



ORION

BUSINESS & STRATEGY

PRESTACIONES LABORALES EN MÉXICO:
¿JUSTICIA SOCIAL O
UNA BARRERA PARA
EL TRABAJO FORMAL?

El gobierno promete protección, el empleador formal paga la factura y la mayoría queda fuera.

PRÓLOGO

En México basta declarar algo como “derecho” para asumir que el patrón debe financiarlo, aunque el costo no tenga relación directa con el trabajo producido. La fórmula es políticamente rentable: el gobierno anuncia el beneficio, se presenta como protector del trabajador y manda la factura a la empresa formal.

Después evita explicar cuántos empleos deja de crear, cuántos negocios empuja a la informalidad y cuántos trabajadores quedan protegidos solamente en el discurso.

En México, la tasa de informalidad laboral llegó a 55.1% durante el segundo trimestre de 2026. Esto significa que más de la mitad de las personas que trabajan no participa plenamente del modelo de protección que la ley ha construido.

Tenemos, entonces, un sistema que protege intensamente a una parte de los trabajadores, pero que no ha conseguido incorporar a la mayoría.

La pregunta incómoda es ésta: **¿las prestaciones laborales mexicanas todavía son un instrumento de justicia social o se convirtieron en un privilegio para quienes lograron entrar al empleo formal, financiado por empresas cada vez más castigadas y negado, en los hechos, a la mayoría que trabaja fuera del sistema?**

Mi postura parte de una regla que la legislación mexicana ha preferido ignorar: el salario debe pagar el trabajo realizado o el tiempo que el patrón mantiene bajo su control.

La empresa debe cubrir íntegramente ese valor y puede exigir productividad durante la jornada. Lo que no debe aceptarse es que cualquier necesidad social, familiar o económica del trabajador se transforme automáticamente en una deuda empresarial.

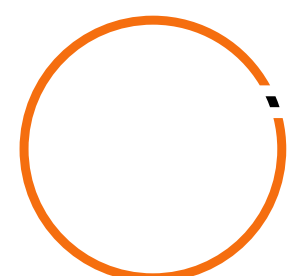
UNA PROTECCIÓN NACIDA EN OTRO CONTEXTO.

El artículo 123 de la Constitución de 1917 fue una respuesta a condiciones reales de explotación: jornadas excesivas, salarios insuficientes, ausencia de seguridad y una enorme desigualdad entre quien contrataba y quien necesitaba trabajar. México fue pionero al incorporar derechos sociales en su Constitución, y sería absurdo negar el valor histórico de esa decisión.

Pero reconocer su importancia no significa declarar intocable el sistema que surgió de ella. La Constitución no es un acto divino; es un documento creado por personas para atender las necesidades de una sociedad determinada. Cuando la economía, la tecnología y las formas de trabajo cambian, también debemos revisar las reglas.

El problema no está en proteger al trabajador frente al abuso. El problema está en utilizar esa protección como argumento para cargar al patrón costos que no originó, no controla y de los que no recibe un beneficio.

Cuando protección significa que la empresa debe pagar descanso, decisiones familiares, vivienda, ahorro o políticas públicas, ya no estamos corrigiendo un abuso laboral: estamos usando la nómina privada para sustituir a un Estado que no quiere asumir sus obligaciones.



DESCANSAR ES UN DERECHO; COBRAR EL DESCANSO ES OTRA COSA.

El primer ejemplo es el descanso semanal. Un trabajador que labora ocho horas diarias durante seis días debe tener, obligatoriamente, un día de descanso. Lo que cuestiono es que ese día tenga que ser pagado por el patrón. En una fábrica, un restaurante, un cine, un hotel o cualquier negocio de operación continua, el puesto debe ser cubierto por otra persona. La empresa paga a quien está descansando y también a quien realiza el trabajo durante su ausencia. El costo existe aunque ese día no se produzca ni se venda más.

