

REPORTE

CESOP



Salario digno,
Pensión digna,
Vida digna

CONVOCATORIA PERMANENTE

de recepción de artículos, ensayos y notas para publicar en la

Revista Legislativa de Estudios Sociales y de Opinión Pública

La mayoría de los temas de interés público tienen una relación estrecha con las leyes, por ello la Revista Legislativa se publica con la certeza de que un análisis de estos temas desde la perspectiva de las ciencias sociales contribuye a mejorar el diseño y la coherencia del marco legal.



La Revista incorpora textos en español y en inglés que analizan la problemática social, económica, política y legal con el objetivo de mejorar la legislación y aspira a promover investigación aplicada desde diferentes perspectivas metodológicas con el fin de discutir problemas públicos y su posible solución en el contexto del proceso legislativo.

La Revista Legislativa se publica desde 2007, es arbitrada y se encuentra registrada en los siguientes índices: Benson, Latin American Collection, Dialnet, Flacso Andes, Ulrich's International Periodicals Directory, Latindex, Clase y e-revistas.



CESOP
Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

El artículo o ensayo deberá ser inédito y enviado a:
revista.legislativa@congreso.gob.mx
liz.cesop@gmail.com

Consultar bases de la convocatoria en:
www.diputados.gob.mx/cesop
[@cesopmx](https://www.youtube.com/@cesopmx) [f cesop01](https://www.facebook.com/cesop01)

CONTENIDO

3 **Presentación**

Trabajo y salarios. Panorama mundial y el caso de México

Roberto Candelas Ramírez

5

Política laboral, indicadores internacionales y opinión pública

34

José de Jesús González Rodríguez

Pensiones en México: 100 años de desigualdad

*Centro de Investigación Económica
y Presupuestaria, A.C.
Publicado en junio de 2017*

47

Brecha salarial

57

*Leonila Edith Carmona Quiroz
Karen Nallely Tenorio Colón*



Presidente

Dip. Gerardo Gabriel Cuanalo Santos

Secretarios

Dip. Cristina Ismene Gaytán Hernández

Dip. Angélica Moya Marín

Dip. Abel Murrieta Gutiérrez

Integrantes

Dip. Jorge Álvarez Máñez

Dip. Azul Etcheverry Aranda

Dip. Luis Alejandro Guevara Cobos

Dip. Evelyn Soraya Flores Carranza

Dip. Exaltación González Ceceña

Dip. Alejandro González Murillo

Dip. Carlos Gutiérrez García

Dip. Ariadna Montiel Reyes

Dip. Cecilia Guadalupe Soto González

Dip. Fernando Uriarte Zazueta

Comité del CESOP

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

Netzahualcóyotl Vázquez Vargas
Encargado de la Dirección General

Ricardo Martínez Rojas Rustrian
Director de Estudios de Desarrollo Regional

Ernesto Ramón Cavero Pérez
Subdirector de Estudios de Opinión Pública

José Francisco Vázquez Flores
Subdirector de Análisis y Procesamiento de Datos

Katia Berenice Burguete Zúñiga
Coordinadora Técnica

Enrique Esquivel Fernández
Asesor del CESOP

Santiago Michele Calderón Berra
Roberto Candelas Ramírez
Felipe de Alba Murrieta
Rafael Del Olmo González
Gabriel Fernández Espejel
José de Jesús González Rodríguez
Giovanni Jiménez Bustos
Rafael López Vega
Salvador Moreno Pérez
Investigadores

Luis Angel Bellota
Guillermina Blas Damián
Edith Carmona Quiroz
Omar Cortés Macías
Ignacio Jaromil González Bautista
Natalia Hernández Guerrero
Érika Martínez Valenzuela
María Guadalupe S. Morales Núñez
Marcos Palafox Reyes
Karen Nallely Tenorio Colón
Apoyo en investigación

Alejandro Abascal Nieto
Abigail Espinosa Waldo
Staff administrativo

Ricardo Ruiz Flores
Liliana Hernández Rodríguez
Diseño de portada e interiores

José Guillermo Toledo Trejo
Ilustraciones

José Olalde Montes de Oca
Nora Iliana León Rebollo
Formación y diagramación

Claudia del Carmen Ayala Sánchez
Corrección de estilo

Alejandro López Morcillo
Responsable de edición

Netzahualcóyotl Vázquez Vargas
Director del Reporte CESOP

Reporte CESOP, núm. 118, junio de 2018. Publicación mensual del Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados, Av. Congreso de la Unión 66, Edificio I, primer piso, Col. El Parque, Ciudad de México, CP 15960.

Tel. 5036 0000 ext. 55237. Correo electrónico: cesop@congreso.gob.mx • Los artículos contenidos en esta publicación y las opiniones vertidas no reflejan la postura de la Cámara de Diputados.

El uso de fotografías, obras y demás fragmentos de contenidos, así como el uso de la imagen de personas que se han reproducido por este medio, ha sido con la finalidad de realizar investigación sobre temas de interés legislativo y cultural.

