

### 3. Impacto de la Ley Silla y la jornada laboral reducida en las micro y pequeñas empresas (mypes) en México

EDITH GUADALUPE ALVARADO VALERA\*  
LOURDES CONCEPCIÓN BARRÓN ROMERO\*\*  
LUIS RAMÓN MONTALVO AYALA\*\*\*  
JUAN DIEGO JARA AGUIAR\*\*\*\*

DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.250.03>

#### Resumen

La legislación laboral en México ha evolucionado para mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar de los empleados. Entre los cambios recientes destacan la Ley Silla y la reducción de jornadas laborales, que buscan fomentar un equilibrio entre la vida profesional y personal. Sin embargo, para los micro y pequeños empresarios, estos cambios representan desafíos en la reorganización de sus actividades y su estructura. El objetivo de la investigación es explorar y comprender el impacto de la reducción de la jornada laboral y la implementación de la Ley Silla en las mypes en el municipio de Ixtlán del Río, Nayarit. El diseño de este estudio es exploratorio y descriptivo. Se aplicaron entrevistas semiestructuradas a 10 negocios de comercio del municipio. Los resultados evidencian que las preocupaciones de los empresarios giran en torno a los costos y la reorganización, lo que

---

\* Doctora en Formación Didáctica. Profesora-investigadora de tiempo completo en la Unidad Académica de Ahuacatlán de la Universidad Autónoma de Nayarit, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3684-5673>

\*\* Doctora en Formación Didáctica. Profesora-investigadora de tiempo completo en la Unidad Académica de Ahuacatlán de la Universidad Autónoma de Nayarit, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6649-6876>

\*\*\* Doctor en Formación Didáctica. Profesor-investigador de tiempo completo en la Unidad Académica de Ahuacatlán de la Universidad Autónoma de Nayarit, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2421-2158>

\*\*\*\* Maestro en Impuestos. Profesor-investigador de tiempo completo en la Unidad Académica de Ahuacatlán de la Universidad Autónoma de Nayarit, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1524-8418>

indica una posible necesidad de incorporar tecnología y maquinaria para adaptarse a las nuevas condiciones laborales.

**Palabras clave:** *jornada laboral reducida, Ley Silla, mypes.*

## Introducción

El recurso humano es parte importante del funcionamiento de las organizaciones empresariales que se desarrollan en diferentes giros, tamaños, sectores, formas de organización, con y sin fines de lucro, ya que aportan fuerza física, mental y emocional, por tal motivo, se debe mantener un equilibrio de las personas con sus actividades laborales ya que, si se perciben inhumanas, causarán efectos negativos dentro de la organización lo cual se verá reflejado en la competitividad de las mismas.

La legislación laboral en México se ha transformado en los últimos años, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores. Uno de los cambios más recientes es la Ley Silla que consiste en contar con asientos especiales para que los trabajadores puedan tomar un descanso dentro de su jornada laboral y el de implementar jornadas laborales reducidas en la que el número de horas de trabajo por semana será de 40, con estas medidas se busca promover un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal. Sin embargo, el impacto de estas nuevas normativas en las *micro y pequeñas empresas* (mypes) mexicanas, que constituyen el motor de la economía nacional, es un tema que requiere un análisis profundo.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo analizar el impacto de la Ley Silla y la Jornada Laboral Reducida en las mypes mexicanas, del estado de Nayarit en el municipio de Ixtlán del Río, explorando las oportunidades y desafíos que estas medidas generan para los empresarios y trabajadores del sector denominado: al por menor y por mayor, de diferentes giros empresariales. Se busca comprender cómo la implementación de estas nuevas regulaciones impacta en la productividad económica, la competitividad, la organización laboral y la sostenibilidad de las mipymes, así como en el bienestar de los trabajadores.

## Revisión de la literatura

El estudio de las condiciones laborales en las micro y pequeñas empresas (mypes) es categórico para comprender el desarrollo económico y social en regiones específicas. En México, como lo menciona (Ruiz, 2023) en su artículo, con más de cinco millones de empresarios y más de 60 millones de colaboradores, dato de la Coparmex, las políticas como la Ley Silla y la implementación de jornadas laborales reducidas son importantes, ya que tienen impacto económico y estructural dentro de las organizaciones.

Es transcendental considerar el velar por los intereses de la fuerza laboral en el ámbito empresarial. La conciliación entre la vida laboral y familiar y una de las estrategias tomadas, desde países europeos y en el mismo contexto, México, es la disminución de la jornada laboral para mujeres y hombres buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores y con esto, la competitividad empresarial.

Para el año de 1912, en España, surge la Ley de la Silla para las mujeres, teniendo como prioridad que las obreras tuvieran protección jurídica, con beneficios de género exclusivamente (Espuny y García, 2010).

