



DGO
LXX
H. CONGRESO DEL ESTADO
LEGISLATURA 2024-2027

**C. M.D. MARISOL HERRERA
SECRETARIA DE SERVICIOS LEGISLATIVOS
DEL CONGRESO DEL ESTADO
PRESENTE.**



Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 189 de la Ley Orgánica del Congreso del Estado de Durango, me permito remitirle el siguiente **Dictamen** aprobado por los integrantes de la Comisión de Puntos Constitucionales, con el objeto de que siga su trámite legislativo correspondiente ante el Pleno Legislativo:

- **DICTAMEN QUE CONTIENE MINUTA POR LA CUAL SE REFORMAN LAS FRACCIONES IV Y XI DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE REDUCCIÓN A LA JORNADA LABORAL.**

Sin otro particular por el momento, y agradeciendo de antemano su valioso apoyo y colaboración, le reitero mi respeto.

ATENTAMENTE.

Victoria de Durango, Dgo., 03 de marzo de 2026



H. CONGRESO
DEL ESTADO DE DURANGO



LEGISLATURA 2024-2027

**DIP. BERNABÉ AGUILAR CARRILLO
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE PUNTOS CONSTITUCIONALES**



HONORABLE ASAMBLEA:

A la Comisión de Puntos Constitucionales, le fue turnada la Minuta Proyecto de Decreto por el que se reforman las fracciones IV y XI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reducción de la jornada laboral, enviada por la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión; por lo que en cumplimiento de la responsabilidad encomendada y con fundamento en lo dispuesto por la fracción I del artículo 93, los artículos 118 fracción I, 120, 183, 184, 186, 187, 188, 189 y demás relativos de la Ley Orgánica del Congreso del Estado de Durango, nos permitimos presentar a la consideración de esta Honorable Asamblea, el presente Dictamen Favorable, con base en las siguientes consideraciones que valoran la procedencia:

ANTECEDENTES

I. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 72 inciso F dispone que todo proyecto de Ley o Decreto, cuya resolución no sea exclusiva de alguna de las Cámaras, se discutirá sucesivamente en ambas, observándose la Ley del Congreso y sus reglamentos respectivos, sobre la forma, intervalos y modo de proceder en las discusiones y votaciones. Además, que, en la interpretación, reforma o derogación de las leyes o decretos, se observarán los mismos trámites establecidos para su formación.

En esta línea argumentativa el artículo 135 del mismo ordenamiento legal dispone que la Constitución Federal puede ser adicionada o reformada y que para que las adiciones o reformas lleguen a ser parte de ésta, se requiere que



el Congreso de la Unión, por el voto de las dos terceras partes de los individuos presentes, acuerden las reformas o adiciones, y que éstas sean aprobadas por la mayoría de las legislaturas de los Estados y de la Ciudad de México además que el Congreso de la Unión o la Comisión Permanente en su caso, harán el cómputo de los votos de las Legislaturas y la declaración de haber sido aprobadas las adiciones o reformas.

De acuerdo con lo anteriormente transcrito, la Comisión que dictamina advierte que esta Representación Soberana, en pleno ejercicio de las facultades que le confiere el ordenamiento constitucional señalado, es competente para conocer y pronunciarse respecto de la Minuta Proyecto de Decreto por el que se reforman las fracciones IV y XI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reducción de la jornada laboral, enviada por la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión.

II. En ese tenor, al entrar al estudio y análisis de la Minuta antes citada, da cuenta que la misma tiene como propósito:

- Reformar las fracciones IV y XI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reducción de la Jornada Laboral, enviada por la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión.

III. El 11 de febrero de 2026, fue aprobada por la Cámara de Senadores, la minuta que propone la reducción de la jornada laboral a 40 horas en México, así mismo se envió a la Cámara de Diputados para continuar su Proceso Legislativo.