La objeción más fuerte es conocida: si el descanso deja de pagarse, muchas personas buscarán trabajar ese día para completar su ingreso. Jurídicamente tendrán descanso, pero económicamente podrían no ejercerlo. **Es un riesgo real, aunque no considero que su solución deba consistir en obligar permanentemente al patrón a financiar tiempo que no utiliza.**

El patrón debe respetar el descanso; no tiene por qué pagarlo. Son dos obligaciones distintas que la ley decidió mezclar. Si el trabajador necesita completar su ingreso fuera de la jornada, esa necesidad no convierte al patrón en responsable de financiar tiempo no trabajado. Dentro de las horas pagadas, en cambio, la exigencia debe ser completa: trabajo real, puntualidad y productividad. El salario remunera trabajo, no presencia improductiva.

DOS FORMAS DE CONTRATAR, NO UNA SIMULACIÓN.

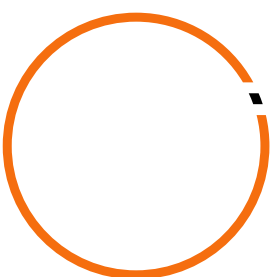
La reforma que propongo necesita dos regímenes claramente separados.

El primero sería el trabajo operativo por hora. Como punto inicial, planteo un salario mínimo de 50 pesos por hora, con registro electrónico obligatorio y pago de todo el tiempo efectivamente trabajado o controlado por el patrón. El descanso semanal, los días festivos no trabajados y las vacaciones serían periodos protegidos, pero no remunerados. Son derechos sobre el tiempo propio, no créditos contra el patrón. Si no hubo trabajo ni tiempo a disposición de la empresa, no existe una razón económica clara para generar salario.

El segundo sería un régimen mensual para puestos genuinamente profesionales, directivos, administrativos o creativos, con un salario mínimo inicial de 16,000 pesos mensuales. En este caso no se compra cada hora de presencia, sino una responsabilidad, un nivel de autonomía y determinados resultados. Por esa razón no existiría un cálculo ordinario de horas extras y el salario no cambiaría por cada variación menor en el horario.

La clasificación no podría depender del nombre del puesto. Llamar “gerente”, “coordinador” o “profesional” a un trabajador no sería suficiente. Para pertenecer al régimen mensual tendría que existir autonomía real para organizar el trabajo, capacidad de decisión, responsabilidad por resultados y ausencia de un control horario cotidiano. Quien controla la hora de entrada, la salida y la presencia continua debe pagar por hora.

Los montos tendrían que actualizarse de manera objetiva con la inflación. Además, la tarifa regional debería evitar una reducción automática donde el mínimo vigente ya represente un valor efectivo superior, como sucede en la frontera norte. La reforma no puede basarse en cifras congeladas que pierdan sentido al poco tiempo.



PRESTACIONES IMPUESTAS SIN UNA EXPLICACIÓN ECONÓMICA SUFICIENTE.

La popularidad de una prestación no demuestra que su costo corresponda al patrón. Antes de imponerla deberían contestarse tres preguntas: quién genera el costo, quién controla el riesgo y quién recibe el beneficio. Si ninguna respuesta conduce a la empresa, la ley necesita explicar por qué, de todos modos, obliga a la empresa a pagarlo.

DÍAS FESTIVOS:

Trabajar un día festivo no debería producir automáticamente un salario doble o triple. **Una hora no adquiere mayor valor económico por aparecer en determinada fecha del calendario.** Si una empresa necesita personal y quiere ofrecer una prima para atraerlo, puede hacerlo libremente; lo que no debe existir es una sobretasa general impuesta por la ley.

Para el trabajador por hora, un festivo no trabajado no generaría salario y uno trabajado se pagaría a la tarifa ordinaria. Para el trabajador mensual no existiría una prima adicional.

VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL:

Todo trabajador debe poder separarse temporalmente del trabajo sin perder su puesto. En el régimen por hora, esos días no serían pagados. En el régimen mensual, la remuneración permanecería estable porque se paga una función y sus resultados, no cada día individual. La prima vacacional debe desaparecer. Su lógica económica es especialmente débil: además de obligar a pagar días en los que no se trabaja, exige un pago adicional precisamente por descansar, aunque la empresa no haya recibido trabajo ni generado un ingreso extraordinario.

