



**Columna Invitada**
**Carlos Hurtado**

## Semana laboral de 40 horas: menor competitividad y penaliza a las empresas más pequeñas

**Limitar la semana laboral a 40 horas podría aumentar costos salariales, afectar la productividad y obstaculizar el crecimiento de micro y pequeñas empresas. La falta de medidas gubernamentales para mejorar la productividad agrava la situación.**

La decisión de limitar a 40 horas la semana laboral ha sido bienvenida por muchos. Sin embargo, tiene problemas importantes, entre otros: se da dentro de un estancamiento prolongado de la productividad laboral; y eleva adicionalmente los costos salariales a empresas formales, en especial a las más pequeñas, lo que es un obstáculo adicional a su crecimiento y alienta la informalidad.

En la práctica de la economía es ampliamente reconocido y recomendado que la evolución del costo laboral debe corresponder a la de la productividad, que es lógico e intuitivo. Los aumentos salariales son deseables, pero cuando no se acompañan de mayor productividad sus impactos pueden ser negativos para la economía.

En 2024 los índices de productividad laboral en México fueron entre 4% y 6% menores a los de 2018 –simi-

lares entonces a los observados desde 2005–. No obstante, los salarios mínimos reales aumentaron 111% de 2019 a 2024 y hubo otras medidas (mayores contribuciones a los planes de pensiones y días de vacaciones). Los costos laborales aumentaron en alrededor de 60% en términos reales.

La implementación de la semana de 40 horas será gradual, a completarse en 2030. Algunos empresarios opinan, correctamente, que entonces debe lograrse mayor productividad.

Pero en los planes del gobierno hacia adelante no hay mucho de eso. Nada específico para facilitar el crecimiento de las microempresas (el 96%

del total), que son poco productivas por falta de división del trabajo, escasez de crédito y acumulación de capital y magra marca de prestigio. Hasta ahora no se aprecia interés por el capital humano. Según su clasificación funcional (que suma la erogación de todas las entidades en cada función), el gasto en Salud y Educación del primer trimestre del año fue menor en 14% y 19%, respectivamente, al del mismo lapso de 2024.

Hay evidencia de que no siempre los aumentos de productividad se reflejan en mayores salarios. Pero los casos de salarios crecientes con productividad declinante solo han sido en condiciones particulares o mediante aumentos por decreto, como los del mínimo y la semana de 40 horas. Ello sin duda reduce la competitividad de la planta productiva.

La adaptación a la semana de 40 horas no será fácil para la gran mayoría de las empresas: hoy el número de quienes trabajan más de 40 horas es cercano al 50% del total. Las empresas adoptarán estrategias diversas para enfrentar la medida, desde disminuir su producción hasta contratar horas extras. En el segundo caso, el costo laboral de quienes trabajan más de 40 horas podrá aumentar hasta alrededor de 40 por ciento.

Pero la carga caerá principalmente sobre las micro y pequeñas empresas, que son el 99% (95.5% micro, de hasta 10 personas, y 3.7% pequeñas, hasta 50), que tienen una productividad laboral 3 y 5 veces menor que las medianas y las grandes, respectivamente. Y son mucho más intensivas en trabajo (ocupan más trabajo que capital): casi 5 y 7 veces mayor que las medianas y las grandes.

Entonces, la probabilidad es que la semana de 40 horas sea imposible de enfrentar para muchas micro y pequeñas empresas bajo formalidad laboral y se dificultará más el acceso a ese segmento.