



Panorama, por nuevas inversiones

ManpowerGroup ve tres años muy promisorios para México en lo laboral

•Mónica Flores, presidente para Latinoamérica de la firma de contratación especializada llamó a "saber aprovechar la oportunidad", al tiempo que recomendó una implementación gradual de la reforma de reducción de la jornada laboral

María del Pilar Martínez
pilar.martinez@eleconomista.mx

Los pronósticos en el mercado laboral -para el cierre de 2023 y arranque de 2024- son alentadores, sobre todo porque "México tendrá grandes oportunidades" en los próximos tres años que "debemos saber aprovechar" por la llegada de nueva inversión.

Afirmó la presidente de ManpowerGroup Latinoamérica, Mónica Flores Barragán, al presentar un balance del 2023 "que fue un año retador", pero que, en medio de los cambios en derechos laborales para los trabajadores, en la Ley Federal del Trabajo, la relocalización de inversiones traerá buenas noticias.

"Vienen cosas buenas si las sabemos aprovechar, tengo muchos años en la industria (del mercado laboral) y nunca había visto una ventana de oportunidad como la que hoy estamos viviendo que, si la sabemos aprovechar como país, será espectacular", afirmó en rueda de prensa.

Respecto a la discusión que se vive en el país para reducir la jornada laboral de 48 a 40 horas, la directiva expuso que es "buena idea, pero hay que implementarla de manera cautelosa, precisa y sabia; no debe ser de un día para otro, si no de manera gradual en los próximos años".

Sobre este tema, el director de Manpower para México, Centroamérica y el Caribe, Alberto Alesi, explicó que las experiencias mundiales han demostrado que para modificar la jornada laboral se requieren entre tres y cinco años, entonces, los legisladores deben considerar estos ejemplos para el caso de México.

"Cuando se incrementaron las vacaciones los costos directos aumentaron en 2.5%; en el caso de la jornada laboral impactaría entre 25 y hasta un 55% de in-

cremento, según cómo esté organizada cada empresa; las firmas tienen un gran reto: la productividad y la escasez de talento", detalló.

Incógnitas por resolver

Asimismo, expuso que ahora las empresas discuten sobre cómo conformar su fuerza laboral, por un lado, determinar si se pagan horas extras, o si impacta menos al crear nuevos equipos en otros turnos; por que en principio ya se tienen que cubrir los espacios abiertos por otorgar los 12 días de vacaciones; por ello, se tienen que revisar la manera en cómo se puede implementar.

"Aún hay aspectos que desconocemos, no se ha determinado (por ejemplo) el hecho de si se debe o no cubrir prima sabatina, como actualmente ocurre con la prima dominical al trabajar los fines de semana", expresó la presidente de ManpowerGroup.

En ese sentido, Beatriz Robles, directora de Operaciones y Cuentas Claves de ManpowerGroup, recordó que el dictamen aprobado en la Cámara de Diputados, en la Comisión de Puntos Constitucionales, habla de los días de descanso, y no considera una implementación gradual, lo que hace indispensable que se modifique el dictamen.

"Es el momento de oro para México, y se han homologado ciertos beneficios para los trabajadores de manera histórica; entonces, hay que dar un respiro a quienes contratamos en la formalidad", añadió Flores Barragán.

Independientemente del sentido que tome el proceso electoral y la elección del próximo gobierno; en ManpowerGroup no esperan grandes cambios en materia laboral para 2024, por el contrario, prevén que haya un mejor dinamismo, impulsado sobre todo por la relocalización de inversiones hacia México.