posibilidad de tener más hijos gracias a la conciliación de la vida familiar y laboral
* Reducción en el número de rupturas matrimoniales como divorcios y separaciones
* Mejor educación paterna y materna
* Los hijos e hijas aprenden de los padres
* Los niños crecen viendo el trabajo como algo positivo y edificante

Ventajas para la sociedad

* Una sociedad mejor preparada y estructurada para afrontar nuevos retos
* Una sociedad más igualitaria y comprometida
* Una sociedad cívica y solidaria
* Mayor respeto y comprensión de los diversos roles en el trabajo
* Mayor natalidad
* Reducción de divorcios y separaciones

Ventajas para el gobierno

* Más competitividad de las empresas
* Mejora del tejido empresarial
* Mayor motivación en la clase trabajadora
* Mayor empleabilidad nacional
* Reducción del gasto sanitario para la atención de patologías como depresión, ansiedad y estrés
* Menos siniestralidad laboral
* Menores costos de formación
* Menores costos por conflictos laborales

Por todo ello, es que el día de hoy el Partido Verde Ecologista de México, presenta esta iniciativa de ley que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, con la plena seguridad de que si establecen las jornadas solidarias y flexibles, se logrará un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal de las y los trabajadores, pero además se lograran cambios positivos para la empresas y la sociedad en general.

Por estos motivos y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 59 fracción I, 60 y 67 fracción I de la Constitución Política del Estado de Coahuila, así como los artículos 21 fracción IV, 152 fracción I y demás relativos de la Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza, se presenta ante este H. Congreso del Estado, la siguiente:

**PROPUESTA DE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO**

**ÚNICO.-** Se adiciona un párrafo segundo, tercero y cuarto al artículo 58; un párrafo tercero y cuarto al artículo 59; así como un párrafo segundo y tercero al artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**Artículo 58.-** Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Los trabajadores y el patrón podrán convenir, en la prestación de un trabajo personal subordinado, un esquema flexible en el establecimiento de la jornada de trabajo y horario de la misma, de manera que exista la posibilidad permanente de determinar la modalidad que más convenga a ambas partes, ya sea trabajo en las instalaciones físicas que designe el patrón, trabajo a distancia, teletrabajo o una mezcla de las anteriores, sin que pueda exceder los máximos legales.

Se entiende por trabajo a distancia para los efectos de esta ley, a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador. El trabajo a distancia que se realiza utilizando tecnologías de la información y la comunicación, será considerado como teletrabajo y a los trabajadores que laboran bajo esta modalidad se les denominará teletrabajadores.

Para efectos de optar por un esquema de jornada y horario flexible, el contrato individual de trabajo o el contrato colectivo, en su caso, deberá señalar el número de horas que el trabajador estará a disposición del patrón, así como los mecanismos que permitan que el patrón tenga certeza sobre las particularidades establecidas por el trabajador respecto de la propia jornada de trabajo y la modalidad.

**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.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluyendo el trabajo a distancia y teletrabajo, así como adaptar el horario de inicio y fin de la jornada diaria, a fin de contribuir a un adecuado balance de la vida familiar, personal y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa o patrón.

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

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en un máximo de seis días a la semana, con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro horas continuas y como máximo hasta diez horas diarias sin lugar a ningún recargo por tiempo extraordinario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho horas semanales dentro de la jornada ordinaria.

Por lo expuesto y fundado ante esta soberanía, respetuosamente solicito que las reformas presentadas sean analizadas con el propósito de que, previo dictamen, sean presentadas a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión para los trámites correspondientes.

**ARTÍCULOS TRANSITORIOS**

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

**SEGUNDO.** El Ejecutivo Federal realizará las adecuaciones reglamentarias correspondientes, dentro de los 180 días posteriores a la publicación del presente Decreto en el Diario Oficial de la Federación.

**Atentamente**

**Saltillo, Coahuila a 11 de Mayo del 2020**

**Dip. Edgar Sánchez Garza**

Fuente.-

<https://fundaciondelcorazon.com/corazon-facil/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html>

<https://blog.gympass.com/es-mx/estres-laboral-en-mexico/>

Tomei, M., “El trabajo a domicilio en los países seleccionados de América Latina: una visión comparativa”, Documento de discusión 29, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999, p. 9.

Meil Landwerlin, G., García Sainz, C., et. al., “Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España”, Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.