

**LA IDEA A DESTACAR**

El derecho al descanso se mide en tiempo real fuera del trabajo. Las 40 horas pueden convertirse en una ilusión estadística.

MAITE AZUELA ANALISTA

CONTRACORRIENTE

Trampa oculta: ¿40 horas laborales?

●● **MAITE AZUELA**

El problema no es que 40 horas suenan justas, impecables. Llegó la modernidad a la jornada laboral para dejar atrás el agotamiento como modelo productivo. Sin embargo, el problema es otro: ¿cuánto tiempo real de vida devuelve esta reforma a las personas? Porque el derecho al descanso no se mide en cifras atractivas, sino en días efectivos fuera del trabajo.

Hoy la legislación establece dos cosas distintas que el debate ha decidido mezclar: la jornada máxima diaria y el día obligatorio de descanso. Seis días de trabajo por uno de descanso. Ocho horas diarias como límite. Esa combinación da 48 horas semanales. Son variables relacionadas, sí, pero no intercambiables. Reducir una no transforma automáticamente la otra.

Lo que se discute en el Congreso no es, necesariamente, garantizar dos días de descanso. Es reducir la jornada semanal de 48 a 40 horas sin modificar el esquema de seis días laborales. Es decir, ajustar la aritmética sin alterar la estructura.

El argumento oficial sostiene que, distribuidas en los mismos seis días, esas 40 horas permitirían salir antes y que cualquier exceso se pagaría como hora extra. En el papel suena razonable. En la práctica laboral mexicana, las horas extra son una de las prestaciones más vulneradas. Las jornadas extendidas no existen porque haya negociación equilibrada entre patrón y trabajador; existen porque muchas personas no pueden darse el lujo de negarse. La asimetría no desaparece por decreto.

Sin un segundo día obligatorio de descanso, el incentivo estructural no cambia. Cambia la redacción.

En el debate público ya se dijo con claridad lo que subyace: no se debe "afectar a las empresas". ¿No era primero el pueblo? Si la reforma pretende ser histórica, tendría que asumir que mejorar la vida de los trabajadores implica redistribuir costos y reorganizar esquemas productivos.

Imaginemos el escenario que no se quiere discutir: cinco días de trabajo y dos de descanso obligatorios. Eso implicaría contratar más personal o pagar formalmente el día adicional a quien voluntariamente decidiera laborarlo. Eso sí altera estructuras. Eso sí modifica incentivos. Por eso no es la opción preferida.

Aquí conviene recordar aquella escena de cultura popular en la que se vendían aguas frescas que prometían saber a una fruta, pero sabían a otra. Así puede sentirse esta reforma cuando se viva en la realidad cotidiana. Se anuncia descanso; podría conservar el sabor del mismo cansancio.

El centro del debate se ha desplazado hacia la cifra y no hacia el tiempo efectivo de vida. Se habla de gradualidad, de competitividad, de impactos económicos. Poco se habla del descanso como derecho humano, vinculado a la salud física y mental, a la convivencia familiar y a la posibilidad de estudiar o simplemente vivir fuera del trabajo.

Reducir horas no equivale automáticamente a ampliar descanso. Confundir ambos conceptos es presentar como equivalente lo que no lo es. Y en política laboral, las equivalencias falsas no son descuidos técnicos: son decisiones.

Si no se modifica el esquema de descanso, lo que puede venir es una jornada formalmente más corta y una práctica igual de larga. Una reforma que en el discurso abraza el bienestar, pero que en la experiencia preserve la lógica del desgaste.

Al final, el debate no es técnico, es humano. El derecho al descanso se mide en tiempo real fuera del trabajo, no en operaciones aritméticas acomodadas. Las 40 horas pueden ser un parteaguas o pueden convertirse en una sofisticada ilusión estadística.

La diferencia es concreta: si al terminar la semana hay un día más para vivir, o si simplemente cambiamos el nombre de la misma fatiga. Ahí está la trampa. ●

—@MaiteAzuela