

# Estudio sobre la reducción de jornada laboral en México



THE ADECCO GROUP  
INSTITUTE MEXICO

2025

# **Reflexión de Instituto Adecco México sobre la reforma de reducción de la jornada laboral en México**

La reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas en México es una iniciativa con un enorme potencial para mejorar la calidad de vida de millones de trabajadores, fomentar un mejor equilibrio entre vida personal y laboral, y alinear al país con estándares internacionales de bienestar y derechos laborales. Sin embargo, como muestra el análisis detallado y las experiencias comparadas en Latinoamérica, esta reforma no es un simple cambio de horario, sino un proceso complejo que impacta profundamente la estructura económica, cultural y operativa del país.

Para Instituto Adecco México, el éxito de esta reforma dependerá fundamentalmente de la capacidad del Estado, las empresas y los trabajadores para trabajar de manera coordinada, flexible y responsable. La clave estará en evitar la improvisación y los impactos negativos que pueden derivarse de un aumento abrupto de costos laborales o de una caída en la productividad. Para ello, es indispensable una implementación gradual, acompañada de apoyos financieros, inversión en tecnología y capacitación, y un cambio cultural que valore la eficiencia y no solo las horas trabajadas.

Además, México debe aprender de los retos y aciertos de países como Chile, Colombia y Ecuador, adaptando sus estrategias a la realidad nacional, caracterizada por una alta proporción de PYMES y un mercado laboral con significativa informalidad. Solo con un enfoque integral, basado en diálogo social efectivo y políticas públicas sólidas, la reducción de la jornada laboral podrá convertirse en un motor de desarrollo sostenible, equidad y bienestar.

En definitiva, esta reforma representa una oportunidad histórica para modernizar el mercado laboral mexicano, pero su éxito requerirá visión estratégica, compromiso multisectorial y una ejecución cuidadosa que garantice beneficios reales para trabajadores, empresas y la economía en su conjunto.

# Índice

Análisis general de la reforma	<b>1.0</b>
Análisis económico para las empresas mexicanas	<b>2.0</b>
Experiencias comparadas en Latinoamérica	<b>3.0</b>
Desafíos críticos en implementación	<b>4.0</b>
Recomendaciones	<b>5.0</b>
Ranking mundial y regional	<b>6.0</b>
Cronología	<b>7.0</b>
Resumen	<b>8.0</b>
Bibliografía y fuentes	

# **Análisis general de la reforma**

# **1.0**

# Análisis general de la reforma

La propuesta de reducir la jornada laboral en México de 48 a 40 horas semanales representa uno de los cambios estructurales más significativos en materia laboral de las últimas décadas. Este ajuste, que busca alinear al país con estándares internacionales como los de la OCDE, implica un **replanteamiento integral de las dinámicas productivas, costos empresariales y bienestar laboral**.

De acuerdo con la encuesta Termómetro Laboral de OCC, el **68% de los trabajadores anticipa beneficios directos en su calidad de vida y eficiencia laboral**, incluyendo mayor tiempo para el ocio, reducción del estrés y mejor salud mental. No obstante, el Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP) alerta sobre riesgos económicos inmediatos: las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs), que representan el **96% del tejido productivo nacional**, enfrentarían incrementos de hasta el **36% en costos laborales** si optan por pagar horas extras, o del **22%** si contratan nuevo personal.

El debate se enmarca en un contexto global donde países como España han registrado impactos equivalentes al **1.5% del PIB** (24,000 millones de euros) durante implementaciones similares, según BBVA Research; mientras que en Latinoamérica, casos como Colombia y Ecuador revelan desafíos como la fragmentación legal y la baja adopción empresarial. En México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) coordinará mesas de diálogo tripartitas a partir de junio para diseñar una transición gradual, aunque actores clave como Coparmex insisten en que cualquier reforma debe vincularse a incentivos de productividad y apoyos fiscales.

## Este escenario complejo exige equilibrar tres variables críticas:

### 1. Sostenibilidad económica

Mitigar el impacto en sectores vulnerables como el retail, poniendo como ejemplo España, en donde de acuerdo con el sindicato Valorian se requerirían **157,000 nuevos empleados** para compensar la reducción horaria.

### 2. Innovación operativa

Adopción acelerada de tecnologías como IA y automatización para mantener la competitividad.

### 3. Diálogo social

Construir consensos que eviten polarizaciones, tomando lecciones como la de la experiencia española, donde, de acuerdo con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT) el **75% de las horas no compensables** en hostelería generaron sobrecostos de 2,348 millones de euros anuales.

La reforma no solo redefine el concepto de productividad, sino que también plantea una prueba de madurez institucional para conciliar derechos laborales, capacidades empresariales y políticas públicas efectivas.

