



La Jornada

Reducir la jornada laboral, un reto legislativo

Napoleón Gómez Urrutia

Un fiel reflejo de la idiosincrasia de una sociedad es el modo en el que aborda el mundo laboral. En efecto, y como hemos visto frente al trabajo legislativo reciente en favor de la clase trabajadora, nuestro país aún es asediado por una ideología que busca poner el acento en los grandes empresarios, descuidando el bienestar, la seguridad y la integridad de las y los trabajadores, y manteniendo abusos e injusticias en los centros de trabajo.

Sin embargo, esta situación se está transformando desde la raíz. En los pasados cuatro años hemos trabajado incansablemente para cambiar el contexto de la participación de la clase obrera en los procesos productivos, pues buscamos reivindicar su labor y dignificarla. Para ello es pertinente cuestionar el paradigma del empleo y la ocupación, pues debe encaminarse hacia un modelo más digno, justo, progresista y moderno. Hemos dado pasos sustanciales en esa dirección: la eliminación de la subcontratación, las licencias de paternidad y la reforma para incrementar las vacaciones son ejemplos de ello.

Especialmente y en virtud de la reforma que aumenta los días del periodo vacacional, se ha revelado en el horizonte un tema pendiente: la reducción de la jornada laboral diaria. México es, de los miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

(OCDE), el país donde se dedican más horas al trabajo; mientras que el promedio suele ser de mil 730 horas, nosotros destinamos un promedio de dos mil 137 horas anuales. Por tanto, las y los mexicanos trabajan 23 por ciento más horas.

Bajo la legislación actual, en nuestro país existen tres tipos de jornadas laborales: la diurna, que comprende una duración máxima de ocho horas; la nocturna que se compone de máximo siete horas; y la mixta con un máximo de siete horas, de las cuales el periodo nocturno debe ser menor a tres horas y media. Empero, muchos centros de producción ni siquiera respetan las jornadas máximas expresadas en la Ley Federal del Trabajo, pues datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) registran que 10.3 millones de trabajadores laboran más de 48 horas por semana. En ese contexto, la reducción es un pendiente que, prevemos, entrará a debate en este periodo legislativo en el Senado, dado que ya hay seis propuestas para discutir, las cuales coinciden en reducir una o dos horas tanto la jornada diurna, como la nocturna y el derecho a dos días de descanso por cada cinco de trabajo.

Considero que la mayor justificación para revisar los artículos dedicados al tiempo de trabajo, además de la crisis sanitaria y la pandemia por covid que cambiaron los sistemas



La Jornada

de ocupación, viene de la multiplicidad de problemas que genera a las y los trabajadores el esfuerzo excesivo como esta comprobado. Ya que a la larga generan conflictos que también representan pérdidas para las empresas: el agotamiento, los accidentes, las enfermedades laborales y la falta de equilibrio entre la vida productiva y la personal. Además, las personas buscan mayor armonía entre el tiempo que pasan laborando y aquel de esparcimiento o familiar, trayendo mayores satisfacciones a sus vidas cotidianas.

Uno de los argumentos falsos en contra de reducir las horas de trabajo diarias es que disminuiría la productividad y eficacia de las empresas, y entorpecería la convivencia que permite a las y los empleados sentirse parte de esa institución. Estos motivos están lejos de la verdad.

Por el contrario, es vital que las empresas busquen tener empleadas y empleados felices. ¿Por qué? Porque la felicidad aumenta los niveles de productividad: cuando las y los trabajadores están contentos y perciben un equilibrio en su rutina y cotidianidad, mejora el clima laboral. Dentro de un entorno favorable y agradable se pueden desarrollar mayores vínculos positivos y colaborativos, principios básicos para un rendimiento laboral de calidad. En esa línea, reducir las horas de trabajo lleva a un mayor descanso y, por ende, una reducción en el error humano. Precisamente cuando modificamos nuestro modo de pensar y reconocemos verdaderamente que las y los trabajadores son personas y no objetos, es que podemos articular iniciativas que genuinamente representen sus intereses y defiendan el cumplimiento de sus necesidades.

Por supuesto que una reforma de esta magnitud implicaría una reestructuración

importante en los centros de trabajo. Dichos ajustes dependerán del giro y la industria específica, pues cada rama tiene sus necesidades particulares. Se ha discutido la implementación, por ejemplo, de tecnologías que hagan posible la reducción de la jornada, siempre considerando que la persona trabajadora está al centro del proceso productivo y que es irremplazable. En ese sentido, las iniciativas e innovaciones siempre deben dirigirse al bienestar no sólo de la clase trabajadora, sino de todas y todos los mexicanos. Con lo anterior en mente, no vendría mal que las empresas reconfiguren y analicen cuando planean las actividades productivas, de tal suerte que puedan modernizar y humanizar su visión.

Ante esta realidad, es necesario que el mundo laboral se actualice, que reconozca y revalore auténticamente al trabajador y que actúe en consecuencia modificando y reformando lo que haga falta para llegar al objetivo: la prosperidad compartida, la justicia y el cabal cumplimiento de los derechos humanos. Desde el Senado de la República y la Comisión de Trabajo y Previsión Social que me honro en presidir, seguiremos trabajando hasta sentar las bases robustas y fuertes que transformen a fondo la cultura laboral y garanticen una vida más digna para todas y todos los que integramos esta sociedad.

<https://www.jornada.com.mx/2023/03/30/opinion/016a1pol>