IV. Con fecha 24 de febrero de 2026, la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, aprobó Minuta Proyecto de Decreto por el que se reforman



las fracciones IV y XI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reducción de la jornada laboral,

V. En esta misma data, la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión a través de la Diputada Magdalena del Socorro Núñez Monreal envió oficio número D.G.P.L.66-II-6-1054 dirigido a los secretarios del H. Congreso del Estado de Durango que contiene Minuta Proyecto de Decreto, por el que se reforman las fracciones IV y XI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reducción de la Jornada Laboral.

VI. Con fecha 03 de marzo del año en curso, por instrucciones de la C. Diputada Gabriela Vázquez Chacón, Presidenta de la Mesa Directiva, en sesión ordinaria, se acordó turnar a la Comisión que dictamina, la Minuta enviada por la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, con numero de oficio D.G.P.L.66-II-6-1054 por el que se reforman las fracciones IV y XI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reducción de la Jornada Laboral.

CONSIDERACIONES

PRIMERA. - La iniciativa presentada por la Presidenta de los Estados Unidos Mexicanos, Claudia Sheinbaum Pardo, establece que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada en 1917, marcó un hito en la historia jurídica y social del país, puesto que se reconocieron de manera expresa los derechos laborales en el artículo 123, Apartado "A"¹. Su adopción respondió a la necesidad de atender las demandas de justicia social que emergieron de la Revolución

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En línea: febrero 2026. Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/cpeum/documento/2017-03/CPEUM-123.pdf>



Mexicana, reconociendo al trabajo como un derecho y un deber social, y estableciendo que este debe ser digno y útil². Desde su origen, el espíritu de este precepto ha sido el de garantizar condiciones laborales justas, equitativas y humanas a todas las personas, así como salvaguardar la paz social mediante la regulación de las relaciones obrero-patronales.

La visión de sus redactores fue clara: evitar que las desigualdades en materia laboral derivadas de legislaciones fragmentadas entre las distintas entidades federativas generaran injusticias, conflictos y desprotección para los trabajadores³.

Así lo expresó el presidente Emilio Portes Gil al presentar, en 1929, la primera gran reforma en la materia, subrayando que la legislación laboral debía ser uniforme para garantizar igualdad de derechos y obligaciones en todo el territorio nacional. Este enfoque unificador ha guiado las reformas subsecuentes, consolidando al artículo 123, Apartado A como un pilar del constitucionalismo mexicano.

A lo largo del tiempo, este artículo ha evolucionado para responder a las realidades cambiantes del país, con 33 reformas registradas hasta el 2025, mismas que han incorporado disposiciones para proteger a sectores vulnerables, como la prohibición del trabajo infantil, la regulación de la jornada laboral, el reconocimiento de descansos semanales, licencias de maternidad y lactancia, así como el establecimiento de salarios mínimos generales y profesionales.

En el plano internacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos⁴, en sus artículos 23 y 24, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En línea: febrero 2026. Disponible en: <https://www.inehim.gob.mx/work/models/Constitucion1917/Resource/1629/genesis.pdf>

³ Formación del artículo 123 y su discusión y aprobación por el Congreso. En línea: febrero 2026. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4357/7.pdf>

⁴ Declaración Universal de los Derechos Humanos. En línea: febrero 2026. Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>



Culturales⁵, en sus artículos 6 y 7, reconocen el derecho de toda persona al trabajo, en condiciones equitativas y satisfactorias, con una limitación razonable en su duración, reconociendo el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

El derecho al trabajo es fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad⁶.

Existe una relación esencial entre el ser humano y el trabajo, la cual se ha dado a través de la historia de la humanidad. Por ello, se puede decir que el trabajo es una condición humana mediante la cual se busca la satisfacción de ciertas necesidades básicas personales. En ese sentido, existe una relación directa entre el trabajo y el descanso, puesto que éste tiene consecuencias tanto en la salud física y mental, así como en el bienestar de las y los trabajadores.