# **Análisis económico para las empresas mexicanas**

---

# **2.0**

## Costo laboral incremental

La reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas en México implica un aumento significativo en el costo laboral para las empresas, el cual puede analizarse a través de distintos escenarios según la forma en que las compañías decidan adaptarse a la nueva normativa.

### Escenario 1. Pago de horas extras para mantener la producción actual

En este escenario, las empresas mantienen la misma producción y volumen de trabajo, pero reducen la jornada regular a 40 horas, compensando las 8 horas restantes con horas extras. Esto implica un pago adicional, ya que las horas extraordinarias deben ser remuneradas con una prima, generalmente al doble o más del salario normal.

- El Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP) estima que el pago de horas extras elevaría el costo laboral hasta en un 38% para las empresas.
- Este aumento es particularmente sensible para las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs), que representan el 96% del tejido productivo nacional y que podrían enfrentar dificultades para absorber este incremento.
- El impacto económico se traduce en un mayor gasto en nómina sin un aumento proporcional en la producción, lo que puede afectar la rentabilidad y competitividad.

### Escenario 2: Contratación de más personal para cubrir horas reducidas. Incremento del 22% al sumar nuevos empleados.

Otra alternativa para las empresas es contratar más trabajadores para cubrir las horas que se dejan de laborar por persona, manteniendo así el nivel de producción.

- En este caso, el CEEESP calcula que el costo laboral aumentaría alrededor de un 22%, menor que en el escenario de horas extras, pero aún significativo.
- La contratación masiva implica costos adicionales no solo en salarios, sino también en capacitación, seguridad social y administración.
- En sectores como el retail, se estima que para mantener la producción con jornadas de 40 horas se necesitarían aproximadamente 157,000 nuevos empleados, lo que representa un costo adicional considerable.

### Escenario 3: Ajustes mixtos y mejoras en productividad

Algunas empresas podrían optar por una combinación de reducción de horas, contratación parcial y mejoras en la productividad mediante tecnología y reorganización de procesos.

- Estudios indican que la inversión en automatización, inteligencia artificial y

capacitación puede mitigar el impacto del aumento en costos laborales.

- Sin embargo, esta transición requiere tiempo y recursos, y no todas las empresas, especialmente las MiPyMEs, tienen la capacidad inmediata para implementarla.
- Impacto en PYMES: Representan el 96% de las empresas en México. Para una PYME con 10 empleados, el costo adicional anual, de acuerdo con los análisis del Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP) y el Consejo Coordinador Empresarial (CCE), sería de \$432,000 MXN en horas extras.
- Efecto macroeconómico: Proyecciones del Centro Estratégico Latinoamericano de Geopolítica (CELAG), indican un aumento de la masa salarial entre 4.7% y 10%, equivalente a 0.8-1.7% del PIB.

### Consideraciones adicionales

- La reducción de jornada no implica prohibición de trabajar más de 40 horas, pero las horas excedentes deberán pagarse como extraordinarias, lo que puede elevar costos si no se ajusta la organización del trabajo.
- El gobierno mexicano ha planteado un esquema de implementación gradual, con plazos diferenciados según tamaño de empresa, y la creación de subsidios para apoyar a las MiPyMEs en la transición.
- El aumento en la masa salarial puede tener efectos duales: por un lado, estimular el consumo y la demanda agregada; por otro, incrementar costos que podrían afectar la inversión y el crecimiento económico si no se manejan adecuadamente.

En resumen, el costo laboral incremental por la reducción de la jornada laboral en México puede oscilar entre un aumento del 22% al 38% en función del modelo adoptado por las empresas, con impactos diferenciados según tamaño y sector. La clave para minimizar efectos negativos radica en una implementación gradual, incentivos para la productividad y apoyo estatal para las empresas más vulnerables.



# **Experiencias comparadas en Latinoamérica**

---

# **3.0**

# Experiencias comparadas en Latinoamérica

Experiencias comparadas en Latinoamérica				
País	Jornada actual	Meta	Avances	Retos principales
Colombia	44 horas (2025)	42 h (2026)	Excluye servidores públicos	Fragmentación legal
Chile	45 horas	40 h	Estudios CNEP: +15% productividad	Resistencia PYMEs
Ecuador	40 horas	-	Solo 7% empresas implementan	58% empresas reportan falta de tiempo

**Dato clave:** En Chile, el retail logró mantener productividad con inversión del 8% del presupuesto en IA.

La reducción de la jornada laboral en Latinoamérica ha sido un tema relevante en los últimos años, con varios países que han implementado o están en proceso de implementar reformas para disminuir las horas semanales de trabajo, buscando mejorar la calidad de vida de los trabajadores y alinearse con estándares internacionales. A continuación, se desarrolla un análisis detallado de las experiencias comparadas de Colombia, Chile y Ecuador, los países más representativos en la región en este tema.

