





¿México está listo para una jornada laboral de 40 horas?

Columna de Armando Zúñiga Salinas, Vicepresidente Nacional de Coparmex, Presidente de ASUME y Grupo IPS, Consejero del CCE y Concamin.

La propuesta para reducir la jornada laboral de 48 a 40 horas semanales ha generado un amplio debate en México. Si bien la intención de dignificar el trabajo y mejorar la calidad de vida de las personas es legítima y compartida por diversos sectores, una transformación de esta magnitud requiere análisis, responsabilidad y, sobre todo, diálogo entre los actores productivos.

México enfrenta una realidad laboral compleja. De acuerdo con datos recientes del INEGI, más del 54 % de los trabajadores en el país laboran en la informalidad. Esto implica que más de la mitad de la fuerza laboral está fuera del marco legal que garantiza derechos, seguridad social y condiciones laborales adecuadas.

En este contexto, cualquier reforma a la jornada legal de trabajo solo impactaría, en el mejor de los casos, a la mitad de los trabajadores, mientras que el resto seguiría sin cambios sustantivos en su realidad laboral. Reducir las horas sin atender primero las condiciones que perpetúan la informalidad podría incluso agudizarla.

Por otro lado, las micro, pequeñas y medianas empresas representan el 99.8 % de las unidades económicas del país y generan más del 70 % del empleo. Muchas de estas empresas, especialmente las micro y pequeñas, operan con márgenes reducidos, acceso limitado a financiamiento, escasa tecnificación y estructuras frágiles. Para ellas, asumir una reforma que implique más contratación o una reorganización de procesos sin apoyos ni gradualidad representa una carga difícil de sostener.

En países como Chile, que ya han emprendido esta transición, se ha previsto un proceso acompañado de apoyos específicos para las

pymes, reconociendo su papel central en el empleo y su vulnerabilidad frente a cambios regulatorios abruptos, además de que el peso de su informalidad es del 27 % contra el 54 % de nuestro país.

Asimismo, es crucial que cualquier reforma evite ambigüedades normativas y no derive en mayores cargas administrativas o riesgos de fiscalización discrecional para las empresas.

Se necesita un enfoque basado en el diálogo, la gradualidad y el realismo económico. No se trata de oponerse a la idea de reducir la jornada laboral, sino de advertir que implementarla sin considerar las condiciones actuales del país podría poner en riesgo la generación de empleo formal. Requiere incentivos a las empresas y reducción de las cargas laborales no salariales.

Desde la óptica empresarial, esta reforma debe construirse en mesas de trabajo tripartitas, con evidencia técnica, criterios diferenciados según sectores y tamaños de empresa, y un calendario razonable de implementación. Así lo ha señalado atinadamente también la presidenta de la República, Claudia Sheinbaum, al afirmar que el consenso debe lograrse antes de su aplicación gradual.

Reducir la jornada de trabajo sin mejoras en la eficiencia, los procesos y la capacitación, podría derivar en una menor producción y mayores costos. Para que menos horas trabajadas no se traduzcan en menores resultados, es indispensable avanzar en una agenda paralela de productividad: mayor inversión en tecnología, mejor formación para los trabajadores y fomento a la innovación en las empresas.

Desde una perspectiva social, no hay duda de que una jornada laboral más corta podría contribuir al bienestar, al equilibrio vida-trabajo y al fortalecimiento del tejido familiar y comunitario. Pero no se puede perder de vista el contexto económico del país ni poner en riesgo el motor de empleo que representan las micro y pequeñas empresas.

La solución está en construir una ruta realista que considere un detallado análisis de sectores como el transporte, el comercio, la minería, la seguridad o las manufacturas, el entorno de movilidad y los costos.

Que tenga presente, asimismo, que nos encontramos en una situación vulnerable respecto a la evolución económica en los próximos meses, dada la desaceleración de la actividad económica, de la inversión y del consumo, así como la incertidumbre global, marcada por tensiones comer-



ciales, cambios en los motores del crecimiento, problemas de deuda y déficits crónicos.

México tiene la oportunidad de seguir avanzando en su marco laboral de manera progresiva, incluyendo a más personas en la formalidad y apostando por un crecimiento sostenido, con empleos dignos y empresas más productivas.

Reiteramos que la clave está en cómo se formula esta transición de la jornada laboral: con diálogo entre todos los sectores y con apoyos específicos a las empresas, particularmente en materia fiscal y de costos laborales.

El diálogo tripartito ha conseguido en los últimos años, entre otros logros, el incremento sostenido del salario mínimo, la actualización de los sistemas de pensiones y la ampliación de las vacaciones.

Desde COPARMEX, reafirmamos nuestro compromiso con la prosperidad de los trabajadores y sus familias, promoviendo de manera realista y decidida mejoras en sus condiciones de vida y el acceso a un salario cada vez más digno.



“La clave está en cómo se formula esta transición de la jornada laboral: con diálogo entre todos los sectores y con apoyos a las empresas, particularmente en materia fiscal y de costos laborales”.

Armando Zúñiga Salinas,
[@Armando_ZunigaS](#)