



Lic. Erick Daniel Pantoja López

Estudiante de Maestría en Fiscal de la División de Ciencias Económico-Administrativas de la Universidad de Guanajuato.

Datos de contacto:

Correo electrónico:
ed.pantojalopez@ugto.mx

Jornada laboral 40 horas: Impacto e implicación en México

Resumen:

Ante la iniciativa de reducir la jornada laboral en México de 48 a 40 horas semanales hace preguntarse una gran cantidad de temas, entre ellos, como sería su aplicación, afectación en sueldos, sus efectos en la inflación, etc. El objetivo de este trabajo es analizar algunos de los puntos que deben ser considerados en el proyecto de reforma de la jornada laboral.

Palabras claves: *Jornada laboral, reducción de jornada, 40 horas, México*

Introducción

Un tema que ha dado mucho de qué hablar desde mediados de 2023 fue la iniciativa de reducción de jornada laboral, esta propuesta consiste modificar la cantidad de horas laboradas por semana que actualmente son 48 horas para reducir a 40 horas de trabajo, o como mucho se ha comentado, tener dos días de descanso. Desde la publicación de la iniciativa hasta el

día de hoy esta no ha sido puesta en marcha ni mucho menos aprobada, es más, para algunos medios de difusión se ha estancado.

La reducción de jornada no es algo nuevo, es una tendencia que muchos países desarrollados han adoptado como: Austria, Canadá, República Checa, Estonia, Finlandia, Grecia, Hungría, Italia, Japón, Corea del Sur, Letonia, Lituania, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Portugal, República Eslovaca, Eslovenia, España, Suecia y Estados Unidos. Australia y Bélgica trabajan 38 horas a la semana, y en Francia son 35 horas. (Becerra, 2021)

En los datos de Latinoamérica tenemos a Argentina, Bolivia, Costa Rica, México, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay con una jornada de 48 horas; Brasil, El Salvador, Guatemala, Honduras y República Dominicana con 44 horas; Colombia está en una transición de 48 a 42 horas hasta 2026; Ecuador 40 horas y Chile al igual que Colombia está en una transición de 45 a 40 horas que terminará en 2028. (Idárraga, 2023)

Podemos ver una tendencia con los datos de los países de la OCDE y las transiciones que se están

implementando en Colombia y Chile, disminuir la jornada de trabajo semanalmente, en los últimos las prestaciones sociales y el incremento de beneficios a los empleados por parte de las empresas ha tomado una mayor relevancia, la reducción de jornada se une a estos beneficios que tiene muchos objetivos y uno de ellos que se ha hablado es la salud mental de los empleados como lo es la ansiedad y estrés laboral.

Esta tendencia hace preguntarse porqué en México esta aún no se ha aprobado, si bien es un tema bastante complejo y tiene muchos puntos a tratar, me gustaría presentar algunas limitantes que pueden generar conflicto con las leyes establecidas actualmente en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, que han impedido su implementación

Múltiples jornadas de trabajo

Empezando con lo principal, en México de acuerdo con el art. 123 de la Constitución establece una jornada máxima de 48 horas para las jornadas diurnas, mientras que la jornada nocturna establece un límite de 42 horas y la mixta un límite de 45 horas.

El proyecto busca reducir la jornada diurna de 48 horas a 40, por lo tanto, lo mismo debería aplicarse con la jornada nocturna y mixta, pasar de 42 a 35 horas y de 45 a 37.5 horas correspondientemente.

Adicionalmente la ley también contempla límites para los menores de 16 años, no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos. Con la reforma este párrafo también deberá establecer un límite en la cantidad de horas por semana.

Descansar los fines de semana

Una de las mayores interrogantes que no se han aclarado sobre la reforma es si la ley dejará a criterio de las empresas la manera de distribuir las horas laborales, como es el caso de Colombia donde el art. 161 del Código Sustantivo del Trabajo ya no establece una jornada diaria límite de ocho horas y tampoco fija una en especial. Sería difícil ver este escenario en México, donde la ley siempre ha buscado tener un control sobre las jornadas de trabajo limitadas en México.