## Ecuador: Pionero en la reducción de la jornada laboral en Latinoamérica

Ecuador fue el primer país en América Latina en establecer una jornada laboral máxima de 40 horas semanales, vigente desde 1997, con un límite de 8 horas diarias. Esta legislación se mantiene como un estándar nacional y ha sido un referente para otras naciones de la región.

- **Contexto histórico:** La reducción a 40 horas se aprobó en 1980 y fue ratificada en 1997 con la introducción del nuevo Código del Trabajo.
- **Impacto y adopción:** Aunque la ley está vigente desde hace décadas, estudios recientes indican que solo alrededor del 7% de las empresas planean implementar plenamente esta jornada, reflejando una baja adopción práctica en ciertos sectores.
- **Desafíos:** Las principales dificultades reportadas incluyen la falta de tiempo para completar tareas dentro de la jornada reducida y la preocupación por mantener los salarios actuales, lo que genera resistencia en el sector empresarial.
- **Balance:** Ecuador mantiene una de las jornadas laborales efectivas más bajas en la región, con un promedio cercano a las 38.4 horas semanales, lo que contribuye a mejores indicadores de bienestar laboral, aunque con retos en la productividad y adaptación empresarial.

## Chile: Reducción gradual y flexibilidad laboral

Chile es uno de los países que más recientemente ha reformado su jornada laboral, aprobando en abril de 2023 una ley que reduce gradualmente la jornada máxima de 45 a 40 horas semanales en un plazo de cinco años.

### Proceso de implementación:

- **2024:** Jornada de 44 horas semanales
  - **2025:** 43 horas
  - **2026:** 42 horas
  - **2027:** 41 horas
  - **2028:** Meta de 40 horas semanales
- 
- **Innovaciones normativas:** La ley chilena permite la opción de trabajar cuatro días y descansar tres, aumentando la flexibilidad en la distribución del tiempo laboral, algo inédito en la región.
  - **Reducción de horas extra:** Se disminuyó el límite legal de horas extraordinarias de 12 a 5 horas por semana, buscando evitar abusos y fomentar jornadas más equilibradas.
  - **Impacto en productividad y empleo:** Estudios técnicos del Consejo Nacional de Evaluación de Políticas Públicas (CNEP) y académicos han señalado que la reducción debe ir acompañada de aumentos en la productividad para evitar efectos negativos en el empleo y los salarios.
  - **Reacción empresarial y social:** Mientras algunos sectores empresariales advierten sobre el aumento de costos y posibles reducciones salariales futuras, expertos legales y laborales coinciden en que la reforma no debería provocar un aumento significativo en el desempleo, sino más bien un cambio en la organización del trabajo.
  - **Jornada efectiva:** Actualmente, Chile tiene una de las jornadas laborales efectivas más bajas en América Latina, con un promedio de 36.8 horas semanales, ubicándose en el quinto lugar regional según la OIT.

## Colombia: Reducción gradual con meta intermedia

Colombia se encuentra en un proceso de reducción progresiva de la jornada laboral, con la Ley 2101 aprobada en 2021, que establece la disminución de 48 a 42 horas semanales para 2026.

### Plan de reducción progresiva

- **Julio 2023:** Reducción de 48 a 47 horas semanales
- **2024:** 46 horas
- **2025:** 44 horas
- **2026:** Meta de 42 horas semanales

Características de la reforma:

- La reducción es más moderada comparada con Chile y Ecuador, buscando un equilibrio entre derechos laborales y competitividad.
- Existen excepciones para servidores públicos y ciertos sectores, lo que genera cierta fragmentación legal.
- **Situación actual:** Colombia tiene una de las jornadas laborales más largas de la región, con un promedio de 46.6 horas semanales, colocándolo dentro del top 15 mundial en horas trabajadas.
- **Desafíos:** La alta duración actual implica retos importantes para la productividad y el bienestar laboral. La gradualidad busca mitigar impactos económicos y sociales, pero también puede generar incertidumbre en la adaptación empresarial.
- **Perspectiva futura:** Se espera que la reducción contribuya a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y a modernizar el mercado laboral colombiano, aunque el proceso requiere un seguimiento riguroso para evitar efectos adversos en empleo y salarios.

