

Circular 661 -2019

Transcribimos un resumen de noticias importantes en el área laboral, publicadas el día 17 de mayo 2019.

Poder adquisitivo del ingreso laboral aumenta 3.3% en 1T19: Coneval. (ZenyazenFlores).

El poder adquisitivo del ingreso laboral per cápita (ingreso laboral en términos reales) tuvo un aumento de 3.3 por ciento entre el cuarto trimestre de 2018 y el primer trimestre de 2019, al pasar de mil 717.90 a mil 774.35 pesos mensuales, indicó este jueves el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval). Al presentar el Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP) al primer trimestre de 2019, el consejo señaló que de manera anual se observó un aumento de 2.7 por ciento en el poder adquisitivo del ingreso laboral per cápita entre el primer trimestre de 2018 y el primer trimestre de 2019. “En este (primer) trimestre el ingreso laboral ha alcanzado niveles similares a los del primer trimestre de 2009, pero son aún menores a los de 2007”, subrayó la institución. El porcentaje de la población con un ingreso laboral inferior al costo de la canasta alimentaria presentó una disminución anual, al pasar de 39.1 a 38.7 por ciento entre el primer trimestre de 2018 y el primer trimestre de 2019. El porcentaje de la población que no pudo comprar la canasta alimentaria con el ingreso de su trabajo se encuentra en su nivel más bajo de los últimos siete años para un primer trimestre. “Entre los factores que explican esta disminución se encuentra el aumento anual de 2.7 por ciento en el ingreso laboral real”, expone Coneval. En 23 de las 32 entidades federativas disminuyó el porcentaje de población que no puede adquirir la canasta alimentaria con su ingreso laboral. Destacan los estados de Querétaro, Baja California y Sonora con disminuciones de 3.7, 3.3 y 3.1 puntos porcentuales entre el cuarto trimestre de 2018 y el primer trimestre de 2019, respectivamente. (Financiero)

<https://www.elfinanciero.com.mx/economia/poder-adquisitivo-del-ingreso-laboral-aumenta-3-3-e-n-1t19-coneval>

Precariedad laboral alcanza nivel récord; persisten brechas regionales. (Karen García).

Precariedad laboral alcanza nivel récord; persisten brechas regionales. Durante el primer

trimestre del 2019 se registró que en México 19 de cada 100 habitantes se encuentran trabajando bajo condiciones críticas de empleo, este es el nivel de precariedad laboral más alto desde que se tienen registros (2005). Además del alto nivel de trabajadores en situación de precariedad, el mercado laboral mexicano presenta brechas laborales amplias entre regiones. La Tasa de condiciones críticas de ocupación, contempla a todos los ocupados que presentan vulnerabilidad laboral por una combinación de jornadas muy largas con ingresos muy bajos. En octubre-diciembre del 2018 esta población representaba el 15% de los trabajadores y para enero-marzo del 2019 ascendió a representar el 19%, de acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Otros indicadores laborales que presentaron resultados negativos en este inicio de año fueron la informalidad laboral, la subocupación y la población trabajadora sin acceso a prestaciones. La Tasa de Informalidad Laboral se colocó en 57%; esta situación implica que más de la mitad de los trabajadores en México se encuentran fuera de los esquemas legales de trabajo. (Economista)

<https://www.economista.com.mx/empresas/Precariedad-laboral-alcanza-nivel-record-persisten-brechas-regionales-20190516-0088.html>

El cambio toca a los sindicatos. La señora Martínez gana el equivalente a unos 79 dólares por una semana de seis días trabajando en la sección de vegetales de un Walmart en la Ciudad de México. Son 13.16 dólares al día o 1.64 dólares por hora. Un sindicato negoció con el gigante minorista para obtener ese salario, pero ella nunca ha conocido a un representante de ese sindicato. No quiso ser nombrada por temor a represalias, pero dice que ni siquiera ha oído hablar de esa organización. “Negociación” es una palabra muy generosa para describir lo que realmente hizo el sindicato. El contrato colectivo que cubre la tienda de la señora Martínez permite salarios iniciales en torno al mínimo legal, que ha caído tan lejos del mercado que pocos en la capital realmente trabajan por ello. Walmart, además, paga las cuotas sindicales en nombre de los trabajadores. No es así como los sindicatos deberían funcionar. Pero en México lo hacen, por lo menos hasta ahora. La baja remuneración ha sido fundamental para la estrategia económica del país en el cuarto de siglo desde que comenzó el Tratado de Libre Comercio, ahora renegociado como T-MEC, aumentando su atractivo como una base de mano de obra barata para las exportaciones al gigantesco mercado de consumidores en el resto de Norteamérica. Muchas empresas que aprovecharon la fuerza laboral mexicana eran estadounidenses, lo que convirtió la brecha salarial en un constante punto de discordia entre los dos países, o al menos entre los sindicatos norteamericanos y México. El nuevo acuerdo entre Estados Unidos, México y Canadá, negociado el año pasado, tiene más protecciones para los trabajadores. Pero los legisladores estadounidenses, especialmente los demócratas de la Cámara de Representantes, insisten en obtener más pruebas de que México finalmente toma en serio el aumento de los salarios de los trabajadores mexicanos y amenaza con bloquear la ratificación del acuerdo hasta que lo consigan. El presidente Andrés Manuel López Obrador asegura que quiere una economía que sea más impulsada por la demanda interna, lo que coloca a los sindicatos ante una encrucijada. Los esfuerzos de Estados Unidos para garantizar que más protecciones de los trabajadores se incorporen al nuevo acuerdo se han centrado, principalmente, en las compañías que venden productos en su territorio, incluidos los

