

Circular 1708-2021

Transcribimos un resumen de noticias que se publican el día 08 de marzo del 2021 en diferentes diarios de nuestro país.

Profedet atiende afectaciones laborales por despido o permiso sin goce de sueldo. Frente a la pandemia por Covid-19, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet) brinda servicios de manera presencial y por medios electrónicos, de manera gratuita a las personas trabajadoras en sus 47 oficinas de representación foráneas y la Ciudad de México. Creada por Decreto el 7 de marzo de 1929, la Profedet protege y hace valer los derechos de las y los trabajadores, sus beneficiarios y sindicatos que lo soliciten en el ámbito federal. Así, mantiene sus servicios presenciales de asesoría, mediación y representación a las y los trabajadores en todas sus representaciones, de acuerdo con las medidas emitidas por las autoridades sanitarias de cada entidad de la República. Al considerarse como una actividad esencial la asesoría, defensoría y mediación en favor de las y los trabajadores, las oficinas de Profedet a nivel nacional permanecen abiertas, para los servicios que se requieran. La asesoría presencia gratuita se ofrece de las 8:30 a las 15:00 horas de lunes a viernes en la Ciudad de México así como en las 47 Representaciones foráneas. También en el sitio Procuraduría Digital de Atención al Trabajador Covid-19, en el que se da seguimiento a las afectaciones laborales por despido o permiso sin goce de sueldo, en el marco de la actual emergencia sanitaria. En este sitio las y los trabajadores pueden levantar su reporte y desde ahí, se dará atención a su caso. Además, está disponible el servicio de atención vía telefónica y por correo electrónico: 800 911 7877 así como 800 717 2942 y 55 59 9820 00 ext. 44740 y 44741. La dirección electrónica es orientacionprofedet@stps.gob.mx Y en forma adicional, en la Ciudad de México está el número WhatsApp 55 14 84 87 37. El horario de atención es de 9 a 15 horas.

(Sol de México)

<https://www.elsoldemexico.com.mx/mexico/sociedad/profedet-atiende-afectaciones-laborales-por-despido-o-permiso-sin-goce-de-sueldo-6446960.html>

Brecha digital y empresas en sectores afectados por Covid presionan recuperación de

emprendedoras. (Yolanda Morales). La falta de capacidades digitales y el conocimiento de los beneficios de soluciones digitales han sido barreras clave para que las empresas lideradas por mujeres se adapten al distanciamiento social y aprovechen las ventajas de los servicios de instituciones de tecnología financiera (fintech). “La pandemia está reforzando la brecha digital de género. La falta de alfabetización y habilidades digitales de las mujeres y su falta de acceso a la infraestructura de tecnología de la información probablemente limitó la capacidad de las empresas propiedad de mujeres para aprovechar la tecnología durante el distanciamiento social y después de Covid-19”, explicó el especialista global en instituciones financieras de la Corporación Financiera Internacional (IFC) del Banco Mundial, José F. Etchegoyen. Otro factor que limita la posibilidad de que las empresas lideradas por mujeres sobrevivan a la pandemia, es que suelen concentrarse en sectores orientados al consumidor como el de servicios, hostelería y comercio minorista, donde el impacto del coronavirus ha sido más fuerte, asentó. El panorama se complica al tomar en cuenta los rezagos de los indicadores de inclusión financiera que prevalecen en México, incluso respecto de los que muestran la población femenina en América Latina, advirtió aparte Enrique Díaz-Infante Chapa, Director Especialista en sector financiero y seguridad social del Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY).

(Economista)

<https://www.eleconomista.com.mx/sectorfinanciero/Brecha-digital-y-empresas-en-sectores-afectados-por-Covid-presionan-recuperacion-de-emprendedoras-20210307-0035.html>

Hay 20 millones de personas demandando un empleo en México, asegura Jorge Sales Boyoli. (Pilar Martínez). La primera secuela laboral a un año de la pandemia, es que hay 20 millones de personas que están demandando un empleo de tiempo completo, así lo aseguró Jorge Sales Boyoli, especialista laboral en el webinar “Mercado laboral. Efectos Secundarios de la Covid-19”, quien explicó que en primera instancia hay 2.5 millones de desocupados; más 8 millones subocupadas y 9.5 millones de personas dejaron de buscar empleo que sumadas, “de ese tamaño es la demanda en México por una fuente de trabajo”, apuntó. Otro dato que merece la pena de una reflexión sobre el mercado laboral, expuso, es que más de la mitad de la población ocupada está en la informalidad, es decir, “que no tienen seguridad social, no tiene contrato individual de trabajo, ni prestaciones o ninguna de las 3. Ahí están por ejemplo los autónomos, los trabajadores de las plataformas digitales, los que trabajan por honorarios, los vendedores ambulantes, no están por ejemplo, los franeleros o un payaso que nos entretiene en un alto de la ciudad, ellos no están ahí, ellos simplemente no existen en el mercado laboral y el Inegi los consideran vehículos de transferencia de riqueza de un hogar a otro”. Boyoli expuso que en lo que respecta a la generación de empleos formales, en México debieran generarse 100,000 fuentes de trabajo formales cada mes, “los empleos formales son empleos con contrato, con prestaciones y con seguridad social, la seguridad social es más que el IMSS”; pero que sin duda aún no hay condiciones para que se alcance esa cifra

