

**GERARDO GUTIÉRREZ CANDIANI****ANÁLISIS** / JUEVES 4 DE ABRIL DE 2024

Reformas laborales contra la economía formal y las mipymes

Desde el Congreso se convoca a acelerar la reforma para reducir en un día la semana laboral, de 48 a 40 horas, emplazando a organismos empresariales y sindicales a presentar sus consideraciones. Se ha señalado que la votación sería después del 20 de abril, a días de que culmine el último periodo de sesiones. Precipitado para algo tan relevante.

Es fundamental que en esta reforma, como en todas las presentadas recientemente en materia laboral, se tomen en cuenta las condiciones de la mayoría del empresariado: las micro, pequeñas y medianas empresas. Una mayoría silenciosa en el debate público, clave para la economía y el empleo: más de 4.1 millones, más de 50% del PIB y 70% del empleo. Pueden salir muy afectadas de no considerarse la realidad del mercado laboral, más allá de buenos deseos. Sin los recursos para adaptarse de las grandes, igual que ante otras propuestas que se hacen en las campañas electorales.

Para cientos de miles de mipymes formales, estos cambios, si no se hacen considerando sus necesidades y limitaciones, y sobre todo si se van sumando -aumentos salariales extraordinarios, más aportaciones a pensiones, más días de vacaciones, la iniciativa de duplicar el aguinaldo-, pueden suponer la necesidad de irse a la informalidad, hacer despidos, incluso cerrar.

De entrada, incentivarán aún más la informalidad laboral, partiendo de la distorsión ya existente: más del 55% de los trabajadores está en esa condición.



Corregir estructuralmente esa situación es la verdadera asignatura pendiente en el campo laboral, fundamental también en materia hacendaria, de seguridad social y para que más empresas puedan profesionalizarse, tener acceso a financiamiento, desarrollarse y generar más y mejores empleos.

Eso tendríamos que estar oyendo de los legisladores y en las campañas. Cómo ir de una estructura laboral contrahecha a una robusta, buena para los trabajadores -todos ellos y los futuros-, para las empresas y el Estado. Que no haya trabajadores de primera, en el sector formal, y de segunda, en el informal.

Como ha comentado la economista Valeria Moy, mientras no tengamos cimientos sólidos del edificio laboral, los cambios improvisados o superficiales tendrán un efecto limitado; en todo caso, efímero.

Como señala Coparmex, que ha sido clave en el fortalecimiento del salario mínimo, la última reforma pensionaria, la de subcontratación y en el aumento en vacaciones, a pesar de lo positivo de estas medidas, han implicado costos adicionales para las empresas, sin incentivos a la creación de empleos formales, la productividad y las mipymes.

Es tiempo de ir a la estructura. Añadir precipitadamente lo que ahora se propone es una receta que puede ser letal para muchas empresas. En esa línea, el aumento al 100% en el costo del aguinaldo se da en un contexto de empresas ya presionadas con obligaciones fiscales, competencia de la informalidad, más carga laboral.

Según el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP), las nuevas iniciativas, como duplicar el aguinaldo, elevarían entre 30 y 40 por ciento sus costos. La prima vacacional se incrementaría de 25 a 50 por ciento. Además, se busca elevar el periodo de permiso por paternidad de cinco a 20 días.

Difícil ponerse en contra de eso en la arena pública, pero agregando, los días efectivamente laborados serían 242, descontando vacaciones, días festivos y descansos obligatorios, si también es aprobada la reducción de la semana de trabajo. La cuenta que los patrones deben pagar, según el IMCP, podría subir de 365 a 401 días.



Difícil ponerse en contra de eso en la arena pública, pero agregando, los días efectivamente laborados serían 242, descontando vacaciones, días festivos y descansos obligatorios, si también es aprobada la reducción de la semana de trabajo. La cuenta que los patrones deben pagar, según el IMCP, podría subir de 365 a 401 días.

Se busca mejorar derechos laborales, pero existe el riesgo de que estas adecuaciones alienten la elusión de obligaciones laborales, además de desincentivar la creación de empleo; de una desbandada a la informalidad, en la que más trabajadores y personas buscando empleo saldrán perjudicados.

Es impopular poner reparos a los aumentos de dos dígitos al salario mínimo por sus efectos colaterales. Que alcance para un nivel de vida digno es imperativo legal y moral. Aun así, no resuelven el problema estructural que arrastramos e inevitablemente generan distorsiones. De entrada, no llegan a más de la mitad de los trabajadores.

Como ha expuesto Santiago Levy, cuyo libro "Buenas intenciones, malos resultados" sigue siendo tan válido, en esencia, como cuando se publicó hace años, se legisla o se hace política pública como si la parte informal de la economía no existiera y los cambios en la formal pudiesen mejorar las condiciones de todo mundo. A la larga puede ser al revés.

Por lo pronto, los tabuladores, o máximos y mínimos por categorías de puestos dentro de una empresa, se han ido compactando. Los niveles de base y de salario mínimo se acercan cada vez más a los de más responsabilidad en la estructura. Las grandes empresas tienen recursos para ajustarse ante esos desequilibrios, que afectan no sólo en costos, sino en operatividad y productividad; no las mipymes.

Las empresas no pueden hacer aumentos equivalentes a quienes ganan más del mínimo, y a la par, la inflación inevitablemente erosiona el poder real de compra. Las distorsiones crecen.

Como ha explicado Macario Schettino, los incrementos en remuneraciones promedio no han sido notables. Dos tercios de los trabajadores formales ganan menos de dos salarios mínimos. La masa salarial ha crecido menos que en el sexenio anterior, medido contra el Índice Nacional de Precios al Consumidor, y respecto a la inflación subyacente, menos que los dos previos.

Entre lo deseable y lo posible siempre hay un trecho de esfuerzos necesarios - productividad, crecimiento, tener una estructura sólida- que no pueden ser suplidos por decretos, leyes o arengas políticas que no toman en cuenta lo que pasan cientos de miles de empresarios para cumplir con el pago de la nómina cada quincena, formales e informales. México necesita pensar a largo plazo, soluciones de fondo, en los cimientos.