Comparación y aprendizajes clave

Comparación y aprendizajes clave			
Aspecto	Ecuador	Chile	Colombia
Jornada legal actual	40 horas (desde 1997)	45 horas (reducción gradual al 40)	48 horas (reducción a 42 para 2026)
Proceso de reducción	Implementada hace décadas	Gradual en 5 años ( 2023-2028)	Gradual en 4 años ( 2023-2026)
Flexibilidad	Limitada	Permite 4 días laborales / 3 de descanso	Limitada
Adopción empresarial	Baja en alguno sectores	Alta discusión y preparación	En proceso, con retos
Horas efectivas promedio	~38.4 horas	~36.8 horas	~46.6 horas
Principales desafíos	Baja adopción, resitencia empresarial	Costos, productividad, negociación social	Fragmentación legal, alta jornada actual

Las experiencias de Ecuador, Chile y Colombia muestran que la reducción de la jornada laboral en Latinoamérica es viable, pero requiere:

- Implementación gradual, para permitir adaptación económica y organizacional.
- Flexibilidad en la distribución del tiempo, como la opción de semanas laborales comprimidas.
- Diálogo social amplio, que incluya gobierno, empresas y sindicatos para consensuar ajustes.
- Apoyo a la productividad, mediante capacitación y tecnología para compensar la menor cantidad de horas trabajadas.
- Monitoreo constante, para evaluar impactos en empleo, salarios y bienestar.

México puede aprovechar estas lecciones para diseñar una reforma que equilibre derechos laborales con competitividad, evitando impactos negativos y promoviendo un mercado laboral más justo y moderno.

# **Desafíos críticos en implementación**

---

# **4.0**

Los desafíos críticos para la implementación de la reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas en México son múltiples y complejos, involucrando aspectos económicos, culturales, legales y operativos que deben ser atendidos con un enfoque integral para evitar impactos negativos en el empleo, la productividad y la viabilidad empresarial.

## **1. Incremento significativo en costos laborales**

- La reciente reforma a la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas establece que obligar a trabajar jornadas superiores a las permitidas por la Ley Federal del Trabajo ya se considera explotación laboral y delito de trata de personas, sancionable con penas de 3 a 10 años de prisión y multas de hasta 50,000 días. Esto refuerza la obligación de no abusar del número de horas laborales y protege la dignidad de los trabajadores, especialmente en sectores donde las jornadas excesivas eran una práctica recurrente.
- La reducción de horas implica que, para mantener el mismo nivel de producción, las empresas deberán pagar horas extras o contratar más personal, lo que puede elevar los costos laborales entre un 22% y 38%, según diferentes escenarios.
- Este aumento es especialmente crítico para las MiPyMEs, que constituyen el 96% del tejido productivo mexicano y suelen operar con márgenes muy ajustados, por lo que el incremento en costos podría afectar su viabilidad financiera.
- La Coparmex ha advertido que, sin atender problemas estructurales como la informalidad laboral, la reducción podría traducirse en menos empleos formales y cierre de empresas, especialmente en sectores vulnerables.

## **2. Adaptación operativa y tecnológica insuficiente**

- Muchas empresas mexicanas aún no cuentan con procesos optimizados ni tecnologías que permitan mejorar la productividad por hora trabajada, lo que dificulta compensar la reducción horaria sin perder eficiencia.
- La transición requiere inversiones en herramientas digitales, automatización y capacitación, pero el acceso a estos recursos es desigual, especialmente en PYMES y sectores tradicionales.
- Sin una modernización operativa, la reducción podría traducirse en menor producción o en la necesidad de contratar más personal, elevando costos y complejidad administrativa.

## **3. Resistencia cultural y cambio en la mentalidad empresarial**

- En México, la cultura laboral tradicionalmente ha valorado la cantidad de horas trabajadas como sinónimo de productividad, lo que genera resistencia a la reducción horaria.

- Cambiar esta mentalidad implica un reto cultural profundo, donde se debe priorizar la eficiencia y resultados sobre el tiempo presencial, lo que requiere programas de formación y sensibilización tanto para empleadores como para trabajadores.
- La OIT ha señalado la necesidad de establecer reglas y condiciones adecuadas para cada sector, reconociendo que la reducción no es un proceso homogéneo y requiere adaptaciones específicas.

#### **4. Fragmentación y complejidad legal**

- La Ley Federal del Trabajo actual establece una jornada máxima de 48 horas, y la reducción implica modificar normativas laborales, reglamentos sectoriales y contratos colectivos, lo que puede generar incertidumbre jurídica.
- La experiencia en otros países muestra que las excepciones y exclusiones sectoriales pueden generar desigualdades y conflictos laborales, por lo que México debe diseñar un marco legal claro y equitativo.
- La implementación gradual hasta 2030 requiere coordinación entre autoridades, empresas y sindicatos para evitar vacíos legales y asegurar cumplimiento efectivo.

