


PATRONES REQUERIRÁN CONTRATAR 20% MÁS PERSONAL

Ley de 40 horas: ven presión a mineros, transportistas y comerciantes

CLAUDIA ARELLANO

Imco advierte que nueva reforma podría orillar a la informalidad; sin un diseño cuidadoso, empresas podrían verse limitadas en su capacidad para contratar; Pymes, las más afectadas

520
Horas al año más que el promedio de OCDE, lo que laboran aquí

Alerta organismo más costos de nómina y seguridad social; expertos llaman a generar políticas de capacitación y reorganización de procesos y mejoras, para solventar los cambios **pág. 3**

Reforma de las 40 horas aprieta a minas, transporte y comercios

• **SEGÚN EL ORGANISMO**, más del 30% de los trabajadores de esos sectores opera tiempo adicional a lo que establece la ley anterior; expertos ven riesgo de orillar a empresas a la informalidad

• Por Claudia Arellano
claudia.arellano@razon.com.mx

La actividad extractiva, transportes y comercio enfrentan mayor presión tras la aprobación de la reforma que reduce la jornada semanal de trabajo de 48 a 40 horas, debido a la naturaleza de sus procesos productivos y esquemas de trabajo. Los cambios en la ley harán que algunas empresas de este sector tengan que contratar hasta 20 por ciento más personal, lo que llevaría a un aumento en los costos de nómina, prestaciones y seguridad social.

Así lo advierte un análisis reciente del Instituto Mexicano para la Competitividad (Imco), que alertó que el aumento en los costos de contratación formal podría generar incentivos adversos, especialmente en micro, pequeñas y medianas empresas, que podrían verse presionadas a operar en la informalidad para compensar mayores gastos laborales.





el dato

PARA EL JUEVES 18 congresos estatales ya habían aprobado la enmienda, por lo que se rebasa el requisito de al menos 17 estados para avalar la reforma a la Constitución.

El informe del Imco, publicado tras la aprobación de la Cámara de Diputados de este nuevo marco legal en material laboral, indica que la actividad extractiva, que incluye a mineros, petroleros, trabajadores dedicados a la tala y a la pesca industrial, serán los más impactados, ya que, en este sector, 34 por ciento de la población ocupada trabaja más de 40 horas y más de cinco días a la semana.

En segundo lugar, se encuentra el sector de transportes y comunicaciones, con 31 por ciento de sus trabajadores bajo estas condiciones laborales, y, en tercera posición, los comerciantes, con 30 por ciento.

De acuerdo con expertos, la reforma obligará a las empresas a rediseñar turnos, esquemas de horas extra y modelos de contratación. Las áreas de recursos humanos deberán adaptarse también a nuevas disposiciones relacionadas con enfermedades profesionales asociadas a la fatiga laboral.

"La reducción de la jornada de trabajo puede tener efectos positivos sobre el bienestar y la productividad si viene acompañada de políticas de capacitación, reorganización de procesos y mejoras tecnológicas", explicó María Fernanda García, consultora en políticas laborales y profesora de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Sin embargo, advirtió que "sin un diseño cuidadoso, los costos adicionales pueden presionar a los empresarios y limitar la capacidad de contratación formal, lo que es especialmente delicado para las pequeñas y medianas empresas".

Para Carla Méndez, directora de consultoría en recursos humanos, las empresas

"enfrentan el reto de armonizar productividad y calidad de vida sin comprometer la operación".

Aunque la iniciativa plantea que una jornada reducida puede aumentar la productividad al permitir mayor descanso y recuperación, especialistas subrayan que no es una solución única, pues debe acompañarse de capacitación, inversión en automatización y apoyo a pequeñas empresas.

Comparado con otras economías de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), México es de los países con jornadas más extensas: los trabajadores mexicanos laboran más de dos mil 200 horas al año, muy por arriba del promedio de la OCDE —alrededor de mil 680 horas— y superando ampliamente a economías como Alemania o Dinamarca, donde las jornadas anuales son considerablemente menores y favorecen un equilibrio entre vida laboral y personal.

Expertos de la OCDE han señalado

que esta reducción no sólo acercaría al país a los promedios de sus pares, sino que podría mejorar productividad y competitividad si se acompaña de políticas adicionales.

En sectores específicos, la reforma tendrá distintos efectos: en turismo, que es intensivo en servicios y horarios estacionales, podría requerirse una reorganización de turnos y mayor contratación para mantener la cobertura en temporadas altas, lo que implicaría mayores costos operativos, pero también potencial de empleo formal.

En la industria automotriz, donde las líneas de producción operan en ciclos de turno continuo, las empresas podrían enfrentar retos para redistribuir la carga laboral sin afectar la producción, incentivando inversiones en automatización y tecnologías de eficiencia productiva.

Según análisis del sector, esta transición también podría incentivar a empresas a invertir en productividad me-

diantes innovación y capacitación, un elemento clave para mitigar el impacto de costos adicionales.

Los expertos sectoriales y empresariales advierten que al incrementar los costos laborales asociados a las 40 horas (por ejemplo, pago de horas extra y obligaciones patronales), algunas empresas o empleadores podrían optar por reducir la formalización de trabajadores o migrar hacia esquemas informales, lo que paradójicamente podría aumentar la informalidad en ciertos sectores.

Y aunque la aplicación de la reducción, según la ley, será gradual y debe ser diseñada de tal forma que se asegure la no disminución salarial, sin mecanismos específicos de inspección o formalización de trabajadores, puede hacer que, en la práctica, sólo los empleos formales experimenten beneficios de balance trabajo-vida, mientras que los informales sigan sin regulaciones efectivas que les brinden esos derechos.



SIN UN DISEÑO

cuidadoso, los costos adicionales pueden presionar a los empresarios y limitar la capacidad de contratación formal, lo que es especialmente delicado para las pequeñas y medianas empresas"

**MARÍA
FERNANDA
GARCÍA**

Consultora y profesora de la UNAM