fabricantes de automóviles a los que la administración de Trump también se ha dirigido para revisar los salarios. Pero los grupos de trabajadores estadounidenses, que han estado trabajando con los demócratas en los detalles del nuevo acuerdo comercial trilateral, aseguran que el problema es mucho más amplio. Aunque no exporten, empresas como WalMart de México, el mayor empleador privado de la nación, son una parte clave de esto. Los acuerdos que los sindicatos, realmente inexistentes, hacen con los empleadores se conocen como “contratos de protección”. Las empresas señalan que los necesitan porque, si no tienen un contrato vigente, cualquier sindicato puede acudir a la junta laboral y exigir un paro laboral mientras negocia con la empresa. (Financiero) <https://www.elfinanciero.com.mx/bloomberg-businessweek/el-cambio-toca-a-los-sindicatos>

Gente detrás del dinero. (Mauricio Flores). No soy reconocido...¡pero qué calambre!. El presidente de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano, Gabriel Aparicio, concluye que La Razón no es un “medio serio” y quien esto escribe no es “columnista reconocido”, por lo aquí publicado el 7 de mayo: que conforme a palabras del procurador fiscal, Carlos Romero, sólo una minoría de empresas de outsourcing cumplen sus obligaciones fiscales y laborales, por lo que el resto se investiga por evasión fiscal y/o lavado de dinero... pero Aparicio ya busca al procurador. La descalificación está contenida en un correo electrónico que el también director de la multinacional Kelly Services giró a los directores de las empresas en la AMECH y se infiere como víctima de una “guerra sucia”. Escribe: “Es un hecho que nuestra asociación (...) no debe entrar en provocaciones, la polarización no es adecuada en nuestra asociación, en nuestra industria y en nuestro país”. Supongo, por tanto, que para Aparicio, aunque no soy periodista que valga la pena leer, sí soy un provocador, polarizador y hasta un peligro para México. Y agrega; “El Gobierno Mexicano está buscando erradicar la informalidad y la simulación, por lo cual, nuestra asociación se puede convertir en su mejor aliado, insistimos ahora más que nunca la unidad debe de distinguirnos”. ¡Pero precisamente eso fue lo que se reportó aquí sobre la sesión en el Centro Asturiano”, donde el procurador incluso apuntó que las empresas que contraten outsourcing pueden convertirse en copartícipes de posibles delitos! Finalmente, Aparicio informa que ya se contactó con el Procurador, quien ya solicitó información sobre la AMECH y motivo de la reunión para dar fecha próxima. Así, el calambre propinado por un columnista de poca monta funcionó a favor del cumplimiento de la ley. (Razón) <https://www.razon.com.mx/opinion/no-soy-reconocidopero-que-calambre/>

La gran carpa. León. La titular de la STPS, Luisa María Alcalde, afirmó que ningún beneficiario de Jóvenes Construyendo el Futuro fue dado de baja. Aclaró que en algunos casos se les está pidiendo cambiar su centro de trabajo, pues se identificaron 15 organizaciones que llevan a cabo la capacitación de manera irregular. (Economista) <https://www.economista.com.mx/opinion/La-Gran-Carpa-20190517-0034.html>

La implementación de la reforma laboral debe empezar ahora. (David Kaplan). La reforma

laboral recién aprobada en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva tiene dos objetivos principales. El primero es promover la transparencia y democracia sindical para que los trabajadores estén representados de manera más efectiva. El segundo es instaurar un proceso más ágil y confiable para resolver los conflictos laborales en el poder judicial (eliminando las juntas de conciliación y arbitraje), incluyendo una etapa prejudicial de conciliación en el poder ejecutivo. Pienso que es la reforma de justicia laboral más profunda en más de un siglo, pero hay que trabajar desde ya para alcanzar los impactos esperados. El éxito de esta reforma dependerá de la calidad de la implementación. Basta recordar que, según la ley vigente antes de la reforma, una demanda por despido injustificado no debía tomar más de 105 días en resolverse, cifra que seguramente hace reír a los abogados laboristas acostumbrados a juicios que duran años. Los problemas de justicia laboral se hubieran solucionado hace mucho con una aplicación estricta de las leyes. La reforma contempla un periodo de implementación: cuatro años para que estén en funciones los nuevos tribunales laborales federales y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral inicie sus funciones de conciliación. En un tiempo no mayor de dos años, el centro tendrá que iniciar el registro de los contratos colectivos. Pero los primeros hitos concretos de la implementación deben ocurrir mucho antes. (Economista)

<https://www.economista.com.mx/opinion/La-implementacion-de-la-reforma-laboral-debe-empezar-ahora-20190517-0037.html>