La diferencia es importante: no se niega el descanso; se cuestiona quién debe financiarlo. **Las empresas que quieran atraer o conservar mejores trabajadores podrían ofrecer vacaciones pagadas como una prestación voluntaria.**

AGUINALDO:

El aguinaldo es uno de los ejemplos más claros de una obligación sin correspondencia económica. Diciembre no multiplica las ventas, no mejora los márgenes y no crea dinero dentro de la empresa. Sin embargo, la ley ordena pagar un salario adicional como si el calendario produjera riqueza. Si una empresa quiere reconocer resultados, permanencia o productividad mediante un bono anual, debe poder hacerlo. Convertir ese bono en obligación general solamente garantiza que el gobierno pueda repartir un beneficio político con dinero ajeno.

REPARTO DE UTILIDADES:

El trabajador aporta su trabajo y recibe a cambio el salario pactado. No aporta capital, no absorbe las pérdidas y no asume el riesgo residual de la empresa. Por lo tanto, no adquiere la condición de socio cuando existen utilidades. El reparto obligatorio debería desaparecer y ser sustituido, cuando la empresa así lo decida, por bonos de productividad, comisiones o esquemas voluntarios de participación.

INCAPACIDADES:

Aquí debe distinguirse la causa. Cuando una lesión o enfermedad deriva del trabajo, el costo corresponde a la actividad empresarial y debe cubrirse desde el primer día mediante el patrón o un seguro de riesgos laborales.

Cuando la enfermedad es ajena al trabajo, el empleado mensual podría conservar el salario durante los primeros tres días, siempre que la incapacidad sea real y comprobable. A partir de ahí debería operar un seguro de sustitución de ingresos. En el régimen por hora, las horas no trabajadas no generarían salario, aunque el puesto tendría que conservarse durante un periodo razonable.



MATERNIDAD Y PATERNIDAD:

Tener hijos es una decisión personal, no un riesgo empresarial. El patrón contrató trabajo; no asumió la obligación de financiar el proyecto familiar de quien contrató. La madre debe disponer de una licencia suficiente para su recuperación médica y conservar su puesto, pero el salario de ese periodo no debe cargarse a la empresa. Si el Estado desea sustituir ese ingreso por razones sanitarias o demográficas, que lo pague con recursos generales y asuma el costo de la política que decidió.

Los horarios preferentes, las salidas anticipadas, los permisos para festivales y las ausencias recurrentes por crianza tampoco deben imponerse al patrón ni a los compañeros que sí cumplen la jornada completa. Podrán negociarse libremente, pero no convertirse en beneficios automáticos. Para el padre no debe existir una licencia pagada obligatoria a cargo de la empresa: la importancia personal de acompañar el nacimiento no crea, por sí sola, una obligación económica para quien lo emplea.

Proteger la maternidad significa impedir la discriminación, conservar el empleo y respetar la recuperación física; no significa convertir cada consecuencia económica de tener hijos en deuda empresarial. Confundir ambas cosas no amplía un derecho humano: simplemente elige a un tercero para pagar una decisión ajena.

CAPACITACIÓN:

La empresa es un lugar de trabajo, no una escuela. La preparación general y el desarrollo profesional corresponden principalmente a la persona y al sistema educativo. La capacitación adicional debe quedar a criterio del patrón, porque un trabajador mejor preparado puede producir más y justificar mejores condiciones.

Hay dos excepciones evidentes: la capacitación indispensable para operar de manera segura y la instrucción sobre procedimientos, maquinaria o sistemas propios de la empresa. Esos conocimientos los exige y controla el patrón, por lo que sí le corresponden.

Si el Estado quiere fomentar la capacitación, debe dejar de presentar la deducción ordinaria como si fuera un incentivo. Un gasto deducible no es dinero que el gobierno devuelve; solo reduce la base del impuesto y exige que la empresa desembolse el resto. La capacitación voluntaria debería tener una deducción aumentada o un crédito fiscal real, condicionado a cursos certificados y resultados comprobables.

PAUSAS, ESPERA Y DISPONIBILIDAD:

No debería existir una sucesión de pausas recreativas pagadas dentro de la jornada. Debe garantizarse el tiempo necesario para comer, además del acceso razonable a sanitarios, hidratación y medidas de seguridad.

La comida puede ser un periodo no pagado cuando el trabajador queda completamente libre. Si debe permanecer atendiendo clientes, contestando llamadas o vigilando instalaciones, sigue bajo control del patrón y ese tiempo debe pagarse.