Investigaciones en diversas partes del mundo indican que la reducción de la jornada laboral puede llevar a una mayor productividad y menor ausentismo (López y Sánchez, 2022); sin embargo, la implementación de esta medida en las mypes puede presentar desafíos, especialmente en términos de costos y reorganización del trabajo.

La Ley Silla en México obliga a los empleadores a proporcionar asientos adecuados a sus empleados para que puedan descansar cuando las condiciones del trabajo lo permitan. Esta normativa tiene como objetivo principal mejorar las condiciones ergonómicas y reducir la fatiga física de los trabajadores, especialmente aquellos que realizan tareas que requieren estar de pie por largos periodos.

De esta manera, la norma ayudará a todas aquellas profesiones en las cuales se permanece de pie como policías, guardias de seguridad, empleados de restaurantes, hoteles, cajeras, costureras, trabajadoras del hogar y demás servicios, por tal motivo, están incluidas todas aquellas micro y pequeñas empresas que realicen actividades económicas.

La Jornada Laboral Reducida implica una disminución del número de horas trabajadas semanalmente, sin una reducción proporcional en el salario. Esta política busca mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, aumentar la satisfacción de los empleados y, en última instancia, mejorar la productividad.

Aunque este es el límite estándar establecido por la Ley Federal del Trabajo, el 27% de los trabajadores superan las 48 horas semanales como lo resalta el Instituto Mexicano para la Competitividad (2024). En muchos casos, las horas extras no se remuneran conforme a la normativa vigente.

La Organización Internacional del Trabajo (2023) recomienda un tiempo de trabajo de 40 horas por semana. En consonancia con esto, varios países ya han implementado reformas para reducir la jornada laboral. A continuación, se presentan algunas experiencias internacionales al respecto que García (2023) señala en su artículo.

Ecuador fue pionero en América Latina en la reducción de la jornada laboral. Desde 1997, la legislación ecuatoriana establece un máximo estándar de 40 horas semanales, con un límite diario de 8 horas, normativa que sigue vigente.

En abril de 2023, Chile aprobó una reforma legal que disminuye gradualmente la jornada laboral máxima de 45 a 40 horas semanales. La reforma establece que, durante el primer año de aplicación, la jornada será de 44 horas semanales, reduciéndose a 43 horas el siguiente año, y así sucesivamente hasta alcanzar las 40 horas en cinco años. Este nuevo esquema también permite trabajar cuatro días y descansar tres, a diferencia de la legislación anterior que exigía un mínimo de cinco días laborales. Además, se redujo el límite de horas extra permitidas de 12 a 5 horas semanales.

En 2022, se implementó en Francia la jornada laboral estándar de 35 horas semanales, obligatoria para todas las empresas, con algunas excepciones. Esta regulación es una de las primeras en Europa Occidental y establece una de las jornadas laborales más cortas entre estos países.

Exceptuando Grecia, Colombia y México, los países miembros de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) tienen una jornada laboral estándar de 40 horas semanales; incluso en algunos países de altos ingresos, como Dinamarca y Suiza, las jornadas laborales son

menores, con 37 y 35 horas semanales, respectivamente. Aunque algunos países mantienen las 40 horas semanales en sus legislaciones, la jornada real cumplida por los trabajadores en países europeos ha disminuido en los últimos años, con un promedio de 37.5 horas semanales.

## Marco teórico

### Micro y pequeñas empresas

Las micro y pequeñas empresas (mypes) representan más del 99.8% de las empresas en México. Este sector refleja una rica diversidad sociocultural y económica, mostrando al mundo la variedad y riqueza de México. Este grupo incluye, desde empresas familiares dedicadas a oficios tradicionales como el tejido de hilo, la cerámica, la talabartería y la orfebrería, hasta empresas productoras, de servicios turísticos, medicina alternativa, proveedoras, exportadoras y de industrias especializadas. Estas empresas contribuyen significativamente al fortalecimiento económico, promueven el desarrollo regional y tienen un impacto positivo en la vida social. El contexto económico y sociopolítico de México favorece la creación y fortalecimiento de estas empresas. La iniciativa “mipymes mexicanas: motor de nuestra economía del Gobierno de México” subraya la importancia de las empresas de todos los tamaños y el valor que aportan al país, destacando la participación de las mujeres empresarias y las acciones coordinadas entre agentes públicos y privados para promover su crecimiento.

Las mypes constituyen la base fundamental de las economías y son un motor clave para la innovación y el crecimiento económico de las naciones. A nivel global, el 94% de las empresas son mypes, lo que equivale a aproximadamente 400 millones de negocios. Estas empresas son cruciales en la generación de empleo a nivel internacional, produciendo en promedio el 70% de los puestos de trabajo. En Colombia, las mipymes representan el 80% del empleo, en Alemania el 88%, y en Turquía superan el promedio con un 72% (Secretaría de Economía, 2024).

