

Jornada laboral de 40 horas tendría impacto en MiPyMEs

Por el Staff de El Inversionista

La implementación de las 40 horas laborales generaría un aumento laboral de 36% en MiPyMEs, si persisten las condiciones actuales de productividad, según The Adecco Group Institute México

De acuerdo con el análisis “La reducción de jornada laboral en México: análisis completo de la transición hacia 40 horas semanales” de The Adecco Group Institute México, la reducción de la jornada laboral podría tener un impacto en las MiPyMEs en un incremento del costo laboral en 36% si mantienen su producción actual con jornadas extra. Otro escenario que plantean es la contratación de más personal, lo que aumentaría 22% el costo laboral y que en sectores como el retail necesitarían 157,000 nuevos empleados para mantener la productividad.

Esta reforma no es simplemente una reducción horaria, sino un replanteamiento integral de las dinámicas productivas que impacta profundamente la estructura económica y cultural del país, señaló The Adecco Group Institute México en su informe.

Según el informe, las empresas enfrentarán la falta de adaptación tecnológica en sus procesos productivos, ya que carecen de dinero para adquirir las herramientas necesarias para mejorar los procesos, incluso para la implementación de inteligencia artificial.

Otro reto que enfrentarían las empresas son el cambio de la cultura

laboral y de la mentalidad alrededor de la misma, donde han favorecido cantidad sobre eficiencia.

“Cambiar esta mentalidad requiere programas de formación y sensibilización tanto para empleadores como trabajadores”, indicó el análisis.

The Adecco Group Institute México recomienda a las empresas la implementación gradual y diferenciada de las jornadas con calendarios escalonados, que haya espacios de diálogo entre sindicatos, gobierno y empresarios y para el gobierno que genere incentivos fiscales en apoyo en particular a la MiPyMEs.

Reducción de la jornada laboral será gradual: Patricia Mercado

Aunque la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales no se implementará en 2025, el proyecto avanza hacia su aprobación antes de finalizar el año, con una aplicación gradual a partir de 2026, según informó en días pasados Patricia Mercado, titular de la Comisión de Trabajo y Previsión Social en la Cámara de Diputados.

La legisladora explicó que la iniciativa



—que busca modificar el artículo 123 constitucional— se encuentra en su etapa final de diseño, luego de un largo proceso de diálogo entre sindicatos, empresarios y autoridades laborales.

El objetivo, dijo, es lograr una transición ordenada que no afecte la competitividad ni la estabilidad económica de las empresas.

“Antes de acabar este año vamos a ver legislada la reforma a la jornada laboral semanal; no quiere decir que el primero de enero ya vamos a tener 40 horas, pero sí una legislación que marque el camino”, señaló Mercado, integrante de Movimiento Ciudadano.

De acuerdo con las proyecciones de la Cámara de Diputados, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) presentará formalmente la iniciativa durante este mes de noviembre, con la meta de que sea votada y aprobada antes del 15 de diciembre de 2025, cuando concluye el periodo ordinario de sesiones.

La implementación, sin embargo, será progresiva, de acuerdo con un plan escalonado de reducción anual que permitirá a las empresas adaptarse sin impactos drásticos. El esquema tentativo sería el siguiente:

2026: reducción a 46 horas semanales
2027: reducción a 44 horas semanales
2028: reducción a 42 horas semanales
2029: reducción a 41 horas semanales
2030: reducción final a 40 horas semanales

Un consenso en construcción

Aunque el sector empresarial ha expresado preocupación por el posible aumento de costos operativos, las mesas de diálogo impulsadas por la Comisión de Trabajo buscan lograr un consenso que garantice la viabilidad económica y jurídica del nuevo esquema.

La diputada Mercado subrayó que el enfoque será gradual y flexible, permitiendo que las empresas, especialmente las pequeñas y medianas (Pymes), puedan adaptarse con apoyo técnico y ajustes en la organización laboral.

“Lo importante es que exista una ruta clara y responsable, que cumpla con el objetivo social sin poner en riesgo la estabilidad del empleo”, concluyó la legisladora.