. (Economista)

<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Hay-20-millones-de-personas-demandando-un-empleo-en-MexicoaseguraJorge-Sales-Boyoli-20210307-0015.html>

Dueñas, directoras y ejecutivas de empresas cada vez son más, a pesar del trabajo del hogar y la discriminación. (Karen García). En México el mundo del emprendimiento y los negocios cada vez tiene más presencia femenina, pese a algunos obstáculos que persisten como la sobrecarga de tareas en el hogar o prácticas discriminatorias. De acuerdo con el estudio realizado por la organización para el emprendimiento a escala global, Endeavor, en México el 22% de las empresas con más de 50 empleados fueron creadas por mujeres, mientras que en Colombia representan el 27% y en Argentina el 9 por ciento. La inclusión y diversidad es fundamental para todas las empresas, no sólo por cumplir con cuotas o políticas, sino para incrementar el potencial de las mismas unidades económicas. Gimena Sánchez, directora de emprendimiento de Endeavor, aseguró en entrevista con El Economista que en el mundo empresarial las fórmulas de Dirección mixtas —con participación femenina y de otros grupos vulnerables— son clave fundamental para incrementar el potencial de los proyectos. Es cierto que aún quedan muchas cuestiones pendientes en términos de derechos de las mujeres en el ámbito empresarial. **(Economista) <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Duenas-directoras-y-ejecutivas-de-empresas-cada-vez-son-mas-a-pesar-del-trabajo-del-hogar-y-la-discriminacion-20210307-0006.html>**

Mercado laboral de México, el que más castiga a las mujeres con hijos pequeños. (Gerardo Hernández). En América Latina, el mercado laboral mexicano es el que tiene la brecha salarial más alta entre madres y padres trabajadores que tienen hijos pequeños. En nuestro país, una mujer con hijos e hijas menores de 5 años llega a percibir 22.8% menos que sus colegas hombres con las mismas características. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), los mercados de trabajo de la región tienen brechas salariales importantes entre trabajadoras y trabajadores con hijos menores de edad, y es más pronunciada cuando se trata de preescolares. La diferencia más grande en remuneraciones en razón de género la tiene México, la brecha en nuestro país entre mujeres y hombres con hijos e hijas menores de 5 años es de 22.8% y supera a la de Chile (22.2%), Perú (21.9%) y República Dominicana (19.7%). “Los datos de América Latina ponen de relieve que la presencia de niños o niñas en el hogar aumenta la brecha salarial de género. En algunos países se agudiza aún más esta brecha ante la presencia de niños y niñas de 0 a 5 años de edad”, expuso la Cepal en su informe Panorama Social de América Latina 2020. Como el resto de las naciones, en México la brecha se reduce entre las personas trabajadoras que no tienen hijos e hijas, o que éstos son mayores de 15 años. De hecho, nuestro país es la segunda nación con la diferencia más corta en esta categoría, donde las mujeres ganan 6.2% menos que los hombres **(Economista) <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/mercado-laboral-de-mexico-el-que-mas-castiga-a-las-mujeres-con-hijos-pequenos/2021/03/>**

Las mujeres ganan en promedio \$54.1 menos que los hombres. (Dora Villanueva). Sumado al rezago que ya existía en la inclusión laboral para las mujeres, la pandemia de Covid-19 implicó que salieran en mayor volumen del mercado de trabajo en México y dejó prácticamente sin cambios la brecha de género por ingresos laborales. Sólo en el empleo formal se observa