Por el contrario, si el objetivo es poder disfrutar de los fines de semana, es decir, sábados y domingos. No todas las industrias podrán aplicar un cierre de operaciones dos días, y menos de manera consecutiva, un claro ejemplo de esto es el sector *retail* que tiene operaciones todos los días, u otros donde sus principales días de ingresos son los fines de semana. Pese a ello este proyecto busca favorecer el sábado como nuevo día de descanso, debería aplicarse algo similar a lo que establece el art. 71 de la Ley Federal del Trabajo. El día de descanso debe ser los domingos, pero si es laborado se tiene derecho a un pago extra del 25 por ciento sobre el salario (prima dominical), esto si el día de asueto es entre semana. Es decir, el adicionar el sábado a este artículo y pasar de una prima dominical para crear una prima para el fin de semana. Tener dos días de pago extra al salario sería un incremento en el costo de la nómina para las empresas.

Problemas de Inflación

El incremento del costo de nómina que esta reforma puede generar ya sea por el aumento de personal o prestaciones sociales es un tema a

analizar, el disponer de ocho horas menos de trabajo por empleado semanalmente sería trasladado en una subida de precios de bienes y/o servicios, si bien para algunas empresas ocho horas pueden ser organizadas u optimizadas en la nueva jornada para otras empresas puede resultar complicado o no ser posible, pese a que resulte un beneficio indirecto la creación de nuevos empleos para cubrir esa demanda de trabajo.

El tema inflacionista lo considero como una de las principales limitantes que puede impedir o retrasar este proyecto de ley, los incrementos de costos en raras ocasiones son absorbidos por los márgenes de las empresas. En México los últimos años hemos visto una pérdida en el poder adquisitivo de los ciudadanos, más elevada en relación con datos históricos, si analizamos los datos de inflación anualizado del mes de julio de los últimos años encontramos:

Julio 2021 5.81%, julio 2022 8.15%, julio 2023 4.79% y julio 2024 5.57%, si acumulamos estos datos tenemos una inflación desde julio 2021 hasta julio 2024 de 19.63%. (INEGI, s. f.).

El objetivo del Banco de México es la estabilización de precios por medio de tener una inflación controlada y fijada en el 3%, con los datos actuales podemos observar que está a más de dos puntos base de su objetivo, esta reforma es una presión inflacionista que al ser implementada de una manera repentina y no gradual resulte inflacionista, pero incluso si lo fuera, sería un elemento que perdure por mucho tiempo en el aumento de inflación.

Percibir menos sueldo o un estancamiento

La Ley Federal del Trabajo establece que no se puede percibir un salario menor al pactado o negociado, pero si se puede generar un estancamiento en el incremento de sueldos. Esta limitante se encuentra en la manera en que se pagan los sueldos en México, tenemos un salario mínimo diario, es decir, independientemente si un trabajador laboró ocho horas o una cantidad menor, su pago no puede ser menor al mínimo.

La problemática en la forma de calcular los días efectivamente laborados por los empleados se puede analizar dependiendo en la forma de distribuir las 40 horas de

trabajo, si se opta por 6 días o si es 5 días, se puede ver reflejado en la forma de pago del séptimo día, de acuerdo con el art. 69 de la LFT, y en el art. 72 de la LFT los trabajadores que laboran semana reducida también tienen derecho al pago proporcional del día de descanso semanal. Para ejemplificar esto, a continuación, podemos ver la forma en que se realiza el pago de días de sueldo de manera semanalmente:

	Ley actual	Reducción de Jornada
Días laborados	6	5
(+) Séptimo día	1	0.83
(=) Días pagados	7	5.83
(x) Sueldo diario	\$300. ⁰⁰	\$300. ⁰⁰
(=) Sueldo total antes de impuestos	<u>\$2,100.⁰⁰</u>	<u>\$1,749.⁰⁰</u>

Con la reducción de jornada tenemos una diferencia del 20% en el pago de nómina, si es optado por distribuir 40 horas entre seis días no debería suponer un problema en el pago del trabajador, pero en el caso de una distribución de 5 días sí, además, percibir únicamente 5 días laborados y una proporción del día de descanso (5.83), la ley debería modificar la manera en que se calcula

el séptimo día para ser compatible con la nueva jornada.

El tema de sueldos es otra problemática, el sueldo mínimo es fijado por día de trabajo, no por la cantidad de horas trabajadas, en ambos cálculos se trabajó 40 horas, pero el pago fue diferente.