Lo mismo sucede con la espera. Un guardia no deja de trabajar porque no ocurrió un incidente; un mesero no deja de trabajar porque no llegaron clientes. Si la empresa exige presencia o capacidad inmediata de respuesta, está utilizando el tiempo del trabajador. En cambio, una disponibilidad fuera del centro de trabajo, sin restricciones reales, no debe generar salario.

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN:

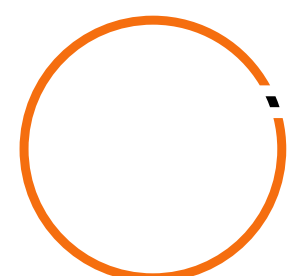
También debe revisarse la indemnización por despido. No considero razonable que una empresa tenga que pagar varios meses por terminar una relación en la que ya no necesita o no desea el servicio. Deben cubrirse únicamente salarios y cantidades efectivamente devengadas.

Sin embargo, la libertad debe ser recíproca. Si se exige aviso al trabajador para evitar que abandone una función crítica de un día para otro, el patrón también debe avisar o pagar el periodo omitido.

El plazo puede variar: quince días para puestos operativos, treinta para profesionales y hasta sesenta para directivos. Ante incumplimiento grave de cualquiera de las partes, la terminación debe ser inmediata.

PROPINAS:

Las propinas sí pertenecen al trabajador porque provienen de un tercero que decide reconocer el servicio. Deben entregarse íntegramente y distribuirse con reglas transparentes. No deberían servir para que el patrón absorba una parte ni para sustituir el salario mínimo.



ESTADOS UNIDOS DEMUESTRA QUE OTRO MODELO ES POSIBLE, NO QUE SEA PERFECTO.

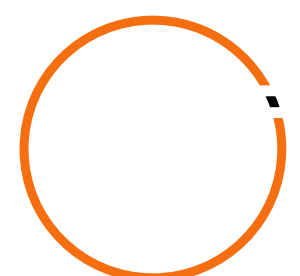
A nivel federal, la legislación estadounidense no obliga a pagar vacaciones, enfermedades o días festivos no trabajados. Tampoco exige una prima especial por trabajar en domingo o en un festivo, salvo que con ello se generen horas extraordinarias. Buena parte de los beneficios surge de leyes estatales, contratos colectivos o políticas empresariales.

La experiencia también muestra el límite del mercado. En 2025, el acceso a vacaciones pagadas era muy amplio entre trabajadores de tiempo completo, manufactura y actividades financieras, pero considerablemente menor entre trabajadores de tiempo parcial, personas de bajos salarios y empleados de hotelería, restaurantes y entretenimiento.

Para mí, esa diferencia no demuestra que todos deban recibir por ley las mismas condiciones. **Demuestra que la preparación, la productividad, la responsabilidad y la escasez tienen valor. Quien desarrolla capacidades difíciles de sustituir puede exigir mejores salarios, vacaciones y seguros. La igualdad ante la ley no significa igualdad automática en las recompensas.**

Retirar prestaciones no crea por sí solo educación ni movilidad. Si una persona no tiene acceso a una escuela funcional, capacitación técnica, transporte o información laboral, la necesidad puede convertirse en precariedad y no en superación.

AQUÍ COMIENZA LA
RESPONSABILIDAD DEL ESTADO.

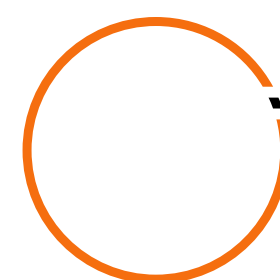


MENOS CARGAS PARA CONTRATAR, MAYOR OBLIGACIÓN DE FORMALIZAR.

La reducción de prestaciones obligatorias sólo es defendible como parte de un cambio completo. A cambio de simplificar radicalmente la contratación, toda relación subordinada debe registrarse, pagarse por hora o bajo un régimen profesional auténtico y cumplir con el salario mínimo, la jornada y la seguridad laboral.

Quien oculte deliberadamente trabajadores debe recibir una sanción suficientemente alta para que incumplir resulte más caro que formalizar. El castigo debe concentrarse en el patrón que simula, no en el trabajador que necesita el ingreso.