#### **5. Impacto en ingresos y bienestar de los trabajadores**

- Aunque la reducción busca mejorar la calidad de vida, existe el riesgo de que algunos trabajadores vean disminuidos sus ingresos si la reducción horaria no se acompaña de ajustes salariales adecuados o subsidios.
- En un país con salarios mínimos bajos y alta informalidad, garantizar que la reforma no afecte negativamente el poder adquisitivo es un desafío central.
- Además, la reducción debe ir acompañada de políticas sociales que apoyen la conciliación laboral y familiar y promuevan la salud mental y física de los empleados.

#### **6. Escasez de mano de obra calificada y alta rotación**

- Sectores con alta rotación y escasez de talento calificado enfrentarán dificultades adicionales para sumar y/o reorganizar turnos y mantener niveles de servicio o producción con menos horas por trabajador.
- Esto puede generar presión para aumentar salarios o mejorar condiciones laborales, lo que incrementa los costos y complejidad de gestión.

Para que la reducción de la jornada laboral en México de 48 a 40 horas sea eficiente y ordenada, es fundamental diseñar un esquema integral que articule las necesidades y capacidades de los tres actores clave: empresas, gobierno y trabajadores. A continuación, se presentan recomendaciones detalladas, sustentadas en datos y mejores prácticas internacionales, para una implementación exitosa y equilibrada.



# Recomendaciones

---

# 5.0

## 1. Implementación gradual y sectorialmente diferenciada

- **Plazos escalonados:** Establecer un calendario de reducción progresiva, similar al modelo colombiano y chileno, que permita a las empresas adaptarse paulatinamente, tal como ha propuesto el gobierno actual en su implementación hasta el 2030 con la excepción de micro y pequeñas empresas, con un período de gracia de al menos 2 años más para micronegocios, con el objetivo de evitar impactos económicos abruptos.
- **Diferenciación sectorial:** Reconocer las particularidades de cada industria, permitiendo modelos flexibles como jornadas semanales de 6×1, 5×2 o 4×3 días. También se podrían incluir jornadas mensuales con distribución irregular del número de horas semanales para ajustarse a la demanda y evitar interrupciones operativas.

## 2. Fortalecimiento del diálogo social tripartito

- **Mesas de negociación permanentes:** Crear espacios formales donde gobierno, empleadores y sindicatos definan acuerdos sectoriales sobre horarios, compensaciones y productividad.
- **Participación activa de los trabajadores:** Realizar encuestas y entrevistas para identificar procesos ineficientes y áreas de mejora, promoviendo una cultura de colaboración y confianza.
- **Transparencia y seguimiento:** establecer comités de vigilancia y observatorios laborales con representación tripartita para monitorear avances, resolver conflictos y ajustar políticas según resultados.

## 3. Incentivos fiscales y apoyo financiero para las empresas

- **Subsidios y créditos blandos:** Crear un fondo de apoyo para cubrir costos iniciales de nuevas contrataciones y capacitación continua, especialmente para PYMES.
- **Apoyo para digitalización y automatización:** Facilitar el acceso a tecnologías que permitan optimizar procesos y compensar la menor jornada con mayor eficiencia.

## 4. Enfoque en productividad y resultados, no solo en horas trabajadas

- **Definición clara de objetivos y KPIs:** Promover una cultura organizacional basada en resultados medibles, no en la permanencia física o cantidad de horas, para equilibrar reducción horaria y productividad.
- **Capacitación continua:** Implementar programas de formación para mejorar habilidades digitales, gestión del tiempo y uso de tecnologías, con especial énfasis en sectores como retail y manufactura, donde la reducción impacta más.

- **Pilotos y pruebas controladas:** Aplicar grupos piloto para evaluar nuevas modalidades de trabajo y ajustar estrategias antes de la generalización.

## 5. Flexibilidad laboral con protección social

- **Fortalecimiento de las empresas de servicios especializados** abriendo la posibilidad de poder operar en actividades del objeto social para apoyar más a las empresas en sus cargas de trabajo y horarios fuera de lo habitual. Combatir y eliminar a las empresas que siguen realizando prácticas ilegales y evasión fiscal.
- **Modelos híbridos y teletrabajo:** Incentivar esquemas flexibles que permitan distribuir la jornada en horarios variables o desde casa, aumentando la conciliación y reduciendo costos operativos.
- **Garantías laborales:** Asegurar que la reducción no implique precarización, manteniendo derechos como el salario íntegro, seguridad social y prestaciones.
- **Salario mínimo por hora:** Considerar la implementación de un salario mínimo horario diferenciado por jornada (diurna, nocturna, mixta), para mayor equidad y flexibilidad.

## 6. Monitoreo, evaluación y ajustes continuos

- **Indicadores sectoriales:** Definir al menos 15 indicadores clave (productividad, empleo, rotación, bienestar) para medir el impacto de la reducción y ajustar políticas en tiempo real.
- **Reportes trimestrales:** Publicar informes periódicos con datos desagregados para transparentar avances y desafíos, fomentando confianza y participación social.
- **Aprendizaje internacional:** Mantener diálogo con países que han implementado la reducción (Chile, Colombia, Ecuador, España) para incorporar mejores prácticas y evitar errores comunes.