En México se estratifican de la siguiente forma: micro de 1 a 10 personas, pequeñas de 11 a 50 personas, medianas de 51 a 250 personas. El país cuen-

ta con 4.7 millones de mipymes. El 68 % del total de personas son empleadas en mypes y contribuyen con el 52 % al PIB. Las principales actividades económicas: comercio al por menor, servicios y manufacturas.

Actualmente las micros, que representan el 95%, emplean de 1 a 10 personas, 4.5 millones de establecimientos; las pequeñas, que son el 4%, emplean de 11 a 50 personas, que son 190 mil establecimientos y las medianas, que son el 0.08%, emplean de 51 a 250 personas, que significan 38 mil establecimientos (Secretaría de Economía, 2024).

## Ley Silla

Esta Ley se refiere a la normativa que obliga a los empleadores a proporcionar asientos adecuados a los trabajadores para que puedan descansar durante su jornada laboral, cuando las características del trabajo lo permitan. Esta legislación tiene su base en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 132, fracción V, que regula las relaciones laborales en el país.

El **Artículo 132, Fracción V** dice que: los patrones están obligados a “mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita a naturaleza del trabajo”.

La regulación busca garantizar que los trabajadores que permanecen de pie durante extensos periodos tengan la posibilidad de descansar cuando lo requieran. Con esto se contribuye al bienestar físico de los empleados y a prevenir problemas de salud asociados a fatiga y posturas inadecuadas.

Además de la Ley Federal del Trabajo (LFT), las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) también proporcionan lineamientos específicos sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Algunas Normas Oficiales relevantes incluyen:

**NOM-001-STPS-2008:** Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo-Condiciónes de seguridad.

Esta norma establece las condiciones de seguridad que deben cumplir los edificios, locales, instalaciones y áreas de trabajo, lo que incluye la provisión de asientos adecuados cuando el trabajo lo requiera.

## Reducción de la jornada laboral

La Organización Internacional del Trabajo (2023), sugiere una jornada laboral de 40 horas semanales, con el propósito de equilibrar la vida laboral y personal, proteger la salud de los empleados y aumentar la productividad. En México, la reducción de la jornada laboral se fundamenta en la Ley Federal del Trabajo, que estipula los límites y condiciones para la duración de la jornada. Aunque la legislación vigente permite una jornada máxima de 48 horas por semana, existe un movimiento creciente que aboga por reducir esta jornada para cumplir con los estándares internacionales y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Las reformas y propuestas recientes evidencian un esfuerzo constante por adaptar las condiciones laborales a las necesidades actuales y fomentar un entorno de trabajo más saludable y eficiente.

La reducción de la jornada laboral en las mipymes mexicanas tendrá un impacto positivo en la productividad y la competitividad, siempre y cuando se acompañe de una adecuada gestión empresarial y adaptación a las nuevas regulaciones.

El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, reformado, quedaría de la siguiente manera: “Por cada 5 días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”.

## Metodología

El presente estudio tiene como objetivo explorar y comprender el impacto económico y estructural de las organizaciones a causa de la reducción de la jornada laboral y la implementación de la Ley Silla en las micro y pequeñas empresas en México, en el municipio de Ixtlán del Río, Nayarit. La metodología cualitativa se elige para obtener una comprensión profunda de las experiencias, percepciones y prácticas de los empresarios, en relación con estas políticas laborales.

## Diseño del estudio

El diseño del estudio es de naturaleza exploratoria y descriptiva, utilizando métodos cualitativos para recopilar y analizar datos. Se emplearán entrevistas semiestructuradas y análisis de documentos para obtener una visión integral del impacto de estas políticas.

Según Creswell (2024), la investigación cualitativa se basa en la comprensión en profundidad de las experiencias y perspectivas de los participantes, en lugar de la cuantificación de variables.

## Muestra

Según Patton (2015), el muestreo en la investigación cualitativa implica la selección deliberada de participantes o casos que puedan proporcionar información rica y significativa sobre el fenómeno de interés.

Empresarios, dueños de las micro y pequeñas empresas de Ixtlán del Río, Nayarit, del sector económico de comercio, de diferentes giros que se dedican a la venta de productos al por menor y al por mayor.

Se seleccionarán intencionalmente entre 10 mypes ubicadas en Ixtlán del Río del estado de Nayarit, abarcando sectores dedicadas al comercio. La selección de la muestra se basará en criterios de variabilidad en términos de tamaño de la empresa, ubicación geográfica y sector económico.