El trabajo dignifica al ser humano, sin embargo, su actividad no debe resultar en una carga psicosocial ni física excesiva para quien la desarrolla, siendo necesario equilibrar la actividad laboral con el descanso reparador. De esta manera, es fundamental reconocer que el bienestar de las personas trabajadoras no puede estar supeditado únicamente a la productividad económica. Un entorno laboral saludable implica no solo condiciones físicas adecuadas, sino también tiempos razonables de descanso que permitan la recuperación del cuerpo y la mente, la convivencia familiar y el desarrollo personal.

Uno de los elementos principales de la transformación del país es el cambio en el mundo del trabajo; para lograrlo, el Gobierno de México ha impulsado distintas reformas en materia laboral que han tenido un impacto significativo en la vida de

⁵ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En línea: febrero 2026. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

⁶ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre. Ginebra, Naciones Unidas, 2005. En línea: febrero 2026. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/leg/coment/cescr/2006/es/32433>



millones de mexicanos, por ejemplo, la reforma que aumentó los días de vacaciones, misma que reconoció la importancia del descanso y la recreación en la vida de cada persona trabajadora como pilares fundamentales para el desarrollo integral y la productividad. Esta reforma representó un avance en materia de derechos laborales y un cambio en la visión del Estado respecto al papel que debe jugar el trabajo en la vida de las personas, no como una carga, sino como una actividad compatible con una vida digna y plena. En este contexto, de manera constante se impulsa la progresividad de los derechos laborales, ahora, con la disminución de la duración de la jornada laboral.

Es importante establecer un equilibrio entre trabajo y vida familiar, promoviendo políticas que favorezcan la calidad de vida de las y los trabajadores, permitiendo que puedan atender sus necesidades laborales sin descuidar su bienestar personal y familiar. Estas acciones no solo buscan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, sino también de sus familias tal como señala el Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030 en su Eje General 3 "Economía Moral y Trabajo".

JORNADA LABORAL EN MÉXICO

En México, desde la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917 se estableció la jornada máxima de ocho horas y por cada seis días de trabajo se otorgó un día de descanso, por lo menos.

Este marco legal representó, en su momento, un gran logro para los derechos laborales: sin embargo, han pasado más de cien años sin una actualización sustancial a la duración de la jornada, a pesar de los múltiples y drásticos cambios en las condiciones sociales, económicas y tecnológicas en el mundo entero. En la actualidad, la jornada laboral de cuarenta y ocho horas semanales ya no responde



de manera eficiente a los estándares internacionales de bienestar laboral ni a las necesidades reales de las familias trabajadoras.

Si bien nuestro país ha logrado avances notables en beneficio de las personas trabajadoras, la falta de un horario flexible y un descanso razonable para mejorar la conciliación del trabajo con la vida privada sigue siendo un tema pendiente por legislar. La necesidad de equilibrar el ámbito laboral con la vida personal se volvió aún más evidente con los cambios globales derivados de la pandemia por SARS COV2 de 2019; la digitalización y la creciente conciencia sobre la salud mental. Una jornada más corta no solo atiende a esta conciliación, sino que permite fomentar una sociedad más justa, equitativa y con mejor calidad de vida.

Al realizar una comparación del porcentaje de personas que trabajaron más de 48 horas en los últimos 5 años, con base en información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se puede identificar que se pasó de un promedio anual de 26,3% en 2020 a 25.5% en 2024".

Mientras que en el trimestre abril-junio de 2025, 6.6% de las personas trabajó menos de 15 horas semanales y 24.0%, más de 48 horas. Sin embargo, el mayor porcentaje de las y los ocupados (47.2%) trabajó de 35 a 48 horas a la semana: subió 1.2 puntos porcentuales respecto al del segundo trimestre de 2024. En términos absolutos, significó un crecimiento de 793 mil personas. En promedio, en el segundo trimestre de 2025, la población ocupada trabajó 41.8 horas por semana.