Otros proyectos en espera y su impacto

Uno de los últimos proyectos en materia laboral que fue aprobado fue la reforma “Vacaciones dignas”, donde se duplicó el número inicial de días de vacaciones pasando de 6 a 12 días. La reforma de reducción de jornada no es la única reforma que busca ser aprobada, otros proyectos en espera son:

- Reforma “Aguinaldo Digno” de 15 a 30 días de aguinaldo por año laborado.
- Incremento de prima vacacional, del 25% al 50% sobre el salario percibido por el número de días de vacaciones.
- Nuevos días de descanso obligatorio, la propuesta busca incluir los días 5 de mayo, 10 de mayo, 15 de mayo, 1 y 2 de noviembre.

Como se mencionó anteriormente, además de la implicación inflacionaria que no solo tiene la reforma de jornada laboral, sino estos proyectos hacen replantearse al sector empresarial y sobre todo a las MiPymes si es realmente atractivo realizar un emprendimiento a largo plazo si el tener mano de obra se encarece bastante.

El futuro de la reforma laboral

Actualmente este proyecto no ha avanzado, si quisiéramos establecer escenarios posibles respecto al tiempo para aprobar esta reforma podríamos tener uno optimista donde este 2025 podríamos empezar a ver las primeras negociaciones y pláticas entre el gobierno y el sector empresarial, y en caso de ser planteamientos bien aplicados donde se discutan los puntos expuestos en mi trabajo y los que se escapan de este podríamos ver en 2026 las primeras aplicaciones, o un modelo de transición similar al visto en Colombia y Chile, siendo una reducción gradual a través de varios años, lo que nos daría una expectativa muy optimista donde a partir de 2028-2030 tendremos el proyecto concluido.

Este escenario lo considero demasiado optimista, donde no hay ningún imprevisto, obstáculo o negativa por parte del sector empresarial que pueda resultar en amparos o postergue su aplicación, lo que de todos modos nos dice que es bastante probable que no veremos una jornada de 40 horas en la y hasta la siguiente década.

Conclusión

Como pudimos analizar en este trabajo, la aplicación de esta reforma es un proceso complicado que involucra demasiadas variables, algunas se escapan de este trabajo, razones por las que considero que en el año 2023 donde se creó este proyecto no fue implementado, si bien tenemos dos casos de estudio muy interesantes en Latinoamérica, Colombia pasando de 48 horas a 42 horas, (una reducción de 6 horas) y Chile de 45 horas a 40 horas, (una reducción de 5 horas), el proyecto en México tiene una reducción mayor, ocho horas y pasará un tiempo considerable antes de ver las primeras iniciativas.

Estoy seguro que este será un cambio muy importante para todos los trabajadores que actualmente

laboran seis días a la semana, para este 2025 tenemos 313 días laborables, a los cuales si quitamos los 7 días festivos marcados por la LFT y 12 días por concepto de vacaciones en el primer año laborado tenemos un total de 294 días laborales, con el proyecto de reducción de jornada a cinco días por semana, tendríamos 249 días laborables, sería una reducción del 18%, un tiempo que les permitiría a todos poder destinar más tiempo a actividades que por cuestiones de trabajo se han visto rezagadas o directamente se han dejado de hacer, como lo es la educación, el deporte, tiempo con la familiar, entre otros.

Referencias:

1. Becerra, B. (2021). Colombia y México, los dos países de la Oede con más horas de trabajo por semana. *La República*.
<https://www.larepublica.co/globeconomia/colombia-y-mexico-paises-de-la-ocde-conmas-tiempo-de-horas-de-trabajo-semanal-3281979>
2. Idárraga, S. (2023) ¿Cuántas horas se deben trabajar en América Latina? Los números tras reducción de Chile. *Bloomberg Línea*.
<https://www.bloomberglinea.com/2023/04/13/cuantas-horas-se-deben-trabajar-en-america-latina-los-numeros-tras-reduccion-de-chile/>
3. INEGI. (s. f.). *Índices de precios* [Conjunto de datos].
<https://www.inegi.org.mx/temas/inpc/>
4. Banco de México [Banxico]. (2024). *Resumen Ejecutivo del informe trimestral* (6B9CD00F-29B9-C3F1-7ACF-887EA10058C1). Recuperado 29 de agosto de 2024, de
<https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/%7B6B9CD00F-29B9-C3F1-7ACF-887EA10058C1%7D.pdf>