Entrevista semiestructurada para aplicarse en el formulario de Google, para obtener información detallada sobre las percepciones de los empresarios, respecto a la reducción de la jornada laboral y la implementación de la Ley Silla.

Las preguntas incluirán temas sobre el conocimiento de los cambios de la Ley, los desafíos que enfrentarán y el bienestar de los empleados.

La recolección de datos será de la siguiente manera.



## Recolección de datos

- Contactar a las empresas seleccionadas y obtener su consentimiento para participar en el estudio.
- Realizar entrevistas semiestructuradas con empresarios por medio de un cuestionario en formulario de Google.

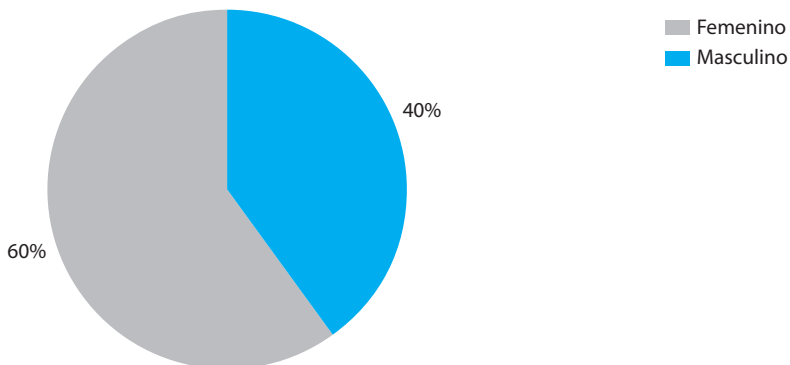
## Análisis de datos

- *Sección 1.* Datos del entrevistado, giro, número de empleados
- *Sección 2.* Conocimiento y percepción de la Ley Silla
- *Sección 3.* Conocimiento y percepción de la jornada laboral reducida

## Resultados

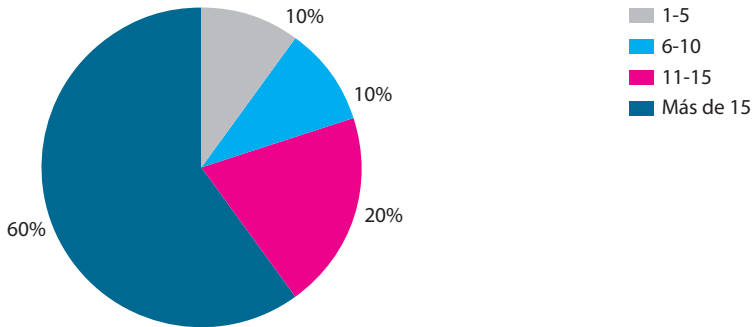
Los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas por medio del formulario de Google aplicado a 10 empresarios de diferentes giros como farmacias, dulcerías, venta de artículos de temporada, artículos eléctricos, entre otros, especificados en la primera pregunta, fueron los siguientes:

Gráfica 1. Género del directivo del negocio



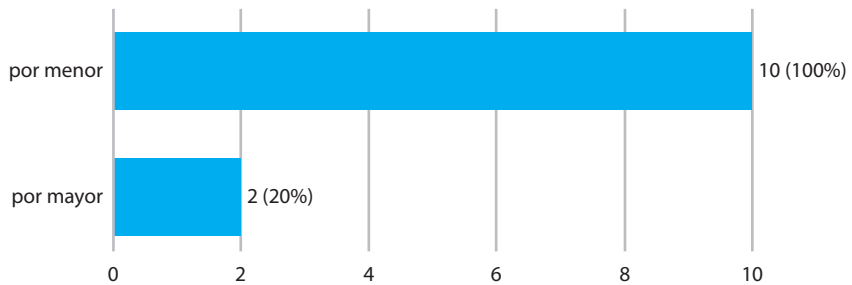
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 2. Número de años que lleva el negocio en funcionamiento



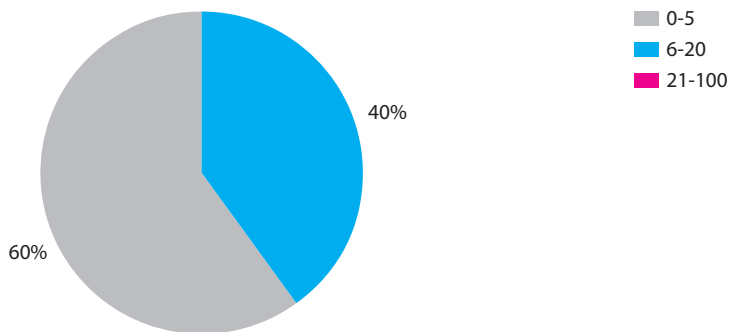
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 3. La empresa de comercio vende



Fuente: elaboración propia.