La reforma debe comenzar de manera simultánea. No comparto la idea de conservar indefinidamente cargas empresariales hasta que el Estado demuestre que algún día será capaz de cumplir. La eliminación de prestaciones que no corresponden al trabajo y la transformación de los servicios públicos deben tener una misma fecha de entrada en vigor. La urgencia debe convertirse en obligación gubernamental, no en excusa para mantener el sistema anterior.



SALUD, VIVIENDA Y EDUCACIÓN: RESPONSABILIDADES QUE DEBEN COLOCARSE DONDE CORRESPONDEN.



La atención médica no debería depender de si una persona trabaja para una empresa privada, para el gobierno o en la informalidad. IMSS, ISSSTE, IMSS-Bienestar y los regímenes especiales deben integrarse en una red pública común, sin hospitales, filas o medicamentos privilegiados para funcionarios.

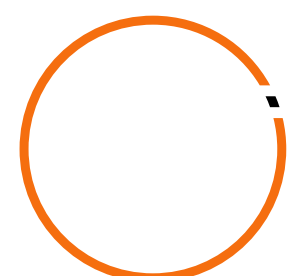
El patrón podría ofrecer voluntariamente un seguro privado, pero el Estado seguiría obligado a proporcionar atención pública suficiente. Los riesgos provocados por el trabajo continuarían a cargo de la empresa.

En materia de vivienda, la aportación debería salir del salario del trabajador y ser voluntaria. El trabajador decidiría si ahorra mediante Infonavit o utiliza otra alternativa. **El beneficio patrimonial es suyo y no encuentro razón para imponer al empleador una aportación adicional por haberlo contratado.**

El mismo principio debe llegar al gobierno. Quienes administran hospitales y escuelas no pueden escapar de sus resultados mediante sistemas especiales pagados por el erario. Los servidores públicos y sus familias deberían depender de los mismos servicios comunes, sin atención preferente. Un organismo autónomo, con revisión internacional, acceso a información y facultades reales de sanción tendría que vigilar al gobierno. No se trata de crear otra oficina que publique recomendaciones, sino de imponer consecuencias personales a quien desvíe recursos, permita privilegios o simule el cumplimiento.

En educación, el Estado debe dejar de confundir una beca con el reparto indiscriminado de dinero público. Estar inscrito o asistir a clases no constituye, por sí solo, un mérito que deba premiarse. Una beca sin exigencia académica, permanencia ni resultados no mejora la educación: diluye el esfuerzo, premia por igual al estudiante sobresaliente y al que apenas cumple, y convierte una política educativa en una herramienta electoral. Los recursos deben concentrarse primero en escuelas públicas funcionales, maestros preparados, formación técnica y centros de capacitación.

Después, las becas deben ganarse con esfuerzo y aprovechamiento. El mérito no se mediría ignorando el origen: un estudiante de la Ciudad de México no competiría en igualdad ficticia con uno de la sierra de Sinaloa. Cada aspirante sería evaluado frente a estudiantes de condiciones comparables, pero todos tendrían que acreditar resultados reales. La falta de recursos puede justificar el apoyo; la falta de esfuerzo, no.





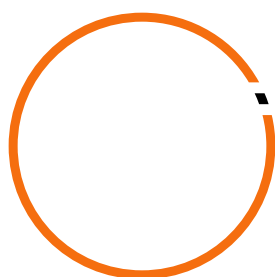
LA OBJECCIÓN QUE NO DEBEMOS OCULTAR.

Eliminar aguinaldo, vacaciones pagadas, prima vacacional, descanso remunerado y reparto de utilidades reduce el ingreso anual actual de muchos trabajadores. No debemos disfrazarlo ni prometer que todas las empresas aumentarán inmediatamente la tarifa por hora. Mi propuesta es mantener la tarifa pactada y permitir que el mercado determine después hasta dónde debe subir y qué beneficios necesita ofrecer cada empresa para obtener al mejor personal.

El riesgo es que algunas compañías eliminen prestaciones, mantengan el salario y no aumenten ni la productividad ni la contratación. Es posible. También es posible que trabajadores con menor poder de negociación absorban durante un tiempo la mayor parte del ajuste.

