

# REDUCIR LA JORNADA LABORAL SÍ, PERO SIN RIESGOS AL EMPLEO FORMAL, CON GRADUALIDAD Y VISIÓN DE FUTURO PARA MÉXICO

30 de junio de 2025

## Introducción

La discusión sobre la reducción de la jornada laboral en México ha cobrado fuerza en el escenario nacional. Desde la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), reconocemos que se trata de un tema legítimo, relevante y necesario para cambiar a un modelo de trabajo más justo y sostenible. Sin embargo, también subrayamos que su implementación debe realizarse con responsabilidad, conocimiento técnico y sensibilidad hacia la realidad económica del país, particularmente de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs), que emplean al 65% de las personas ocupadas<sup>1</sup>.

La experiencia internacional demuestra que los cambios profundos en materia laboral requieren planeación, diálogo y gradualidad. Si México progresa hacia una reducción de jornada sin considerar estos factores, podría afectar gravemente la formalidad, la productividad y la estabilidad de millones de trabajadores.

## Realidad laboral en México: cifras que deben ser consideradas

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) al primer trimestre de 2025, el 58.3% de los trabajadores formales asalariados en el país, equivalentes a más de 13.4 millones de personas, laboran más de 40 horas semanales. Esta proporción se incrementa en sectores estratégicos como los restaurantes y el alojamiento temporal (turismo), el comercio y la construcción<sup>2</sup>. La reducción inmediata y uniforme de la jornada podría afectar la continuidad operativa de estas actividades económicas clave.

El impacto sería particularmente grave en las MiPyMEs, donde trabajan más de 7.3 millones de personas que laboran más de 40 horas semanales<sup>3</sup>. Cualquier transición debe partir de estas realidades estructurales y evitar una implementación que derive en informalidad, despidos o deterioro de las condiciones laborales.

## Experiencias internacionales y aprendizajes relevantes

Diversos países han reducido sus jornadas laborales siguiendo rutas progresivas y negociadas. En Chile, la reforma aprobada en 2023 establece un esquema gradual de cinco años para pasar de 45 a 40 horas semanales, permitiendo modelos y fórmulas flexibles en las jornadas de trabajo. Esta experiencia confirma que los procesos exitosos son aquellos acompañados de políticas de productividad, capacitación y esquemas de adaptación diferenciada.

La Recomendación 116 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece principios fundamentales: reducción paulatina sin afectar ingresos, acompañamiento a sectores vulnerables, y equilibrio entre bienestar y sostenibilidad económica. En ese sentido, proponemos que México construya su propia ruta, reconociendo su diversidad productiva y diseñando un modelo flexible que resguarde el empleo formal.

## Condiciones para una transición viable y sostenible

Una reforma de esta magnitud requiere una estrategia de implementación basada en evidencia y gradualidad. Proponemos que la reducción de la jornada se aplique por sectores, priorizando aquellos con condiciones favorables y realizando evaluaciones periódicas de impacto. Deben contemplarse mecanismos de flexibilidad que permitan jornadas semanales, quincenales o esquemas adaptados a cada industria.

Asimismo, deben establecerse regímenes especiales para sectores de operación continua, como minería, manufactura, seguridad privada o logística, donde la prolongación de la jornada es estructural y necesaria. La jornada extraordinaria y su forma de pago debe analizarse, evitando distorsiones que perjudiquen a trabajadores y empleadores. Adicionalmente, una implementación sin estas consideraciones podría traducirse en un aumento de los costos para las empresas, lo cual tendría un impacto directo en los precios de los productos y servicios, afectando también a los consumidores.

### **Diálogo social y criterios técnicos vinculantes**

La implementación de la reducción de jornada debe ser resultado de un verdadero diálogo social entre trabajadores, empleadores y gobierno, con base en información técnica acordando los límites ordinarios y extraordinarios de jornada, y deberán definirse excepciones en sectores específicos. Además, es indispensable armonizar esta reforma con la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas, para evitar interpretaciones incorrectas del concepto de explotación laboral.

### **Propuestas adicionales para fortalecer el empleo formal**

Para incentivar el cambio hacia una jornada reducida sin afectar el ingreso neto de las y los trabajadores ni sobrecargar a las empresas, proponemos dos medidas complementarias: la deducibilidad al 100% de las prestaciones laborales y una revisión de los esquemas del ISR y el subsidio al empleo. Estas acciones permitirán fortalecer la formalidad y proteger la capacidad adquisitiva de los trabajadores, al tiempo que brindan sostenibilidad financiera a las unidades productivas.

### **Postura de COPARMEX**

Desde COPARMEX impulsamos una visión de futuro centrada en el bienestar laboral y la competitividad. Estamos convencidos de que progresar hacia mejores condiciones laborales debe ser un objetivo compartido entre gobierno, trabajadores y empresarios. Coincidimos en que reducir la jornada laboral puede contribuir al bienestar y a una mejor calidad de vida. No obstante, advertimos que para que esto ocurra sin consecuencias negativas, el cambio debe ser ordenado, gradual y técnicamente sustentado.

El compromiso de COPARMEX con un mercado laboral más justo y competitivo ha quedado demostrado a través del liderazgo que hemos ejercido en las reformas más relevantes de los últimos años. Hemos promovido un Modelo de Desarrollo Inclusivo que pone a las y los trabajadores en el centro de las decisiones, bajo la convicción de que el bienestar de las personas impulsa el crecimiento económico. Respaldamos el aumento al salario mínimo, que ha crecido más de 100% en términos reales desde su desindexación en 2016; contribuimos a una reforma pensionaria que garantiza mejores pensiones a futuro mediante una mayor aportación patronal; apoyamos el incremento en los días de vacaciones, reconociendo el rezago de México en esta materia; y participamos en la regulación de la subcontratación, combatiendo los abusos y fortaleciendo el empleo formal. Todas estas mejoras fueron posibles gracias a un diálogo social auténtico y efectivo.

Sostenemos que la reducción de la jornada laboral debe implementarse por etapas, con base en evaluaciones periódicas, acompañamiento técnico y diálogo tripartito. Es indispensable que se respeten las diferencias sectoriales y se definan esquemas de flexibilidad. Proponemos también que se establezcan mecanismos de apoyo para las MiPyMEs, las cuales serían las más impactadas por una transición sin planeación.

Reiteramos que México puede dar este paso si se construye sobre evidencia, responsabilidad y diálogo. Nuestro objetivo es lograr un modelo laboral más justo y humano, que al mismo tiempo preserve la viabilidad de las empresas y fortalezca el empleo formal. Una reforma bien diseñada no debe dividir, sino unir al país en torno a un horizonte de desarrollo con justicia social y productividad compartida.

-o0o-

- 
1. INEGI. (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre 2025
  2. Íbid.
  3. Íbid.