



Columna Invitada

Luis Miguel González

✉ lmgonzalez@eleconomista.mx

Semana laboral de 40 horas: las buenas intenciones... el riesgo de un Frankenstein

En puerta está la semana laboral de 40 horas. En teoría, la nueva ley estará lista para discutirse en el Congreso el 1 de septiembre. Ayer comenzaron los foros para discutir la implementación. La duda cabe: ¿tendremos la capacidad de producir la mejor reforma posible o nos resignaremos a tener un Frankenstein, donde las buenas intenciones se estrellaron con lo peor de la realidad?

Imposible negar la importancia del tema: impactará la vida de los 6 millones 58,000 empresas que hay en México y a más de 30 millones de trabajadores, que laboran principalmente en el sector formal. De manera indirecta, afectará a los 32 millones que trabajan en la informalidad. Todo indica que no tocará a los empleados del sector público. Todos sabemos que ellos viven en una realidad paralela.

¿Por qué ir por una jornada de 40 horas precisamente ahora? El Gobierno quiere mantener una dinámica de cambios en el ámbito laboral, que produjo muchos resultados positivos en el sexenio pasado, entre ellos los aumentos al salario mínimo y los incrementos a las pensiones. Adicionalmente, no podemos perder de vista que se trata

de una tendencia mundial que hace eco en México por muchas razones. Me quedo con dos: somos un país que trabaja muchas horas, pero tiene baja productividad. En promedio, un trabajador mexicano trabaja 2,137 horas al año, comparado con 1,400 que se registran en Alemania. Duele decirlo, pero las 2,137 horas de acá producen mucho menos que las 1,400 horas de Alemania.

Para los trabajadores se abre la posibilidad de tener un mejor balance entre vida y trabajo; para las empresas está el reto de encontrar soluciones ante un desafío que implica aumentos de costos y reorganización de las formas de trabajar. Si las cosas salen bien, el Gobierno podrá presumir que la agenda laboral sigue dando frutos.

Gradualidad fue una de las palabras más escuchadas ayer, durante el primer foro de implementación de esta reducción de la jornada laboral. Parece que hay consenso, pero la brecha entre los sectores es enorme. La representación sindical quiere que los cambios se hagan en dos años. El Gobierno trae un cronograma que concluiría en el 2030. Los organismos empresariales pugnan por un plazo más largo, aunque dicen que podría empezar a reducirse una hora desde ya. Hay



también claridad en que no se puede implementar de la misma manera en todas las actividades o sectores. No es lo mismo el comercio que la minería o la aviación comercial.

¿Qué puede salir mal? México está planteando una reforma muy ambiciosa en una coyuntura económica muy complicada: el PIB no crecerá casi nada en 2025 y la generación de empleo formal se está desplomando. Sobre nuestras cabezas están los nubarrones de incertidumbre que genera Trump por los aranceles y la política migratoria, y las nubes que trae la reforma al Poder Judicial. Pasar de 48 horas en 2025 a 40 horas en 2030, como pretende el Gobierno, implicaría hacer los cambios mucho más rápido de lo que Chile y Colombia lo hicieron. Hablamos de ellos porque son los países de la región que recientemente han emprendido reformas en la misma dirección.

¿Habrá incentivos fiscales o apoyos de otro tipo para las empresas? En un año de astringencia presupuestal, el Gobierno tiene muy poco margen de maniobra, pero algo deberá hacer. Es absurdo asumir que todas las empresas están en condiciones de absorber un incremento mínimo de 20% en los costos

laborales. Las más pequeñas tendrán mayores dificultades para adaptarse y cumplir con la ley, en momentos en los que es más complicada la supervivencia. Son necesarios algunos apoyos, pueden ser capacitación, créditos blandos o cualquier otra cosa que surja de la innovación en políticas públicas.

¿Cómo se protegerá a los trabajadores de los posibles efectos secundarios negativos? En los países que ha habido una reducción de las jornadas salariales, ha habido una reducción de los ingresos, especialmente para las personas que perciben menores sueldos. En Chile se registraron más contrataciones de personal a tiempo parcial y hubo un incremento en la precariedad. Es imperativo impedir que tengamos un éxodo de lo formal a la informalidad.

¿Habrá evaluaciones y ajustes desde las políticas públicas? Una reforma tan ambiciosa requerirá un monitoreo para detectar cómo va funcionando la implementación y, en su caso, hacer las modificaciones necesarias. Esto: diálogo con los patrones y trabajadores; producción de los datos que ofrezcan el pulso del mercado laboral y la vida en las empresas; lectura no ideológica de las estadísticas y toma de decisiones rápidas desde el sector público. ¿Es mucho pedir?