PRESENTACIÓN

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos...
Artículo 5° CPEUM.

En este número 118 del *Reporte CESOP*, correspondiente a junio de 2018, se tratan los temas de trabajo, empleo y salarios, que son de suma relevancia en el actual contexto de la economía mexicana, junto a la globalidad, las relaciones internacionales, la competitividad y el desarrollo económico.

El primer documento que se presenta lleva por título “Trabajo y salarios. Panorama mundial y el caso de México”, escrito por Roberto Candelas Ramírez, en el que se hace un análisis exhaustivo de la dinámica que juega el trabajo asalariado en la conformación del sistema económico y su relación con el mercado nacional e internacional. Con datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el autor recoge las principales recomendaciones para la creación de mejores condiciones para el trabajo; pese a ello, la tendencia que vive México en materia laboral y de salarios es el aumento de la pobreza salarial y de manera más sostenida en el caso de las mujeres trabajadoras.

El autor continúa con un ejercicio interesante, en el que muestra de forma clara y asequible cuál ha sido la evolución del trabajo en diferentes sectores de la economía nacional. Finalmente, las conclusiones son contundentes: para contrarrestar la pobreza laboral en la que

vive la mayoría de la población, se requiere de esfuerzos encaminados al cambio de la política laboral, que incluya la especialización de la mano de obra, la cooperación internacional y la organización social, entre otros aspectos.

En “Política laboral, indicadores internacionales y opinión pública”, José de Jesús González Rodríguez ofrece una vista general de la política en materia laboral de la presente administración, delineando los programas, las acciones y los principales resultados de la misma. Hace referencia a estudios de instituciones especializadas en el tema a nivel nacional, encontrando coincidencias en sus diagnósticos. Al respecto, se destaca que las metas planteadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 en materia de trabajo no pudieron ser alcanzadas. El 41% de la población nacional no puede adquirir la canasta básica alimentaria, pese a utilizar la totalidad de su salario y el poder adquisitivo de los hogares mexicanos disminuyó 13.42% durante el sexenio.

En el caso de “Pensiones en México. Cien años de desigualdad”, se presenta la reseña del documento *Pensiones en México. Cien años de desigualdad, junio 2017*, elaborado por Jimena Valenzuela Meléndez, coordinadora de comunicación del Centro de Investigación Económica y Presupuestaria, AC (CIEP). Entre los resultados que ofrecen sus análisis, se encuentra la evaluación negativa del actual sistema de pensiones, ya que los beneficios que se supone debe recibir la población, sólo se concentra en un grupo reducido de la misma. Señala que hay fuertes proble-

mas de sostenibilidad y transparencia, lo cual es explicado de manera detallada y sustentada a lo largo del documento. Un dato que llama la atención es que el estudio registró la existencia de más de mil sistemas, modelos y esquemas de pensiones, lo cual genera de inicio confusión y, finalmente, inequidad.

Por último, en “Brecha salarial”, Edith Carmo-
na Quiroz y Karen Tenorio Colón retoman de
diversos estudios elaborados en América y Eu-
ropa lo que se entiende por dicho fenómeno.
Apoyándose con datos de la Organización In-
ternacional del Trabajo (OIT), las autoras expli-
can el origen y la dinámica de la discriminación
salarial por género y las ventajas o beneficios

de su erradicación. En el panorama nacional se
comenta el estudio elaborado por la Comisión
Nacional de Derechos Humanos (CNDH) en la Ad-
ministración Pública Federal (APF), centrándose
en tres variables: el salario, la asignación de
puestos de mando y la integración de hom-
bres y mujeres a la estructura jerárquica. En
la escala internacional muestran el lugar que
ocupa México entre los países que integran la
Organización para la Cooperación y el Desarro-
llo Económicos (OCDE). Finalmente, abordan la
importancia de las acciones afirmativas a las
que se ha comprometido México desde 1948 a
la fecha, sin que se haya logrado erradicar esta
práctica en los distintos escenarios de la vida
nacional.

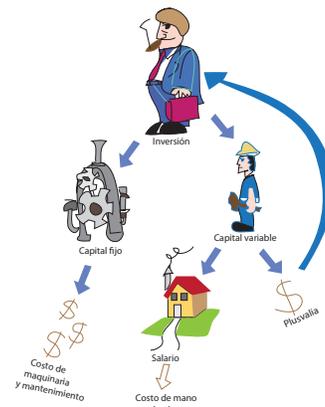
TRABAJO Y SALARIOS. PANORAMA MUNDIAL Y EL CASO DE MÉXICO

*Roberto Candela Ramírez**

Introducción

Las cifras que arroja el Informe Mundial sobre Salarios 2016-2017 elaborado por la Organización Internacional de Trabajo causan en una primera impresión, asombro. En 2015, un total de 3,210 millones de personas estaban empleadas (42 por ciento del total de la población mundial =7,550 millones de personas), de las cuales 51.3 por ciento eran trabajadores asalariados o a sueldo. Esta cifra por sí misma da cuenta de la enormidad del mundo del trabajo, o dicho de otra manera, de la cantidad de personas que viven o apenas sobreviven gracias a la cultura del esfuerzo, pero también de la aportación que este universo de trabajadores realizan al esfuerzo productivo.

