

## LAS EMPRESAS GLOBALES PROPONEN LINEAMIENTOS PARA UNA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL RESPONSABLE Y SOSTENIBLE

**Ciudad de México, 30 de junio de 2025.** Tras nuestra participación en el **4º Foro para la Implementación de la Semana Laboral de 40 Horas**, proceso colectivo que busca fortalecer los derechos laborales en México, al tiempo que se construye un entorno económico viable, competitivo y justo, reiteramos nuestro compromiso con el desarrollo de un modelo laboral que fortalezca los derechos de las y los trabajadores, promueva la productividad y contribuya a la competitividad de México.

Las 60 empresas internacionales que conformamos este Consejo operamos en más de 20 sectores estratégicos y representamos más del 40% de la inversión extranjera directa en México. Además, contribuimos con el 10% del Producto Interno Bruto nacional. Para nosotros, México no es solo un mercado. Es nuestra casa, nuestro proyecto y nuestra pasión: el país que hemos elegido para crecer y contribuir. En estas empresas, 8 millones de mexicanos encuentran empleo, ingreso familiar y oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Nuestra vocación es clara: detonar inversión, impulsar el desarrollo económico y generar empleos formales y bien remunerados, no solo dentro de nuestras empresas, sino también en toda nuestra cadena de proveeduría en México.

Por ello, creemos que hoy estamos ante una reforma de alto impacto y que, para tener éxito, requiere una implementación con **visión integral, técnica y realista**. De la misma forma, debe considerar el contexto más amplio del mercado laboral en México.

Nuestro país sigue enfrentando dos desafíos estructurales. **Por un lado, una tasa de informalidad que supera el 50%; por otro, niveles de productividad por debajo del promedio de otras economías con las que competimos.**

Estos factores no pueden quedar fuera de la conversación. Si el objetivo es elevar la calidad del empleo, entonces es indispensable asegurar que una reducción de la jornada laboral fortalezca la formalización, promueva la eficiencia y contribuya a un entorno más competitivo e inclusivo

En este contexto, compartimos algunos elementos que, desde la perspectiva de las Empresas Globales, pueden aportar al diseño e implementación exitosa de la reforma:

1. **Una implementación gradual**, con metas claras, un calendario definido y mecanismos de seguimiento. Países como Chile y Colombia han avanzado con éxito mediante esquemas escalonados, que permiten a los sectores adaptarse operativa y financieramente. En nuestro caso, esto es particularmente relevante ante la escasez global de talento y los impactos que ya anticipamos. Una primera estimación interna indica que una reducción abrupta de la jornada implicaría un incremento promedio mensual de casi 20% en los costos laborales para puestos operativos. Además, requeriríamos un 15% más de personal operativo para mantener la operación actual.
2. **Esquemas diferenciados por sector y por función**. No todas las industrias pueden ajustarse de la misma forma ni al mismo ritmo. La legislación debe contemplar mecanismos específicos para sectores como el agrícola, el logístico, el industrial o el de servicios, así

como criterios diferenciados para puestos directivos, gerenciales o de alta responsabilidad operativa. Esto es especialmente crítico para las pequeñas y medianas empresas, que enfrentan mayores desafíos operativos y márgenes más estrechos.

3. **Flexibilidad en la distribución semanal de la jornada.** Consideramos relevante que la reforma permita flexibilidad en la forma de distribuir las 40 horas semanales, sin que se imponga un único modelo de cinco días de 8 horas. Esto daría espacio a esquemas que mejor se adapten a la operación de cada sector, siempre respetando las horas máximas y condiciones laborales justas.
4. **Revisión del régimen de horas extraordinarias.** Proponemos flexibilizar el límite semanal y eliminar el tope diario estricto de horas extra, siempre dentro de esquemas de responsabilidad y supervisión adecuados. Asimismo, sugerimos revisar el esquema actual de cálculo y costo de horas extraordinarias, a fin de adecuarlo a un contexto de jornada reducida. Esto permitiría garantizar una remuneración justa para los trabajadores sin imponer cargas desproporcionadas a las empresas, especialmente en periodos de alta demanda operativa. Cabe destacar que México se encuentra entre los países con el mayor costo de horas extras a nivel internacional. Además, en muchos casos —incluso dentro de empresas que ofrecen prestaciones por encima del estándar legal— hay trabajadores que voluntariamente buscan incrementar sus ingresos mediante jornadas adicionales. Una reforma inteligente debe reconocer esta realidad y permitir dicha posibilidad, sin comprometer los derechos laborales ni el equilibrio entre la vida profesional y personal.
5. **Ajuste a la prima dominical.** Planteamos que esta prestación se otorgue cuando un trabajador labore en su día de descanso ordinario, independientemente de si este es domingo. Esto permitiría una aplicación más equitativa y operativamente coherente para sectores con diferentes modelos de organización del trabajo, especialmente ante el reto de redistribuir eficientemente la fuerza laboral durante la semana bajo un esquema de jornada reducida.
6. **Certeza jurídica en inspección y supervisión.** Es fundamental establecer lineamientos claros para esquemas de teletrabajo y flexibilidad laboral, así como criterios definidos respecto a la NOM-035 sobre factores psicosociales. También es urgente revisar la reciente reforma en materia de trata de personas, que hoy genera ambigüedades legales, incluso en contextos donde se cumplen los límites de jornada y tiempo extra.
7. **Fortalecimiento del talento y la formación laboral.** Esta reforma debe ser una oportunidad para elevar la competitividad del país a través del desarrollo de talento. México enfrenta una escasez estructural de técnicos, operadores calificados y especialistas. Al mismo tiempo, seguimos rezagados en materia de productividad frente a muchos de los países con los que competimos en el ámbito global. Una transición de esta magnitud debe ir acompañada de estrategias de formación, actualización de planes educativos y colaboración efectiva entre los sectores público, privado y académico.

Las Empresas Globales vemos en esta propuesta de reforma no solo una oportunidad para ajustar el marco normativo, sino también para contribuir activamente a un nuevo modelo laboral más justo, moderno y competitivo. Creemos que un proceso plural de diálogo, basado en la corresponsabilidad, es la vía para construir soluciones que beneficien a trabajadores, empresas de todos los tamaños y a la economía del país. Seguiremos participando de manera activa, convencidos de que las reformas que se construyen en colectivo son las que más transforman y las que más unen.

###

X: [@emglobales](#) LinkedIn: [EmpresasGlobales](#)

En el Consejo de **Empresas Globales** participamos 60 grandes compañías que operamos en distintos países y con una sólida presencia en México. Estas empresas, líderes en más de 20 sectores de la economía, representamos el 40 % de la inversión extranjera directa, fomentamos cadenas nacionales de proveeduría, generamos el 10 % del Producto Interno Bruto (PIB), apostamos por la innovación y el desarrollo de talento nacional, hemos invertido y trabajado en México –en algunos casos, por más de 100 años– y somos fuente de empleo y prosperidad para más de 8 millones de mexicanos, además de ser una fuente crucial de ingresos fiscales para el país.