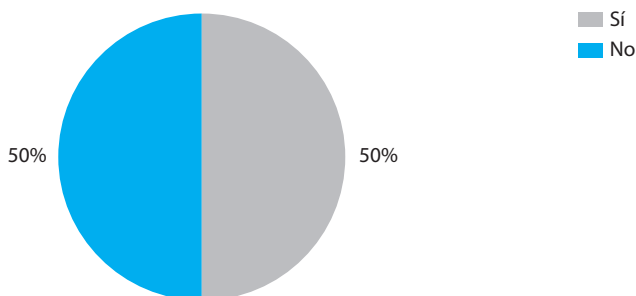
Gráfica 4. Número de colaboradores con los que cuenta la empresa



Fuente: elaboración propia.

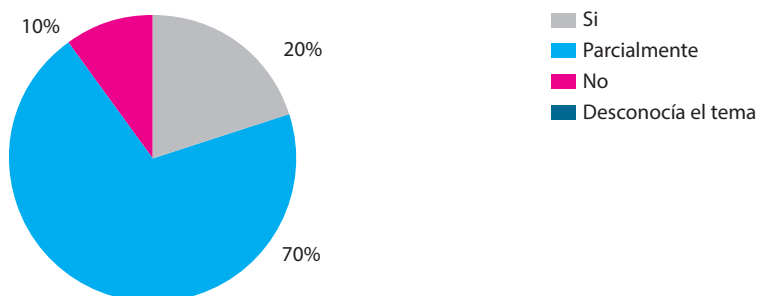
En la segunda sección, que fue relacionada con el conocimiento de la Ley Silla, los resultados fueron los siguientes:

Gráfica 5. ¿Está familiarizado con la Ley Silla?



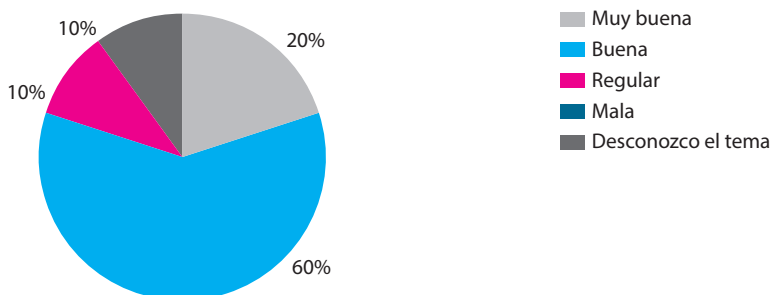
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 6. ¿Se ha implementado la Ley Silla en su lugar de trabajo?



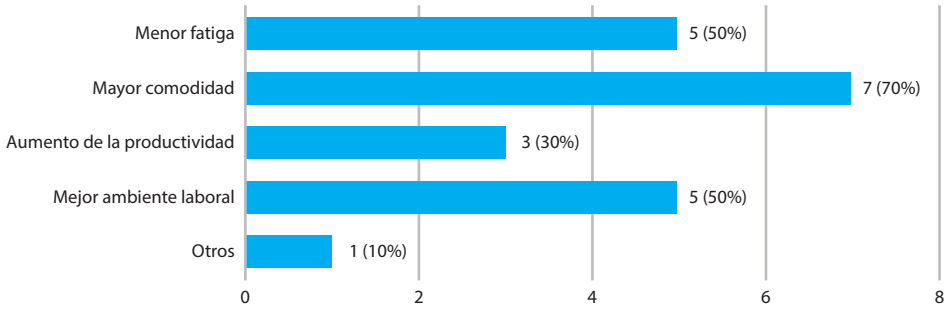
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 7. ¿Cómo calificaría la implementación de la Ley Silla en su empresa?



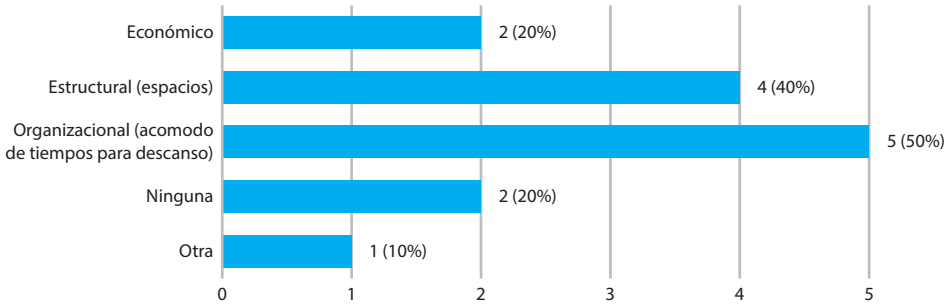
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 8. ¿Qué beneficios se pudieran obtener de la implementación de la Ley Silla?