La respuesta no puede ser negar ese costo. Debe consistir en comparar ese riesgo con el fracaso del sistema actual: informalidad superior al 55%, empresas pequeñas que evitan contratar, trabajadores registrados con salarios falsos y una separación creciente entre quienes tienen protección legal y quienes no tienen ninguna.

La política pública siempre distribuye costos, pero el sistema mexicano utiliza una fórmula cómoda y electoralmente rentable: el gobierno inventa o amplía una prestación, presume justicia social y envía la factura al empleador formal. Se queda con el aplauso y entrega a otro la obligación de pagar. Mi propuesta termina con esa simulación: la empresa paga trabajo y riesgos empresariales; el Estado paga bienes públicos y las políticas que decide; la persona asume las consecuencias de sus decisiones; y el mercado recompensa preparación, productividad y escasez.



ESTA NO ES UNA IDEA AISLADA: ES EL PRIMER PASO DE UNA SECUENCIA.

Este artículo no propone simplemente borrar prestaciones ni entregar toda relación laboral al mercado. Es el primer movimiento de una reforma más amplia. Quitar obligaciones al patrón sin transformar al Estado produciría una transferencia injusta; conservarlas para siempre porque el Estado funciona mal equivale a premiar su incompetencia. Las dos cosas deben cambiar al mismo tiempo.

La primera etapa es laboral: separar el salario de las políticas sociales, crear un régimen real por hora y otro profesional por responsabilidad, pagar todo el tiempo efectivamente trabajado y sancionar con dureza a quien oculte trabajadores. Menos cargas para contratar deben significar mucha más obligación de formalizar.

La segunda etapa es educativa: sustituir becas indiscriminadas por escuelas funcionales, formación técnica y apoyos ganados mediante necesidad, esfuerzo y resultados. La falta de recursos puede justificar ayuda pública; la falta de aprovechamiento no debe convertirse en un derecho permanente a recibir dinero.

La tercera etapa es social: integrar la atención pública de salud, separar los riesgos laborales de las enfermedades comunes y devolver al trabajador la decisión sobre vivienda, ahorro y retiro. El patrón puede ofrecer beneficios adicionales para competir por talento, pero no debe seguir financiando por obligación todo lo que el Estado decidió prometer.

La cuarta etapa es gubernamental: eliminar los sistemas especiales que permiten a políticos y altos funcionarios escapar de los hospitales y escuelas que administran.

Quien decide el presupuesto público debe depender de sus resultados. La vigilancia tendría que recaer en un organismo autónomo, con observación internacional, información abierta y facultades reales para sancionar personalmente a quien desvíe recursos, fabrique privilegios o simule cumplimiento.

No propongo esperar décadas ni condicionar una reforma a que aparezca un gobierno perfecto. Las nuevas reglas deben aprobarse como un mismo programa, con obligaciones, fechas y resultados verificables.

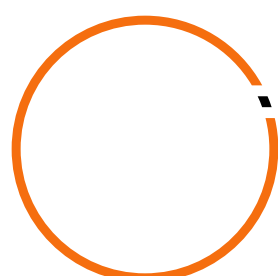
En la misma secuencia en que disminuya una carga empresarial debe nacer la obligación pública o individual que la sustituye. Si el Estado incumple, debe existir una consecuencia; si el patrón oculta trabajadores, también; si una persona recibe un apoyo sin cumplir sus condiciones, debe perderlo.

Este texto abre solamente la primera discusión. Después vendrán la educación, la salud, la vivienda, el retiro, los impuestos, el gasto público y los privilegios del poder. En todos los temas se repetirá la misma pregunta: quién tomó la decisión, quién recibe el beneficio, quién controla el riesgo y, por tanto, quién debe asumir el costo.

MÉXICO NO NECESITA OTRA LISTA DE DERECHOS FINANCIADOS CON DINERO AJENO.

NECESITA RESPONSABILIDADES CLARAS Y CONSECUENCIAS REALES. ÉSTA ES LA SECUENCIA QUE DESARROLLARÉ: MÉRITO, TRABAJO Y RESPONSABILIDAD.

LA REGLA QUE LA UNE ES TODAVÍA MÁS SENCILLA: QUE PAGUE QUIEN TENGA QUE PAGAR.



TODA DECISIÓN
TIENE UN COSTO.

**TODA RESPONSABILIDAD,
UN RESPONSABLE.**

