



El camino hacia la jornada semanal de 40 horas en México

por Fernanda Martínez Medina

Desde la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, no se había planteado una reducción en la jornada de trabajo en México. Esto podría interpretarse como modificación simple a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo, no obstante, la discusión involucra aspectos que involucran el ámbito jurídico, económico, social y cultural. Se trata de un cambio que reconfigurará la manera en que se conciben las relaciones de trabajo, la productividad y el papel de las personas trabajadoras en la estructura económica del país.

La jornada máxima en México es de 48 horas semanales, ocupando uno de los primeros lugares en el mundo en cuanto a horas anuales trabajadas, con más de 2,200 horas en promedio. En comparación, países como Alemania, Dinamarca o Francia, los trabajadores laboran menos de 1,500 horas al año, permitiéndose disfrutar de mayores niveles de bienestar y recreación, aunado que las empresas reflejan un índice de productividad alto.¹

Así, resulta un problema el exceso de horas de trabajo ya que causan a las personas trabajadoras cansancio, estrés y daños psicoemocionales que limitan la capacidad de atención y disminuye su desempeño en el trabajo. Además, se ha permitido un sistema en donde se puedan establecer tiempo extra sin límites. Las personas trabajadoras aceptan someterse a estos mecanismos con el objetivo de llegar a una estabilidad económica, emocional y física. En este mismo sentido existe la dificultad de mantener un equilibrio entre la vida personal y la laboral. El exceso de horas frente al empleo no solo consume la energía y la salud de las personas, sino que también afecta las relaciones sociales, debilitando los vínculos familiares que son esenciales para el bienestar colectivo.

Buscando erradicar esta problemática, el día 1 de mayo de 2025, la presidenta Claudia Sheinbaum anunció oficialmente la reducción gradual de la jornada laboral a 40 horas semanales en México. Señaló que este cambio se implementará mediante un proceso escalonado que contemple las particularidades de los distintos sectores productivos, con el fin de no afectar la estabilidad económica del país. Este anuncio marcó un punto de inflexión en la agenda laboral nacional, al colocar la justicia social y el bienestar de los trabajadores en el centro de las políticas públicas, pero también abrió el debate en el sector patronal sobre la viabilidad y el ritmo con que debe realizarse la transformación.

La reforma plantea reducir la jornada máxima de 48 a 40 horas semanales, sin afectar el salario de los trabajadores, mediante cambios al Artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo. Esta propuesta se sustenta en la idea de garantizar que, por cada cinco días de trabajo, las personas puedan

¹ Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). (2015, 24 de abril). *Horas trabajadas al año vía OCDE*. <https://imco.org.mx/horas-trabajadas-al-ano-via-ocde/>

gozar de dos días de descanso obligatorio, lo cual representaría un avance histórico en materia de derechos laborales. Asimismo, se mantiene la obligación de pagar horas extras a quienes excedan las 40 horas semanales, lo que refuerza el principio de compensar el tiempo extra laborado.

Un elemento importante de la reforma es que prevé una implementación gradual, diferenciada según el tamaño de la empresa: las grandes tendrían un plazo de seis meses; las medianas, un año y medio; las pequeñas, dos años; y las micro, hasta tres años y medio con la finalidad de que todas puedan adaptarse a la nueva jornada.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo con el Convenio 47, promueve la reducción progresiva de la duración del trabajo como medio de mejorar las condiciones de vida y empleo. Aunque no ha sido ratificado por todos los Estados miembros, entre ellos México, este convenio marcó un precedente histórico al reconocer que la disminución del tiempo de trabajo no constituye un obstáculo para el desarrollo económico, sino una condición esencial para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.² La OIT ha mantenido una presión constante sobre los Estados para que adopten compromisos en este ámbito, subrayando que la disminución de la jornada laboral forma parte de un movimiento internacional destinado a equilibrar el trabajo con la vida personal y familiar, haciendo énfasis en la dignidad humana.

Respecto a las posturas que ha tomado el sector patronal, la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), representada por Juan José Sierra, ha señalado que “*no es el momento*” para avanzar en la reducción de la jornada laboral, especialmente ante la desaceleración económica actual. Asimismo, ha solicitado que se incluyan mecanismos de flexibilidad y excepciones, al considerar que aún existen pendientes estructurales como la baja productividad, la inseguridad, la informalidad y la falta de incentivos para las micro, pequeñas y medianas empresas.³ Este posicionamiento refleja el querer postergar reformas laborales bajo el argumento de que no es económicamente viable ya que existirá una baja productividad.

En este diálogo también resalta la opinión de Manuel Fuentes Muñiz, Doctor en Derecho y especialista en materia laboral, quien advierte que el verdadero reto consiste en acompañar la reforma con un fortalecimiento real de la inspección laboral, pues recuerda que más del 90 % de los trabajadores en México carecen de sindicato o contrato colectivo, lo que los deja en una situación de vulnerabilidad frente a jornadas excesivas o pagos inadecuados de horas extras. Subraya, además, que los bajos salarios empujan a miles de personas a aceptar más horas de las que la ley permite, muchas veces sin remuneración justa, por lo que insiste en que la reducción de la jornada debe ir de la mano con la dignificación del salario y del propio trabajador, a fin de que la reforma tenga un impacto social.

Es por ello la importancia de esta reforma, que busca la reducción de la jornada laboral a 40 horas en México, ya que constituye un cambio histórico que trasciende lo jurídico para convertirse en un debate social, económico y humano. Si bien existe la postura patronal que advierte sobre los riesgos de su implementación en un contexto de baja productividad y desaceleración económica, el marco internacional y los propios problemas estructurales de México, muestran que trabajar más horas no garantiza mayor bienestar ni eficiencia.

² Organización Internacional del Trabajo. (1935). *Convenio sobre la reducción de la duración del trabajo a cuarenta horas semanales, C047*. Adoptado el 22 de junio de 1935 en Ginebra.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312192

³ El País (2025, 1 de mayo). *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>

La medida anunciada por el gobierno actual busca equilibrar la vida laboral y personal sin afectar el salario, acompañada de un proceso gradual que atienda las particularidades de cada sector productivo. En suma, el reto está en hacer de la jornada de 40 horas no solo un derecho escrito, sino una práctica efectiva que coloque en el centro la salud, la dignidad y la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Fernanda Martínez Medina

Licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma Metropolitana
Miembro del Seminario de Estudios Jurídicos del Trabajo en México