Fuente: elaboración propia.

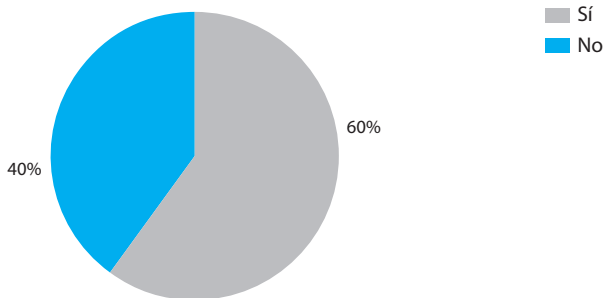
Gráfica 9. ¿Cuál sería el impacto en tu empresa con la implementación de la Ley Silla?



Fuente: elaboración propia.

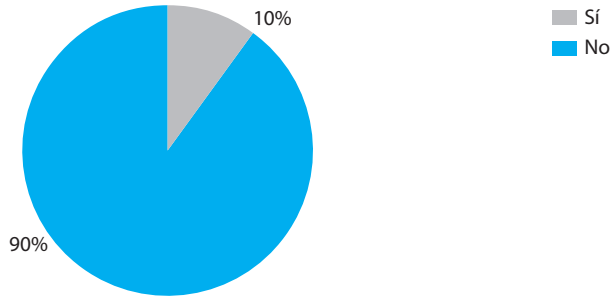
En la tercera sección, los resultados con relación a la reducción de la jornada laboral son los siguientes:

Gráfica 10. ¿Está familiarizado con el concepto de jornada laboral reducida?



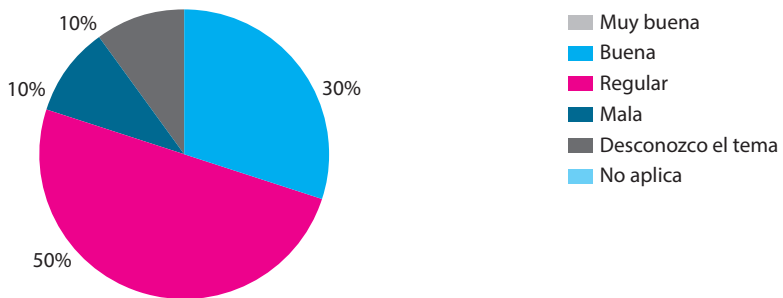
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 11. ¿Se ha implementado la jornada laboral reducida en su empresa?



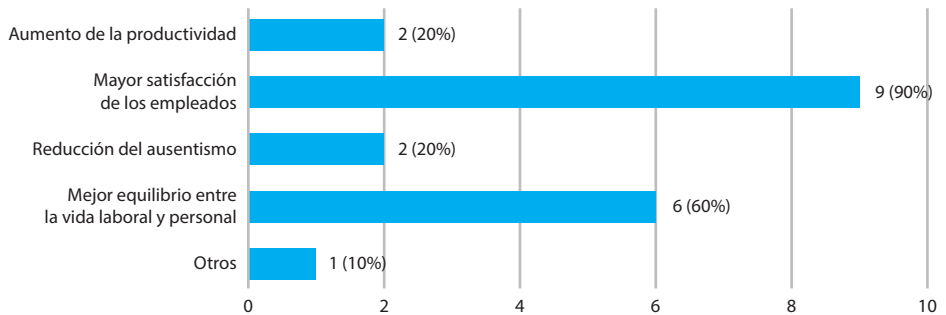
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 12. ¿Cómo calificaría la implementación de la jornada laboral reducida en su empresa?



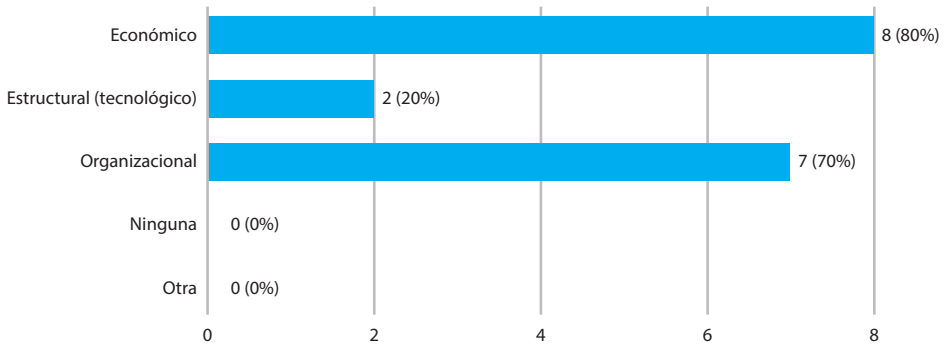
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 13. ¿Qué beneficios se pudieran obtener con la implementación de la jornada laboral reducida?