Si bien se ha ido reduciendo este porcentaje, aún hay un largo camino que recorrer para generar las condiciones adecuadas para la población ocupada, pues ello no



solamente afecta de manera importante la salud y la seguridad de los trabajadores, también su rendimiento individual y consecuentemente el de la empresa⁷.

El exceso de horas de trabajo se traduce en mayor estrés, menor concentración, aumento de enfermedades crónicas y, en muchos casos, en accidentes laborales. Contrario a la creencia que más horas significan mayor productividad, la evidencia demuestra que jornadas más cortas, acompañadas de mejores condiciones laborales, incrementan la eficiencia, reducen el ausentismo y fortalecen el compromiso del personal con sus empleadores.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un aspecto importante para lograr un equilibrio laboral-personal es el número de horas que una persona dedica al trabajo. Desde principios del siglo XIX se reconocía que trabajar demasiadas horas constituía un peligro para la salud de los trabajadores y sus familias. En los países integrantes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el 10% de las personas trabajadoras laboran hasta 50 horas o más a la semana en un trabajo remunerado; México es el país con el porcentaje más alto de este tipo de personas que trabajan muchas horas, con 27%, seguido por Turquía con cerca de 25% y Colombia, con casi 24% de sus empleados⁸.

A nivel global, las investigaciones más recientes han confirmado los beneficios de jornadas más cortas. Europa, por ejemplo, concluyó que las largas horas de trabajo semanales son uno de los principales factores que dificultan la conciliación entre el trabajo y la vida familiar⁹. Este hallazgo resulta sumamente relevante para países

⁷ L. Golden: The effects of working time on productivity and firm performance: A research synthesis paper, documento de trabajo núm. 33, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo (Ginebra, OIT, 2012).

⁸ Según la Organización Internacional del Trabajo. En línea: febrero 2026. Disponible En: <https://www.oecd.org/en/data/tools/well-being-data-monitor/better-life-index.html>

⁹ Fagan et al.. In search of good quality part-time employment, op. Cit



como México, donde el tiempo personal se ve constantemente reducido por jornadas prolongadas y traslados extenuantes.

La cantidad y la calidad del tiempo libre son esenciales para proteger la salud y el bienestar de las personas, por lo que reducir la duración de la jornada laboral semanal es un imperativo no solo de justicia social, sino de salud pública que permitirá transitar hacia un modelo de trabajo más humano, equilibrado, sostenible y saludable que mejore tangiblemente la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Existen diversos instrumentos internacionales sobre la jornada laboral, el primer convenio adoptado por la OIT fue el "C001-Convenio sobre las horas de trabajo (industria)" en 1919, mediante el cual se estableció la limitación de la jornada laboral a ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana. Esta medida fue un hito en la historia del derecho del trabajo, al introducir por primera vez límites normativos a la duración del trabajo como medida de protección a la salud y bienestar de las personas trabajadoras.

En 1930, la OIT aprobó el Convenio No. 30, relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, cuyo objetivo es limitar la duración de la jornada laboral para las personas empleadas en establecimientos comerciales, oficinas y otros lugares de trabajo análogos, siguiendo el principio que una jornada más corta contribuye a la salud, el bienestar y la productividad. Este instrumento fue ratificado por México en 1934.

Para 1935, la OIT aprobó el Convenio sobre las cuarenta horas¹⁰, el cual estableció la reducción de la jornada laboral máxima a cuarenta horas a la semana,

¹⁰ OIT aprobó el Convenio sobre las cuarenta. horas En línea: febrero 2026. Disponible En: https://seafarersrights.org/legal_database/ilo-convention-c047/



promoviendo su implementación progresiva por los Estados miembros mediante disposiciones legislativas nacionales.

