



Columna invitada

Andrés Rodríguez Rodríguez

Experto en Derecho Laboral

La jornada de 40 horas: entre el ideal y la realidad empresarial

• No es un "no" absoluto, sino un "sí, pero con condiciones claras".

La propuesta de reducir la jornada laboral en México de 48 a 40 horas semanales ha abierto un debate que no puede ni debe resolverse en blanco y negro. Considero necesario analizar este tema con serenidad y sin dogmas, reconociendo tanto el legítimo interés por mejorar la calidad de vida de los trabajadores como la complejidad que enfrentan los empleadores para sostener la productividad y el empleo formal.

De acuerdo con la reciente Encuesta Jornada Laboral en México 2025, realizada por la Concanaco Servytur y la Canacintra, dos de los organismos empresariales más relevantes del país, 67% de las empresas consultadas rechazan esta reforma, principalmente por el impacto que tendría en sus costos laborales, estimado en 71.4 por ciento. Estos datos no deben leerse como una resistencia al cambio por parte del sector privado, sino como una señal de alerta sobre las limitantes financieras actuales de muchas empresas, especialmente las micro y pequeñas, que ya operan en márgenes estrechos.

El planteamiento empresarial no es un "no" absoluto, sino un "sí, pero con condiciones claras". Canacintra y Concanaco proponen una transición hacia 2030 con tres ejes clave: gradualidad en la implementación según el tamaño y sector de cada empresa; incentivos fiscales y tecnológicos que estimulen la formalidad; y la creación de un observatorio de transición laboral que permita medir avances y corregir el rumbo, si es necesario.

En la práctica, muchos centros de trabajo ya aplican esquemas flexibles o reducidos de jornada. Pero hacerlo por mandato generalizado sin un acompañamiento adecuado puede llevar a efectos no deseados:

informalidad, subcontratación irregular, incluso despidos. Las cámaras empresariales, que representan a 70% del empleo formal, insisten en algo fundamental: diseñar una ruta viable e incluyente, que no desconozca la realidad de quien ya opera al límite.

También existen empresas en sectores muy especializados como el de la energía y minería en las que, por la naturaleza del empleo, los sistemas de producción y la ubicación de los centros de trabajo, requieren un tratamiento especial y realista de sus jornadas laborales.

Desde el derecho laboral, cualquier reforma estructural debe estar fundada en el principio de progresividad de los derechos, sí, pero también en el de viabilidad. De ahí que resulte necesario abrir espacios de diálogo técnico y social, en los que participen legisladores, empresarios, sindicatos y académicos. No se trata de frenar el avance social, sino de garantizar que ese avance sea sostenible y que no termine justamente afectando más al sector de personas trabajadoras, pues, una reforma insostenible llevará a la pérdida de empleos, y a la informalidad.

Como juristas, sabemos que las leyes deben ser justas, pero también posibles. La jornada de 40 horas no puede imponerse como consigna; debe construirse como política pública con fundamento económico, fiscal y legal.

Si México quiere caminar hacia jornadas laborales más humanas, debe hacerlo con una estrategia clara que evite retrocesos mayores en materia de empleo y productividad.

Vale la pena seguir esta discusión con atención. En esta reforma se juega no sólo el futuro de los derechos laborales, sino también la viabilidad del aparato productivo nacional.

No se trata de frenar el avance social, sino de garantizar que éste sea sostenible y que no afecte a los trabajadores.

70

POR CIENTO

del empleo formal en el país es representado por las cámaras empresariales.