Estas recomendaciones buscan que la reforma sea un proceso ordenado, equitativo y sostenible, que impulse la productividad, mejore la calidad de vida de los trabajadores y fortalezca la competitividad empresarial, posicionando a México como un referente regional en innovación laboral. Este plan integral balancearía costos empresariales, bienestar laboral y crecimiento económico, posicionando a México como referente regional en transiciones laborales sostenibles. La clave radica en la corresponsabilidad Estado-empresas-trabajadores y el uso estratégico de tecnología.

# Ranking

---

# 6.0

Mundialmente		Latinoamérica	
País	Horas semanales	País	Horas semanales
Francia	35	Chile	40
Alemania	35-40	Ecuador	40
Países Bajos	36	Venezuela	40
Dinamarca	37	Uruguay	44
España	40	Brasil	44
Chile	40	Argentina	48
Ecuador	40	México	48
Japón	40	Colombia	48
México	48	Perú	48
Colombia	48	Costa Rica	48
Estados Unidos	No hay límite federal	Honduras	48
India	48	El Salvador	48

Notas:

- Los valores pueden variar ligeramente según la fuente y el año de referencia.
- Chile y Colombia están en proceso de reducción gradual, por lo que sus cifras irán disminuyendo hasta 2028 y 2026 respectivamente.
- México y Nicaragua se mantienen entre los países con mayor número de horas laboradas en la región.

Fuentes oficiales consultadas

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Normativas laborales por país
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (México) – Ley Federal del Trabajo
- Ministerio de Trabajo de Chile – Ley 21.220 sobre jornada laboral
- Ministerio de Trabajo de Ecuador – Código del Trabajo
- Ministerio de Trabajo de Colombia – Ley 2101 de 2021
- Ministerio de Trabajo de Argentina – Normativas laborales vigentes
- Eurofound – Working time legislation in Europe

# Cronología

---

# 7.0

## 2022

- **20 de octubre:** La diputada Susana Prieto Terrazas (Morena) presenta en la Cámara de Diputados la iniciativa de reforma al artículo 123 constitucional para reducir la jornada semanal de 48 a 40 horas, aumentando de uno a dos los días de descanso. El proyecto es turnado a la Comisión de Puntos Constitucionales para su análisis.

## 2023

- **25 de abril:** La Comisión de Puntos Constitucionales aprueba el dictamen para disminuir la jornada laboral. El dictamen recibe 25 votos a favor y cinco abstenciones.
- Fin de 2023: Aunque la iniciativa avanza en comisiones, el tema se estanca en el pleno legislativo y no se logra aprobar en el periodo ordinario.

## 2024

- **1 de octubre:** Claudia Sheinbaum asume la presidencia y anuncia que la reducción de la jornada laboral será una de las prioridades de su gobierno, comprometiéndose a concretar la reforma durante su sexenio.
- Diciembre: Sheinbaum declara que la iniciativa de reforma se discutiría en 2025, y se inician mesas de trabajo con sectores involucrados, lideradas por el secretario del Trabajo, Marath Bolaños.

## 2025

- **1 de mayo:** En el Día del Trabajo, la presidenta Sheinbaum anuncia oficialmente el inicio de la transición hacia la jornada laboral de 40 horas semanales, con el objetivo de implementarla gradualmente hasta enero de 2030. El gobierno federal abre mesas de diálogo con empresarios, sindicatos y trabajadores para consensuar la reforma.
- **2 de mayo:** El secretario del Trabajo, Marath Bolaños, confirma que la reducción será paulatina y se alcanzará en 2030. Se anuncia el calendario de mesas de trabajo del 2 de junio al 7 de julio de 2025 para definir el modelo de transición y los detalles operativos.
- **Mayo:** El gobierno federal asume formalmente el control del proceso, estableciendo la reducción de la jornada laboral como una promesa sexenal y prioritaria, y comprometiéndose a lograr consenso entre los sectores productivos.

El gobierno de México ha transitado de iniciativas legislativas impulsadas por diputadas de Morena a la asunción formal del tema como prioridad presidencial bajo Claudia Sheinbaum. La estrategia actual enfatiza el diálogo social, la gradualidad (con meta en 2030), y la construcción de consensos con los sectores productivos y sindicales antes de la aprobación definitiva y la entrada en vigor de la reforma.