Más adelante, en 1962, la OIT emitió la Recomendación No. 116, misma que reforzó este estándar al reconocer la semana laboral de cuarenta horas como una meta social deseable, susceptible de alcanzarse progresivamente, sin que ello implique una disminución en la remuneración de las personas trabajadoras. Esta Recomendación para los Estados parte, se alinea con el principio contenido en el C001-Convenio sobre las horas de trabajo (industria) de 1919", en cuanto a que la regulación del tiempo de trabajo debe salvaguardar la salud física y mental del trabajador, así como favorecer su desarrollo integral.

De lo anterior se desprende que, si bien en el plano internacional ha habido avances significativos y recomendaciones para la reducción de la jornada laboral, desde 1917 México mantiene la misma jornada laboral de ocho horas diarias y se otorga un día de descanso por cada seis días de trabajo, por lo menos. Actualmente, las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo proporcionan un marco sólido para regular el descanso semanal, las vacaciones con goce de sueldo y el trabajo nocturno. Lejos de disminuir la eficiencia, la aplicación de estos instrumentos promueve una mayor productividad, mientras protege la salud física y mental de los trabajadores. Por lo tanto, reducir la jornada laboral no solo responde a un principio de justicia social, sino también a una estrategia de eficiencia organizacional.

En este contexto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha definido el estrés laboral como un conjunto de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales que surgen cuando las exigencias del entorno laboral exceden las capacidades, recursos o conocimientos del trabajador para afrontarlas de manera efectiva.



La OIT, en su labor de vigilancia y promoción de condiciones laborales dignas, reiteró en 2018 la importancia de la jornada de ocho horas diarias, a fin de prevenir la fatiga excesiva, garantizar un tiempo razonable de descanso y esparcimiento, así como permitir a los trabajadores participar en la vida social y familiar. Asimismo, recomendó a los Estados miembros que, al establecer límites al tiempo de trabajo, consideraran como criterios fundamentales la salud y seguridad de los trabajadores, así como la necesidad de propiciar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal.

Ese organismo internacional también ha señalado que el estrés relacionado con el trabajo surge cuando las exigencias no corresponden o exceden a las capacidades o recursos del trabajador, o cuando existe una desconexión entre las competencias personales y las expectativas organizacionales. Esta condición se ve agravada en contextos caracterizados por jornadas laborales excesivas, rígidas o que desbordan los márgenes razonables de dignidad y salud.

México enfrenta un panorama preocupante en esta materia. De acuerdo con un estudio realizado por la OMS, nuestro país presenta el mayor porcentaje de casos de estrés laboral a nivel mundial; se estima que, de los aproximadamente 75,000 infartos que ocurren anualmente, el 25% se atribuyen directamente a factores laborales, además, el 75% de los trabajadores mexicanos experimentan algún grado de estrés vinculado al trabajo, cifra que supera a países como China (73%) y Estados Unidos (59%).

La gravedad de este fenómeno ha sido reconocida por organismos internacionales. En la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) la OMS incluyó al síndrome de agotamiento profesional (conocido como "burnout") como una enfermedad laboral. En congruencia con esta clasificación, el 14 de diciembre de 2023, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la actualización de la Tabla de



Enfermedades de Trabajo y de Evaluación de Incapacidades contempladas en la Ley Federal del Trabajo (LFT), incorporando por primera vez enfermedades de origen psicosocial derivadas del estrés laboral.

Por otra parte, datos de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) revelan que México es uno de los países con mayor carga laboral entre sus integrantes. En promedio una persona trabaja 2,124 horas al año, muy por encima de otros países miembros de dicho organismo que se sitúan en 1,687 horas anuales. Esto implica que las personas trabajadoras en México laboran un 23% más, sin que ello se refleje en mejores niveles de productividad ni en una mejor calidad de vida.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) define al promedio anual de horas trabajadas como el número total de horas efectivamente laboradas por año dividido por el promedio de personas empleadas en dicha temporalidad, lo que permite comparar de manera objetiva la intensidad laboral entre distintos países y sectores, además de evaluar cómo las condiciones de trabajo impactan la productividad, la salud y el bienestar de la fuerza laboral.

