



La jornada de 40 horas, entre la justicia social y la realidad empresarial

La Cámara de Diputados dio un paso que el oficialismo ha calificado como “histórico”: la aprobación de la reforma al artículo 123 constitucional para reducir la jornada laboral de 48 a 40 horas semanales, de manera gradual, hasta el año 2030.

La iniciativa enviada por la presidenta Claudia Sheinbaum fue avalada por una mayoría calificada prácticamente unánime en lo general, lo que refleja el enorme consenso político que genera cualquier medida que amplíe derechos laborales.

El dictamen establece que por cada seis días de trabajo deberá disfrutarse al menos uno de descanso con goce de salario íntegro. Regula el pago del tiempo extraordinario y fija un calendario de transición.

En 2026 se mantendrán las 48 horas; en 2027 bajará a 46; en 2028 a 44; en 2029 a 42. Finalmente, en 2030 se alcanzarán las 40 horas semanales. Además, deja claro que la reducción no implicará disminución de salarios ni prestaciones.

En el papel, la reforma parece impecable. Se alinea con recomendaciones internacionales,

DESDE SAN LÁZARO

**Alejo
Sánchez Cano**

Opine usted:
opinion@elfinanciero.com.mx

reivindica el derecho al descanso y promete efectos positivos en la salud, la productividad y la conciliación vida-trabajo. Nadie podría oponerse abiertamente a que millones de trabajadores dispongan de más tiempo libre sin perder ingresos.

Sin embargo, en este debate hay un actor que ha quedado convenientemente relegado a un segundo plano: el empresario, particularmente las micro, pequeñas y medianas empresas. Y ahí es donde la narrativa oficial encuentra su mayor desafío.

En México, las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) representan el 99.8 de todos los establecimientos privados en el país. Son ellas las que generan la mayor parte del empleo formal y sostienen

buena parte de la recaudación tributaria. Son también las que enfrentan mayores dificultades para acceder a financiamiento, absorber incrementos en costos laborales y adaptarse a entornos regulatorios cambiantes.

Hoy, esas empresas lidian con una tormenta perfecta: aumentos sostenidos al salario mínimo, cargas fiscales que consideran asfixiantes, fiscalización cada vez más agresiva por parte del SAT, inseguridad en amplias regiones del país, encarecimiento del crédito, incertidumbre global y presiones derivadas de aranceles y tensiones comerciales. En ese contexto, la reducción de la jornada implica, en términos prácticos, pagar lo mismo por menos horas trabajadas o contratar más personal para cubrir turnos.

Para una gran corporación con alta automatización y márgenes amplios, la transición puede ser manejable. Para una microempresa familiar que opera con tres o cuatro empleados, cualquier incremento en costos puede significar la diferencia entre sobrevivir o bajar la cortina.

El oficialismo insiste en que la medida será gradual y que habrá



tiempo suficiente para adaptarse. Es cierto: el calendario hasta 2030 ofrece una ruta escalonada. Pero la gradualidad no elimina el impacto, solo lo difiere. Cada reducción de dos horas anuales implicará ajustes operativos, reingeniería de procesos o mayores desembolsos.

El argumento central del gobierno es que una jornada más corta incrementará la productividad. La premisa parte de la idea de que trabajadores menos fatigados rinden más y cometen menos errores. En términos teóricos, es un razonamiento sólido. El problema es que la productividad no depende únicamente de la duración de la jornada, sino de inversión en tecnología, capacitación, infraestructura y condiciones de seguridad.

Si no se acompaña de incentivos fiscales, facilidades crediticias y políticas públicas orientadas a fortalecer a las Pymes, la reforma corre el riesgo de convertirse en una carga adicional para quienes ya operan en el límite.

Paradójicamente, los empresarios terminan siendo presentados como los villanos de la película si expresan reservas. Cualquier cuestionamiento puede interpretarse como resistencia a mejorar las condiciones laborales. Pero el debate no debería plantearse en términos maniqueos. No se trata de estar

a favor o en contra de los trabajadores; se trata de reconocer que sin empresas sanas no hay empleo posible.

El Estado ha decidido ampliar derechos laborales —lo cual es legítimo—, pero no puede desentenderse de los costos que ello implica para el sector productivo. En otras latitudes, reducciones similares han venido acompañadas de estímulos, subsidios temporales o esquemas de transición diseñados para proteger especialmente a las pequeñas empresas.

Aquí, en cambio, el mensaje ha sido más político que económico. Se celebra el avance social, pero poco se habla de cómo se apoyará a quienes deberán absorber el impacto financiero.

Si el gobierno realmente quiere que la reforma sea un éxito y no un factor de informalidad, deberá diseñar un paquete integral de acompañamiento: incentivos fiscales temporales, deducciones especiales, facilidades administrativas y programas de capacitación que impulsen la productividad real.

Desde San Lázaro, el mensaje político es claro: el bienestar de los trabajadores está en el centro. Pero fuera del recinto legislativo, en las calles y parques industriales del país, la pregunta es otra: ¿quién ayudará a las Mipymes a sostener el costo de esta transformación?