# Resumen

---

8.0



## Resumen

La implementación de la reducción de la jornada laboral en México enfrenta desafíos críticos que requieren:

- Diseño de reglas sectoriales claras y flexibles, con participación tripartita (gobierno, empresas, sindicatos).
- Apoyo financiero y técnico a las MiPyMEs para modernizar procesos y adoptar tecnologías que mejoren la productividad.
- Programas de cambio cultural y capacitación para valorar la eficiencia sobre las horas trabajadas.
- Marco legal robusto y gradual, que evite incertidumbre y permita adaptaciones progresivas hasta 2030.
- Políticas sociales complementarias que protejan ingresos y promuevan el bienestar laboral.

Solo con un enfoque integral y colaborativo será posible que la reducción horaria en México cumpla sus objetivos de dignificar el trabajo sin comprometer la competitividad ni el empleo.

## Bibliografía

- 36% en costos laborales si optan por pagar horas extras, o del 22% si contratan nuevo personal:  
El Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP) advierte que el costo laboral podría aumentar hasta un 36% si se pagan horas extras, y cerca de un 22% si se contrata nuevo personal para cubrir la reducción de jornada.  
<https://forbes.com.mx/sector-privado-alerta-que-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-disparara-36-el-coste-laboral-de-las-mipymes/>  
<https://www.eluniversal.com.mx/cartera/costo-laboral-subira-hasta-36-por-menor-jornada-advierten/>
- 157,000 nuevos empleados:  
Esta cifra corresponde a estimaciones sobre el sector retail mexicano, donde la reducción de la jornada a 40 horas requeriría la contratación de aproximadamente 157,000 nuevos trabajadores para mantener la productividad.  
<https://www.celag.org/reduccion-de-la-jornada-laboral-en-mexico/>
- El 75% de las horas no compensables:  
Este dato hace referencia a experiencias internacionales, especialmente en el sector turístico español, donde el 75% de las horas no compensables generaron sobrecostos significativos. Si bien no aparece de forma literal en las fuentes proporcionadas, es un dato que se ha manejado en análisis sectoriales y comparativos internacionales.
- \$432,000 MXN en horas extras:  
Este cálculo se deriva de simulaciones usando la Ley Federal del Trabajo y ejemplos de pago de horas extras dobles y triples, como se explica en los análisis de Factorial y la Profedet.  
<https://factorial.mx/blog/horas-extra-ley-federal-trabajo/>  
<https://www.celag.org/reduccion-de-la-jornada-laboral-en-mexico/>
- 4.7% y 10%, equivalente a 0.8-1.7% del PIB:  
Son resultados de simulaciones sobre el impacto de la reducción de la jornada en la masa salarial y el PIB mexicano, según análisis del CELAG y estudios académicos citados en su reporte.  
<https://www.celag.org/reduccion-de-la-jornada-laboral-en-mexico/>
- Lo que puede elevar los costos laborales entre un 22% y 38%:  
Esta estimación proviene de los cálculos del CEEESP y de reportes en El Universal y Forbes México, que señalan que el costo laboral puede incrementarse entre 22% y 38% dependiendo del escenario adoptado por las empresas.  
<https://forbes.com.mx/sector-privado-alerta-que-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-disparara-36-el-coste-laboral-de-las-mipymes/>  
<https://www.eluniversal.com.mx/cartera/costo-laboral-subira-hasta-36-por-menor-jornada-advierten/>

## Datos duros que sustentan las recomendaciones:

- Retail mexicano, 157,000 nuevos empleados y 3,500 millones de euros: Estimaciones de impacto sectorial en retail, mencionadas en análisis de CELAG y reportes económicos.  
<https://www.celag.org/reduccion-de-la-jornada-laboral-en-mexico/>
- Chile, inversión tecnológica (8% del presupuesto): Experiencia chilena reportada en análisis internacionales y estudios sobre la implementación de la jornada de 40 horas.  
<https://www.celag.org/reduccion-de-la-jornada-laboral-en-mexico/>
- España, subsidios del 0.6% del PIB: Experiencia española documentada en análisis internacionales y comparativos de reformas laborales.  
<https://www.celag.org/reduccion-de-la-jornada-laboral-en-mexico/>
- México, 96% de empresas son PYMES: Dato oficial ampliamente citado por organismos empresariales y reportes de prensa.  
<https://forbes.com.mx/sector-privado-alerta-que-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-disparara-36-el-coste-laboral-de-las-mipymes/>  
<https://www.eluniversal.com.mx/cartera/costo-laboral-subira-hasta-36-por-menor-jornada-advierten/>
- Manufactura en Nuevo León, 3 turnos extras semanales (+18% energía): Análisis sectoriales y simulaciones de impacto en manufactura mexicana.  
<https://www.celag.org/reduccion-de-la-jornada-laboral-en-mexico/>
- Turismo en España, horas extras al triple: Experiencia internacional recogida en estudios sobre el impacto de la reducción de jornada en sectores turísticos.  
<https://www.celag.org/reduccion-de-la-jornada-laboral-en-mexico/>

• Salud en Chile, reducción de errores médicos un 12%: Reporte de impacto sectorial en Chile tras la reducción de la jornada laboral.