En 2021 la OMS y la OIT publicaron un informe conjunto titulado "Long working hours and the risk of heart disease and stroke", en el que concluyen que trabajar 55 horas o más a la semana aumenta en 35% el riesgo de presentar un accidente cerebrovascular y en un 17% el riesgo de fallecer a causa de una cardiopatía isquémica con respecto a una jornada laboral de 35 a 40 horas a la semana.

Todos estos datos y evidencias convergen en una conclusión clara; la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales no solo es una medida posible y deseable, sino urgente, puesto que permitiría mejorar la salud física y mental de la población trabajadora, fortalecer el tejido familiar y social, elevar la productividad y alinear a



México con los compromisos internacionales adquiridos en el marco de la OIT y los principios que ha defendido históricamente.

En este orden de ideas, con el objetivo que la semana de trabajo no sea excesiva y que México deje de ser uno de los países en donde más se trabaja y menos se descansa sin tener ningún beneficio visible, existe la necesidad de reducir la jornada laboral semanal desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Para la implementación material de la reducción de las horas laborales que se proponen, se estima que la misma sea gradual tomando como referencia lo sucedido en países como Corea del Sur, Chile y Colombia, en los que el proceso de aplicación tuvo sensibilidad y gradualidad para aplicar una reforma de esta naturaleza.

En Corea del Sur, la transición hacia la jornada de 40 horas se implementó entre 2004 y 2011, de manera escalonada, según el tamaño de las empresas, comenzando por las de más de 1,000 trabajadores y concluyendo con las de menor plantilla: posteriormente, en 2018, se tuvo otra reforma en la que se estableció como límite total 52 horas considerando horas extras, teniendo como meta su implementación hasta el 2021.

En Chile, la Ley 21,561 de 2023 prevé reducir la jornada de 45 a 40 horas en cinco años; 44 horas en 2024, 42 en 2026 y 40 en 2028. En Colombia, la Ley 2101 de 2021 establece un descenso de 48 a 42 horas entre 2023 y 2026 con ajustes anuales de una o dos horas, sin afectar salario ni beneficios.

Como podemos observar, la comunidad internacional ha avanzado de manera progresiva y planificada en la reducción de la jornada laboral, adoptando modelos escalonados que permiten a las economías y empresas adaptarse sin afectar la



productividad ni los derechos salariales de las y los trabajadores. Estas experiencias muestran que la implementación gradual, acompañada de reformas legales claras y plazos definidos, constituye una estrategia eficaz para mejorar las condiciones de trabajo, promover la salud y el bienestar laboral al tiempo de equilibrar la vida profesional y personal.

Por ello, como una medida de salud, pero también de humanismo, es imprescindible que México reduzca la jornada laboral y se garantice que las personas trabajadoras puedan disponer de tiempo suficiente para descansar, atender su vida personal y familiar, además de participar activamente en la sociedad. Lo anterior no solo protegería su bienestar físico y emocional, sino que también favorecería un entorno laboral más productivo y sostenible, promoviendo la equidad, la dignidad y la calidad de vida como pilares fundamentales de un desarrollo social y económico equilibrado.

**Foros Nacionales para la Implementación de la Semana Laboral de 40 Horas:
"Un paso histórico hacia la justicia laboral en México".**

En un ejercicio democrático, durante 2025 se llevaron a cabo foros organizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en diversas entidades del país, en donde fueron convocados y escuchados los sectores: obrero, patronal, académico, organismos internacionales y de la sociedad civil, con la finalidad de construir una ruta de trabajo en conjunto que facilite la implementación de una reforma que permita reducir la jornada laboral en armonía con todos los factores de la producción.