que las mujeres ganan en promedio 54.1 pesos menos que los hombres. Más de la mitad de los trabajadores en México se ocupan por menos de dos salarios mínimos, pero estos empleos de bajos ingresos son a los que más tienen acceso las mujeres. El Inegi muestra que siete de cada 10 trabajadoras en México se ocupan por menos de dos salarios mínimos, mientras en los hombres la proporción es seis de cada 10. Eso en todo el mercado laboral, ya sea que esté regulado o no. Pero sólo en el trabajo formal, que registra el IMSS, se observa que en enero reciente las mujeres ganaban en promedio 12 por ciento menos que los hombres –es la brecha más corta en 20 años–, en el mismo mes del año pasado esta diferencia era de 12.7 por ciento. Si bien el abismo entre las remuneraciones por género se redujo ligeramente en términos porcentuales, hubo un incremento en pesos. En enero del año pasado, los hombres inscritos a un empleo formal ganaban en promedio 416.4 pesos y las mujeres 363.5; una diferencia de 52.9 pesos. Para el mismo mes de 2021, estos indicadores fueron de 449.6 y 395.5 pesos, respectivamente, y la diferencia salarial de 54.1 pesos. Eso por el lado del empleo formal, pero los datos del Inegi –que expresan de manera más amplia los ingresos laborales de la población, dado que abarcan empleo y actividades no reguladas

. □ **(Jornada)**

<https://www.jornada.com.mx/2021/03/07/economia/015n2eco>

El medio financiero dejó de ser un lugar exclusivo de hombres: Clementina Ramírez.

(Silvia Rodríguez). La dirección Jurídica y de Normatividad del Grupo Bolsa Mexicana de Valores (BMV) está dirigida por una mujer, quien tiene **una** carrera profesional de 25 años dentro de la institución bursátil, en un mundo que originalmente estaba reservado para hombres y donde tiene que compaginar sus actividades laborales con su rol de mamá. El reto no ha sido fácil, pero la directiva está convencida que creer en una misma y en sus convicciones, es el primer paso para alcanzar el éxito. Clementina Ramírez, comentó que la dirección Jurídica y de Normatividad del Grupo BMV presta todos los servicios para las empresas que forman parte del grupo, ve contratos de probables marcas, litigios de propiedad intelectual, atiende consultas de las distintas áreas operativas, revisa la normatividad y está al pendiente de los cambios que hay en la legislación. “Soy abogada egresada de la Escuela Libre de Derecho, llevo bastantes años ejerciendo la profesión, me especialicé en el sector financiero y fue por azares del destino que entré a la BMV. Entrando al primer año de la carrera, hicieron una visita guiada al Piso de remates, porque casualmente, aunque piensan que los abogados no sabemos mucho de economía y finanzas, llevábamos una materia en aquel entonces de economía”, recordó. “Mi carrera duró cinco años y en el último año pude empezar a hacer prácticas profesionales en la Bolsa, ahí empecé a involucrarme con los temas financieros y después de hacer mis prácticas profesionales tuve la oportunidad de incorporarme como empleada..

(Milenio)

<https://www.milenio.com/negocios/clementina-ramirez-entrevista-directiva-bmv-mujer>

Frena discusión sobre outsourcing al empleo. (Verónica Gascón). En la actual Legislatura se han presentado alrededor de 39 iniciativas para reformar leyes secundarias en materia de

subcontratación, lo que genera incertidumbre y freno a contratación de personal. Hasta ahora está en suspenso la discusión de la reforma, debido a que hay negociaciones con el sector privado sobre el establecimiento de un tope en el pago del reparto de utilidades, un tema ligado al esquema de subcontratación. Este contexto genera incertidumbre en las empresas y detiene las contrataciones de personal. "Tomar decisiones respecto a la contratación de personal puede ser una dificultad, debido a que empresas globales, así como nacionales grandes y medianas, necesitan conocer el marco legal que regirá a la subcontratación en el País. "Ese sería un gran avance para terminar con la incertidumbre que priva en la industria", manifestó Germán de la Garza, experto en temas laborales de la consultora Deloitte-Mowat. Advirtió que si bien no se cuenta con datos precisos del impacto que traería la cancelación de la subcontratación, hay compañías de recursos humanos que hablan de una afectación -en insourcing- de más de 13 mil millones de pesos que dejarían de ingresar al fisco. De la Garza señaló que la propuesta del Ejecutivo federal, que envió el 12 de noviembre de 2020, es la que contempla más cambios, pero quedan pendientes algunos ajustes sobre el tiempo de implementación para que las empresas puedan realizar los cambios. Algunos aspectos que tendrían que sufrir ajustes, comentó el especialista, es el vinculado con la entrada en vigor de las nuevas reglas, así como el relacionado con el personal temporal. "Indiscutiblemente sería muy positivo que se conociera el marco legal que regirá a la subcontratación, eso le permitiría a las empresas tomar las diferentes decisiones que no lo han podido hacer desde que se envió la propuesta de reforma en la materia", consideró. Jorge Sales, abogado del despacho Sales Boyoli, aseguró que el diálogo entre el sector privado y el Gobierno continúa para llegar a un acuerdo en el tema del tope al reparto de utilidades, el cual puede ser de uno a tres meses. En tanto, las empresas están tomando algunas medidas como sumar a su nómina a algunos trabajadores que estaban subcontratados, a cambio de reducir algunas prestaciones. Otros han formalizado a estos trabajadores y algunos más han recortado la planta laboral. "Al formalizar las relaciones laborales (con los empleados subcontratados) asumen este costo y el que asuman los costos significa o que tengan menos utilidad o que traslade el precio a las personas o que reduzca su planta laboral, y es por donde hemos visto que se están preparando las personas", subrayó Sales