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 14. ¿Cuál sería el impacto en tu empresa con la implementación de la reducción de la jornada laboral?



Fuente: elaboración propia.

En los resultados sobre el conocimiento de la Ley Silla, se observa que la mayoría de los empresarios encuestados no están al tanto de esta regulación. Aunque no se proporcionan cifras específicas, se puede deducir que el nivel de conciencia acerca de este derecho laboral, que establece que los trabajadores deben contar con un asiento durante su jornada, es bajo. Este desconocimiento podría deberse a factores estructurales o a una insuficiente difusión entre las micro y pequeñas empresas de Nayarit.

En cuanto a la reducción de la jornada laboral, el 60% de los empresarios indicaron estar familiarizados con esta política. Este resultado sugiere una mayor comprensión de las reformas laborales orientadas a reducir las horas de trabajo, probablemente influenciada por el creciente debate sobre el equilibrio entre la vida personal y profesional. No obstante, el 40% de los entrevistados desconocen esta normativa, lo que revela una notable brecha en su difusión dentro de las mypes.

Aunque una mayoría muestra conocimiento sobre la reducción de la jornada, persiste la falta de información o resistencia entre casi la mitad de los encuestados. Esto pone de manifiesto la necesidad de reforzar los esfuerzos de capacitación y sensibilización sobre estas normativas laborales para asegurar su correcta implementación en el entorno empresarial.

## Discusión

El estudio sobre el conocimiento y la implementación de la Ley Silla y la reducción de la jornada laboral en las micro y pequeñas empresas de Ixtlán del Río, Nayarit, revela datos que destacan el grado de familiaridad y aplicación de estas normativas en el sector. Mediante entrevistas a 10 empresarios a través de un formulario de Google, se obtuvieron resultados significativos que merecen ser analizados en el contexto laboral y económico.

La Ley Silla, que otorga a los trabajadores el derecho a un asiento durante su jornada laboral para evitar periodos prolongados de pie, es una medida que, aunque vigente desde hace tiempo, parece no estar plenamente integrada en las mypes de la región. No se especifica cuántos empresarios conocen o aplican esta ley, lo que sugiere una posible falta de información o desconocimiento en algunos sectores. Este fenómeno puede estar relacionado con factores como la carencia de recursos, la informalidad en la que operan muchas mypes o la percepción de que la Ley Silla no es una prioridad para pequeñas empresas con estructuras limitadas.

Dado que la Ley Silla está diseñada para mejorar las condiciones laborales y reducir el desgaste físico de los empleados, su adopción en las mypes puede ser un desafío, pero también una oportunidad para aumentar la productividad y el bienestar del personal. El desconocimiento de esta normativa podría estar privando a las empresas de Nayarit de beneficios como un ambiente de trabajo más saludable y mayor satisfacción entre los empleados, lo que, a largo plazo, podría mejorar la eficiencia operativa.

En cuanto a la reducción de la jornada laboral, los resultados muestran un mayor nivel de familiaridad entre los empresarios. El 60% de los entrevistados señaló estar informado sobre el tema, lo cual indica una mayor visibilidad y comprensión de las reformas laborales en México que promueven la disminución de horas de trabajo sin comprometer la productividad. Esto podría estar vinculado con el creciente interés en mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, una tendencia que ha ganado relevancia en los últimos años.

Sin embargo, el 40% de los empresarios no está familiarizado con esta reducción, lo que pone de manifiesto una brecha en la difusión y compren-

sión de esta medida en las mypes. Es posible que algunos empresarios vean la jornada reducida como una amenaza a la productividad o que consideren que sus condiciones económicas no permiten implementar estas políticas sin afectar su viabilidad. Esta resistencia podría ser común en sectores con márgenes de ganancia reducidos, donde cada hora de trabajo es percibida como esencial para la estabilidad financiera.

Los resultados reflejan la necesidad de una mayor capacitación y concienciación sobre las normativas laborales entre los empresarios de Nayarit. Las mypes, que constituyen una parte significativa de la economía estatal, podrían beneficiarse considerablemente de la implementación de políticas laborales que favorezcan tanto a los trabajadores como a las empresas. La adopción de la Ley Silla, por ejemplo, no sólo cumpliría con las leyes vigentes, sino que también podría reducir los costos asociados a enfermedades laborales o la rotación de personal, mientras que la reducción de la jornada laboral podría mejorar la motivación y eficiencia de los empleados.