Como resultado, se recopilaron diversas propuestas emitidas por los representantes de los sectores participantes, entre las que pueden enlistarse las siguientes:



- Disminuir la jornada a 40 horas semanales de manera efectiva y flexible, con posibilidad de distribución dentro de los límites que enmarca la Ley.
- Implementación gradual.
- Protección salarial con pago integro pese a reducción horaria.
- Desarrollar proyectos y programas piloto para evaluar impactos y facilitar mejoras continuas.
- Establecer un tope a las horas que excedan el tiempo extraordinario.
- Hacer obligatorio el registro de la jornada laboral para fines de inspección.
- Establecer un mecanismo de seguimiento a la implementación de la reducción de la jornada laboral.
- Limitar la jornada máxima de trabajo diario a 12 horas (la suma de las jornadas ordinaria y extraordinaria no podrá ser mayor a 12 horas diarias).

Los resultados de estos espacios democráticos de consulta reflejan un compromiso claro con la modernización y humanización del trabajo en México, reconociendo que la reducción de la jornada laboral no es solo una cuestión de eficiencia económica, sino un instrumento para proteger la salud, el bienestar y la dignidad de las personas trabajadoras. La experiencia internacional, sumada a las propuestas recogidas en el país, demuestran que con planificación, diálogo social y medidas progresivas es posible construir un marco laboral más justo y equilibrado, que beneficie tanto a las personas como a las empresas, sentando las bases para un desarrollo sostenible y equitativo.

Con el fin de mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras, la iniciativa de reforma constitucional propone:



- ❖ Establecer como eje transversal de la política pública del Gobierno de México en beneficio de las personas trabajadoras, una jornada laboral de 40 horas a la semana.
- ❖ Lograr esta reducción de manera gradual entre el año 2026 y 2030.
- ❖ Al tiempo que permite distribuir las horas de trabajo extraordinario, de común acuerdo entre las partes con límites y montos económicos que dignifican a las personas trabajadoras y valorizan su labor, en beneficio de su patrimonio.

Tomando en consideración el impacto de la reducción de la jornada laboral en los procesos industriales y que las personas trabajadoras contarán con más tiempo libre, se perfila la oportunidad que pudieran ocuparlo o una parte de este, para laborar horas extras, lo que les permitirá percibir mayores ingresos, para lograrlo resulta necesario ajustar el número de horas extraordinarias que se podrán laborar una vez terminada la jornada ordinaria.

En ese orden, el ajuste que se pretende es que el trabajo extraordinario pueda realizarse hasta en cuatro horas diarias, sin exceder de cuatro veces en el periodo de una semana, manteniéndose la retribución del cien por ciento adicional del salario que corresponde a las horas ordinarias. Para el caso que sea necesario un tiempo excedente al señalado para el trabajo extraordinario, la Ley Federal del Trabajo determinará el número de horas que corresponda, pero se establece desde la Carta Magna que la contraprestación por ese trabajo será doscientos por ciento más del salario correspondiente a las horas ordinarias.

La jornada extraordinaria permitirá a las personas trabajadoras aceptar más horas de actividad en pleno ejercicio de su voluntad, sin comprometer su relación laboral, debiendo en todo momento mantener el carácter excepcional mediante la retribución correspondiente. Tomando en consideración el aumento de las horas de trabajo extraordinario permitidos, resulta necesario modificar la permisibilidad para



que las personas menores ejecuten ese tipo de jornada y aumentar su prohibición hasta los menores de 18 años.

En virtud de lo anteriormente expuesto, se dictaminó en sentido positivo la iniciativa con proyecto de Decreto mediante la cual se reforman las fracciones IV y XI Del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reducción de la Jornada Laboral a 40 horas semanales.

