

EL DESEMPLEO Y LA REDUCCIÓN DE JORNADA, UNA TRANSICIÓN QUE EXIGE ESTRATEGIA

México se encuentra frente a un punto de inflexión en su modelo laboral. La inminente transición hacia una jornada de 40 horas semanales, anunciada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social abre un amplio debate sobre sus **efectos reales en la economía formal, la contratación, la productividad y la sostenibilidad empresarial**. Esta medida que, si bien representa un avance en el reconocimiento del derecho al tiempo de descanso y a una vida laboral más equilibrada, esto no exenta que su implementación conlleva riesgos si no se acompaña de mecanismos efectivos que permitan su ejecución progresiva y ordenada.

Los datos más recientes sobre empleo formal revelan una realidad que no puede ignorarse y es que estamos ante un enfriamiento evidente de la economía formal. Las cifras muestran una caída histórica en la generación de empleos registrados ante el IMSS, lo que ha encendido las alertas en diversos sectores productivos. **La preocupación no radica en la reducción de jornada como ideal, sino en el contexto en el que se busca implementar**, pues estamos en una economía que ya muestra signos de desaceleración, una regulación cada vez más exigente y empresas que operan con márgenes reducidos.

Cabe destacar que las estadísticas sobre desempleo que, días pasados, se dieron a conocer por el economista Carlos Ramírez en su cuenta de “X”, en las que se muestra una **caída abrupta en la variación de empleos formales** registrados ante el IMSS, son preocupantes indicadores que ameritan un análisis, destacando dos datos muy reveladores:

- En mayo 2025 se dieron de **baja 4,984 patrones**, mientras que en los últimos 12 meses fueron 30,408.
- También se resalta que, en mayo 2025, se dieron **45,624 bajas de trabajadores**, lo acumulado en 2025 representa 133,665.

Lo que se observa **es que más que una simple desaceleración**, estamos frente a un enfriamiento real de la economía formal. Este fenómeno implica que las empresas, sobre todo, las pequeñas y medianas, están evitando las decisiones de contratación, expansión o inversión. **La cautela en la contratación formal es evidente**, por lo que, algunas empresas están optando por mantener plantillas reducidas, ajustar turnos o contratar bajo esquemas más flexibles y menos costosos, aunque con menor protección.

Esto nos lleva a analizar un aspecto crítico como el de un posible traslado del empleo hacia esquemas de informalidad encubierta, donde el trabajador se contrata bajo simulación de independencia o aparece con un salario menor al real. Es importante entender que esto, **no solo vulnera derechos laborales** más elementales, sino que también **impacta directamente en la erosión a la base contributiva**, lo que genera menos recursos para atender las necesidades colectivas obligando al Estado a asumir mayores cargas presupuestales que generan el efecto de limitar el desarrollo económico y social, lo que a largo plazo mantiene la desigualdad y pobreza.

Ahora bien, esto ha ocurrido ante un entorno económico incierto, regulatoriamente exigente y financieramente limitado, lo que genera incertidumbre sobre las consecuencias de la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales. Esta modificación si bien, se ha estado esperando desde hace tiempo, ya que está respaldada por estándares internacionales, debe ser abordada con responsabilidad técnica. **Las empresas requieren acompañamiento real**, no solo en términos normativos, sino también en capacidades operativas, administrativas y financieras. De lo contrario, una implementación precipitada podría comprometer la productividad, inducir la informalidad e incluso afectar la viabilidad financiera de las empresas.

En este contexto, lejos de rechazar el cambio, diversos sectores industriales, han manifestado apertura hacia un nuevo modelo laboral que dignifique el trabajo y eleve la calidad de vida de las personas. Sin embargo, ese respaldo se da bajo el entendimiento de que **la transición debe ser escalonada y diferenciada** según giro, tamaño, grado de automatización entre otros aspectos.

La experiencia internacional demuestra que una reforma de esta naturaleza requiere condiciones que faciliten la implementación como apertura a la digitalización, esquemas flexibles, horarios escalonados o trabajo compartido, pero sobre todo con una **estrategia clara de capacitación**. No basta la voluntad política, se necesita una arquitectura regulatoria y de acompañamiento robusta.

Con base en el panorama actual, es indispensable que cualquier política de transformación laboral, incluida la reducción de jornada a 40 horas, considere como **prioridad evitar el agravamiento del desempleo**. Esta situación no debe ser subestimada, ya que, cuando la contratación se frena y la inversión se posterga, los efectos se traducen en pérdida de empleos de calidad y migración hacia esquemas informales. Para contrarrestar esta tendencia, se requiere una **estrategia integral** que combine flexibilidad normativa con incentivos para la formalidad, apoyos a las MIPYMES y esquemas que promuevan la eficiencia sin precarizar el empleo.

La clave está en **propiciar un entorno donde cumplir la ley sea posible y rentable**, sin castigar la productividad ni sofocar la operación empresarial. Por ello, las recomendaciones deben estar orientadas hacia un enfoque preventivo acompañados de la implementación de **mecanismos de vigilancia** adecuada por parte del Estado. Además, es indispensable un fortalecimiento de programas de apoyo al empleo, facilitar el acceso a créditos o estímulos fiscales condicionados al mantenimiento de empleos formales y la profesionalización.

Hoy más que nunca, es momento de dejar de observar los indicadores como si fueran ajenos a nuestra responsabilidad. **Cada empresa, cada líder, cada trabajador y cada institución tiene un papel importante para revertir esta tendencia que afecta el empleo formal**. Desde cada trinchera se pueden impulsar decisiones conscientes que prioricen la dignidad laboral, la productividad con justicia y la construcción de un país donde la formalidad sea sinónimo de oportunidad, no de castigo. La transformación no vendrá solo desde la ley, se origina en la forma en que contratamos, capacitamos y cumplimos. **Ser parte del cambio es compromiso de todos, construyendo desde ahora empleos con responsabilidad**.