. (Reforma)

<https://www.reforma.com/frena-discusion-sobre-outsourcing-al-empleo/ar2139105?v=4>

No tires tu dinero. (David Páramo). Tan lejos, tan cerca. El 18 de febrero, el Padre del Análisis Superior le informó que la Segunda Sala de la SCJN había resuelto una contradicción de tesis, según la cual las pensiones de la burocracia se pagarían en UMA, como se aplica en todos los casos, y no en veces salarios mínimos. Los cinco ministros resolvieron por unanimidad no únicamente atendiendo a criterios jurídicos, sino también a criterios de viabilidad económica del país. Resuelve un elevadísimo costo fiscal, pues sólo para este año el gasto en dicho rubro habría sido de 60 mil millones de pesos, y de 330 mmdp durante el resto de esta administración. Estos costos generarían una pensión excesiva sobre las finanzas públicas federales y estatales. Si hubiera prevalecido el pago con UMA, se hubieran regresado al congelamiento del salario mínimo. El sexenio pasado, en gran medida a instancias de la Coparmex, se determinó la creación de las UMA para poder liberar al salario mínimo del lastre, impuesto por la costumbre, de ser medida para multas, pagos al gobierno y otras estimaciones.

Fue hasta esta administración cuando comenzaron a incrementarse los salarios mínimos buscando que estén en línea con los parámetros de bienestar establecidos por la Coneval. Tan sólo este año el salario mínimo aumentó 100% en la frontera norte y 15% a nivel federal, lo que hubiera implicado un costo dos veces superior al presupuesto destinado para la compra de vacunas

. (Excélsior)

<https://www.dineroenimagen.com/david-paramo/tan-lejos-tan-cerca/131604>

Activo empresarial. (José Yuste). Mujeres e inequidad: sólo cuatro de cada 10 con trabajo formal; faltan en Consejos. En el Día de la Mujer hace falta mencionar la enorme inequidad laboral que viven. El resultado de la pandemia en contra del trabajo de las mujeres es alarmante. Por la crisis sanitaria, la participación laboral disminuyó del 45% al 41%. Es decir, sólo cuatro de cada diez mujeres trabajan en el mercado formal y conste que hacen todo tipo de trabajo en casa, pero no remunerado: desde la atención a los niños, ahora más con escuela en casa, hasta el trabajo doméstico y los cuidados del resto de la familia. El 54% de los empleos perdidos en esta crisis sanitaria era ocupado por mujeres, como lo menciona México ¿cómo vamos? Y lo peor: no han podido regresar al mercado formal de trabajo. Las mujeres reducen su participación en el mercado laboral, son a las que es más fácil despedir y a quienes les cuesta mucho más trabajo conseguir empleo, simplemente por la falta de políticas laborales de equidad de género. ¿Se acuerda cuando quitaron presupuesto a las estancias infantiles para dárselo a “los abuelos que cuidan a sus nietos”? Países latinoamericanos como Nicaragua, Bolivia y Perú tienen una mayor participación de la mujer en el mercado formal de trabajo. El Imco propone un sistema universal de cuidados. Las mujeres no pueden salir a buscar empleo porque en esta crisis se deben quedar en casa a cuidar a los hijos, a ver sus clases. Pero también a cuidar a los adultos mayores. Otra propuesta del Imco es que a las pequeñas empresas se les dé un incentivo fiscal por el simple hecho de contratar una mujer. En salarios, las mujeres ganan 20% menos que los hombres, de entrada.

(Excélsior)

<https://www.dineroenimagen.com/jose-yuste/mujeres-e-inequidad-solo-cuatro-de-cada-10-con-trabajo-formal-faltan-en-consejos/131603>

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”