Derivado de lo anterior, esta Comisión que dictamina hace suyas las consideraciones y fundamentos que motivan la interpretación propuesta en la Minuta en estudio, ante lo cual, se permite proponer al Honorable Pleno, que el voto que tenga que emitir este Poder Legislativo, sea afirmativo, conforme a la misma, permitiéndose elevar a la consideración del Honorable Pleno, el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

LA SEPTUAGÉSIMA LEGISLATURA DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE DURANGO, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 135 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Y EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIERE EL ARTÍCULO 82 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA LOCAL, A NOMBRE DEL PUEBLO, DECRETA:

ARTÍCULO ÚNICO: Se reforman las fracciones IV y XI del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123. ...

...



...

A. ...

I. a III. ...

IV. La jornada laboral será de cuarenta horas semanales en los términos que establezca la Ley.

Por cada seis días de trabajo las personas trabajadoras deberán disfrutar por lo menos de un día de descanso con goce de salario íntegro.

V a X. ...

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por este tiempo un cien por ciento más de lo fijado para las horas ordinarias. El trabajo extraordinario no excederá de doce horas en una semana, las cuales podrán distribuirse en hasta cuatro horas diarias, en un máximo de cuatro días en ese periodo.

La prolongación del tiempo extraordinario que supere lo establecido en el párrafo que antecede, obliga a la persona empleadora a pagar doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria conforme a lo establecido en la Ley de la materia.

Las personas menores de dieciocho años no podrán laborar tiempo extraordinario.

XII. a XXXI. ...

B. ...

Transitorios

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



Segundo. – El Congreso de la Unión deberá realizar las reformas a la legislación secundaria en un plazo de 90 días a partir de la publicación del presente Decreto.

Tercero. – La duración de la jornada laboral a que se refiere el artículo 123, Apartado A, fracción IV del presente Decreto, se alcanzará de manera gradual, a partir del 1 de enero del año correspondiente, conforme a lo siguiente:

Año	Jornada Laboral
2026	48
2027	46
2028	44
2029	42
2030	40

Cuarto. – En ningún caso la reducción de la jornada laboral implicará la disminución de sueldos, salarios o prestaciones de las personas trabajadoras.

TRANSITORIOS

ÚNICO. - Publíquese el presente Decreto en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Durango.

El Ciudadano Gobernador del Estado sancionará, promulgará y dispondrá se publique, circule y observe.

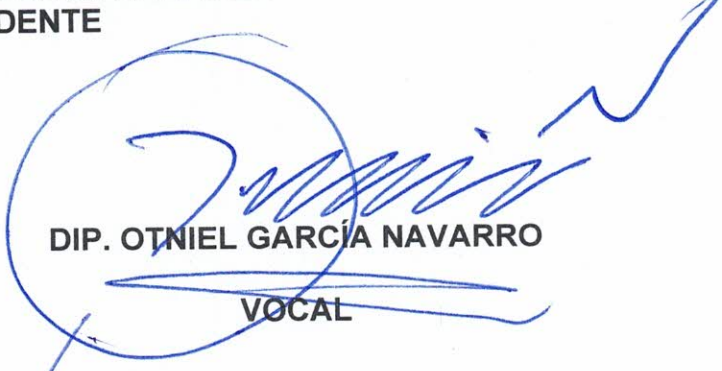


Dado en el Salón de Sesiones del Honorable Congreso del Estado, en Victoria de Durango, Dgo. a los 03 (tres) días del mes de marzo, del año 2026 (dos mil veintiséis).

**LA COMISIÓN DE
PUNTOS CONSTITUCIONALES**


**DIP. BERNABÉ AGUILAR CARRILLO
PRESIDENTE**


**DIP. ALEJANDRO MOJICA
NARVAEZ
SECRETARIO**


**DIP. OTNIEL GARCÍA NAVARRO
VOCAL**


**DIP. ERNESTO ABEL ALANÍS
HERRERA
VOCAL**


**DIP. ALBERTO ALEJANDRO MATA
VALADEZ
VOCAL**


**DIP. MARTÍN VIVANCO LIRA
VOCAL**