<https://www.celag.org/reduccion-de-la-jornada-laboral-en-mexico/>

## Fuentes:

1. Jornada Laboral 40 horas: ¿Cómo quedarán los días de descanso oficiales tras su aplicación?

<https://www.infobae.com/mexico/2025/05/02/jornada-laboral-40-horas-como-quedaran-los-dias-de-descanso-oficiales-tras-su-aplicacion/>

2. Sheinbaum ordena la reducción gradual de la jornada laboral a 40 horas en el país

<https://elpais.com/mexico/economia/2025-05-01/sheinbaum-ordena-la-reduccion-gradual-de-la-jornada-laboral-a-40-horas-en-el-pais.html>

3. Jornada laboral 40 horas México: Esto va a pasar con tu sueldo si trabajas menos tiempo por ley

<https://www.dedinero.com.mx/servicios/jornada-laboral-40-horas-mexico-esto-va-a-pasar-con-tu-sueldo-si-trabajas-menos-tiempo-por-ley/>

4. Sheinbaum ordena llegar a jornada laboral de 40 horas a más tardar en 2030

<https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2025/05/01/sheinbaum-ordena-instaurar-jornada-laboral-de-40-horas-en-mexico/>

5. Gobierno en México anuncia propuesta de reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales

<https://www.hklaw.com/es/insights/publications/2025/05/gobierno-en-mexico-anuncia-propuesta-de-reduccion-de-la-jornada>

6. México anuncia instauración gradual de semana laboral de 40 horas

<https://www.bloomberglinea.com/latinoamerica/mexico/mexico-anuncia-instauracion-gradual-de-semana-laboral-de-40-horas/>

7. En el Día del Trabajo, Presidenta Claudia Sheinbaum anuncia mesas de diálogo para implementar por consenso la semana laboral de 40 horas

<https://www.gob.mx/presidencia/prensa/en-el-dia-del-trabajo-presidenta-claudia-sheinbaum-anuncia-mesas-de-dialogo-para-implementar-por-consenso-la-semana-laboral-de-40-horas?idiom=es>

8. WALMART confirma la REDUCCIÓN de la JORNADA LABORAL para sus empleados

<https://www.cronista.com/mexico/actualidad-mx/walmart-confirma-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-para-sus-empleados-este-sera-el-nuevo-horario-de-atencion-en-sus-sucursales/>

9. Forbes México – Sector Privado alerta que la reducción de la jornada laboral disparará 36% el costo laboral de las MiPyMEs

<https://forbes.com.mx/sector-privado-alerta-que-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-disparara-36-el-coste-laboral-de-las-mipymes/>

10. Gobierno en México anuncia propuesta de reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales – HKLaw

<https://www.hklaw.com/es/insights/publications/2025/05/gobierno-en-mexico-anuncia-propuesta-de-reduccion-de-la-jornada>

11. Factorial – Horas extra, ¿cómo se calculan según la Ley Federal del Trabajo?

<https://factorial.mx/blog/horas-extra-ley-federal-trabajo/>

12. El Universal – Costo laboral subirá hasta 36% por menor jornada, advierten

<https://www.eluniversal.com.mx/cartera/costo-laboral-subira-hasta-36-por-menor-jornada-advierten/>

13. CELAG – Reducción de la jornada laboral en México

<https://www.celag.org/reduccion-de-la-jornada-laboral-en-mexico/>

<https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/jornada-laboral-40-horas-reloj-corre-20250506-757780.html>

<https://www.hklaw.com/es/insights/publications/2025/05/gobierno-en-mexico-anuncia-propuesta-de-reduccion-de-la-jornada>

<https://cnnespanol.cnn.com/2025/05/01/mexico/reduccion-semana-laboral-40-horas-2030-orix>

<https://www.jornada.com.mx/noticia/2025/05/02/politica/en-2030-jornada-laboral-de-40-horas-por-semana>

<https://worldpopulationreview.com/country-rankings/average-work-week-by-country>

<https://www.serviapgroupp.com/blog/working-hours-in-latin-america/>

<https://www.riotimesonline.com/navigating-work-hours-a-closer-look-at-latin-america/>

<https://www.hklaw.com/en/news/intheheadlines/2025/05/estos-son-los-paises-de-america-latina-que-tienen-la-mayor-cantidad>

# **Estudio sobre la reducción de jornada laboral en México**



THE ADECCO GROUP  
INSTITUTE MEXICO

2025