Además, el desconocimiento de estas normativas por parte de un número considerable de empresarios pone de manifiesto la necesidad de una mayor intervención de las autoridades laborales y cámaras empresariales para promover y difundir estas regulaciones. La realización de talleres y seminarios que expliquen los beneficios y la aplicación adecuada de la Ley Silla y la reducción de la jornada laboral, podría ser una estrategia clave para garantizar que las mypes de Nayarit operen en un entorno de mayor cumplimiento y justicia laboral.

## Conclusiones

La implementación de la Ley Silla puede presentar ciertos desafíos, especialmente para las pequeñas empresas con recursos limitados. Sin embargo, cumplir con esta normativa no sólo evita sanciones legales, sino que también puede mejorar la eficiencia operativa y la satisfacción de los empleados.

**El cumplimiento de normativas internacionales** implica alinear las prácticas laborales con las recomendaciones de organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que promueven la mejora de las condiciones laborales.



**Los beneficios para los trabajadores** con la implementación de la Ley Silla, será que experimentarán menos fatiga y dolor físico, lo que reducirá el ausentismo. Además, percibirán que los empresarios se preocupan por su bienestar, aumentando su compromiso con la organización.

La Ley Silla se enmarca en la regulación laboral, que busca proteger los derechos de los trabajadores y establecer condiciones justas de trabajo.

La implementación de la Ley Silla puede tener un impacto positivo en la productividad de las micro y pequeñas empresas, ya que la mejora en las condiciones laborales y la reducción de la informalidad pueden aumentar la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que a su vez puede incrementar la productividad.

La Ley Silla también puede influir en la competitividad de las micro y pequeñas empresas, ya que la adaptación a las nuevas regulaciones puede requerir inversiones en capacitación, tecnología y procesos, mejorando así la eficiencia y la calidad de los productos o servicios ofrecidos.

En relación con la jornada laboral en las micro y pequeñas empresas del estado de Nayarit, ha proporcionado un impacto integral en cuanto al equilibrio vida-trabajo, ya que permitirá a los trabajadores disfrutar de mayor tiempo en familia y actividades personales.

Se puede lograr una mayor productividad, ya que generará eficiencia y motivación en los trabajadores por la disminución de tiempo dentro de la organización, y será un factor importante para reducir el ausentismo.

Al contrario, por parte de los empresarios, será una constante preocupación, ya que se estará reflejando en términos de costos y reorganización del trabajo, lo cual puede influir para que las máquinas y tecnología, sean integrantes importantes dentro de la organización en un futuro. La implementación de la jornada laboral implica también el contratar personal adicional.

Los micro, pequeños y medianos empresarios deben de ser flexibles y creativos para implementar los cambios dentro de sus empresas, generando estrategias para superar los obstáculos y haciendo hincapié en los directivos gubernamentales para incentivar en las políticas públicas el apoyo en estas transiciones que de forma monetaria afectan directamente.

En relación con la competitividad, la reducción de la jornada laboral puede influir en las micro y pequeñas empresas, ya que la adaptación a las

nuevas regulaciones puede requerir inversiones en capacitación, tecnología y procesos.

## Referencias

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2024, 4 de abril) *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Creswell, J. y Poth, Ch. (2024). *Qualitative inquiry and research design*. SAGE.
- Espuny, M. y García, G. (2010). ¿Protección o Discriminación? A propósito de la Ley de la Silla. *Universitas: Revista de Filosofía*, 11(16987950), 43-57.
- García, A. (1º de noviembre de 2023) *Reducción de la jornada laboral en el mundo: experiencias internacionales*. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/capital humano/Reduccion-de-la-jornada-laboral-en-el-mundo-experiencias-internacionales-20231101-0052.html>
- Instituto Mexicano para la Competitividad (2024). *¿Qué pasa con la reforma de reducción de Jornada Laboral?* Obtenido de: <https://blog.humanquality.com.mx/que-pasa-con-la-reforma-de-reduccion-de-jornada-laboral#:~:text=Por%20otro%20lado%2C%20cifras%20del,mayor%20tiempo%20en%20el%20trabajo>
- Organización Internacional del Trabajo (2023). *Los horarios de trabajo flexibles pueden beneficiar el equilibrio entre la vida personal y profesional, las empresas y la productividad*. Obtenido de: <https://www.ilo.org/es/resource/news/los-horarios-de-trabajo-flexibles-pueden-beneficiar-el-equilibrio-entre-la>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4ª ed.). SAGE.
- Secretaría de Economía (2024). *MIPYMES mexicanas: motor de nuestra economía*. [www.gob.mx/se/](http://www.gob.mx/se/)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2015). *Marco normativo de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://asinom.stps.gob.mx/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx>
- Ruiz, F. (2 de mayo de 2023) *La falacia de las jornadas laborales más cortas*. Obtenido de <https://coparmex.org.mx/la-falacia-de-las-jornadas-laborales-mas-cortas/>