Es difícil imaginar la enorme gama de productos y servicios que se desprenden de ese gran esfuerzo de creación de valor y riqueza social. Igualmente, sorprendente es, que esa gran riqueza generada no alcance para que una gran



proporción de la población mundial logre hacer legítimo su derecho y aspiración por acceder a mayores satisfactores de vida.

El panorama laboral mundial no es muy alentador. El nivel del salario real mundial ha venido experimentando una contracción sostenida, con recuperaciones moderadas (en coyunturas muy específicas) y desigualdades muy marcadas en las distintas regiones del mundo.

Los mejores salarios deben ser el resultado directo de los incrementos de la productividad laboral. Por desgracia esto en la práctica no su-

* Licenciado en economía por la UNAM. Líneas de investigación: planificación del desarrollo económico. Correo electrónico: robcanb22@hotmail.com

cede así. En muchos países, incluso en economías como Alemania, Estados Unidos y Japón la participación salarial como proporción del producto interno bruto ha descendido al paso de los años como consecuencia de que las remuneraciones no están ancladas a una mayor productividad. Tal hecho se ha convertido ya en una tendencia mundial.

México no escapa a la desigualdad salarial que predomina en el mundo, aunque lo que acontece en México asume rasgos de desigualdad laboral y social extrema. Y, si bien, la proporción de la población ocupada respecto a la población económica activa es cercana a 90 por ciento, lo cierto es que la estructura de la ocupación, el empleo y los salarios está dando paso a una precarización laboral cada vez más marcada con una alta proporción de la población ocupada posicionada en la economía informal.

La existencia de un salario mínimo es una práctica internacional muy extendida, tanto en el mundo desarrollado como en los países en desarrollo. Este mecanismo busca acercar a quienes devengan un ingreso bajo a un mínimo legal establecido que permita adquirir cierto nivel de calidad de vida. A este mínimo salarial se adhieren un alto porcentaje de la población joven (primer empleo), la población rural que trabaja en la agricultura y las mujeres que realizan labores domésticas.

En una economía abierta como la mexicana es primordial establecer un marco de negociaciones económicas sólidas con los países socios de América del Norte. La actualización del capítulo laboral en el marco de la renegociación del TLCAN que está en curso deberá reeditar beneficios tangibles al país; los avances hasta ahora alcanzados son objeto de una relatoría precisa en el último apartado del presente estudio.

Con la exposición integrada de estos temas se pretende hacer real y provechoso el objetivo para hacer una aportación útil y oportuna al quehacer legislativo.

Primera Parte. **El factor trabajo como fuente de creación de valor y riqueza social**

El trabajo como fuente originaria de creación de valor y riqueza social

El trabajo o más específicamente, la fuerza de trabajo es la fuente esencial de creación de valor (entendido bajo su doble carácter: valor de uso y valor de cambio de las mercancías) y de riqueza material. El trabajo, dice Marx, tiene como padre al trabajo y como madre a la naturaleza. Entendido en su forma abstracta, el trabajo es una energía social que crea valor, un valor puro derivado del trabajo socialmente necesario para producir una mercancía.

El trabajo socialmente necesario para producir una mercancía es la manifestación equivalente del valor derivado del desgaste que la fuerza de trabajo sufre durante el proceso de producción (fuente creadora de plusvalor). El plusvalor agregado a la mercancía se define como la masa de valor expresado en una suma de dinero que aparece al momento de realizar el intercambio pero que ya ha sido convertido en capital. En realidad, el plusvalor se crea en el proceso de producción y esto sucede una vez que el trabajo invertido (fuerza de trabajo) es materializado o desgastado en la esfera de la producción de las mercancías.

A su vez, la fuerza de trabajo que ha sido la fuente creadora de valor se expresa ahora en forma de salario, el cual es devengado una vez que ha ocurrido la realización del valor de uso de la mercancía y en él radica la esencia del plusvalor.

El proceso de trabajo creador de valor bajo la forma de riqueza social se reproduce e irradia al conjunto de la economía en las esferas de la propia producción, la distribución y el consumo. Se suma al resto de los factores que hacen posible la culminación del proceso de producción (medios de trabajo, insumos, materias primas, maquinaria y equipo, componentes tecnológicos y de información, entre otros). El

producto de consumo intermedio o final resultante adapta e incorpora su materia a la satisfacción de las necesidades sociales (bienestar). La creación de valor es un ciclo complejo que resulta de la conjunción de los factores (capital, trabajo, tierra y tecnología e información) todos los cuales convergen en la esfera de producción que es el lugar en el que tiene lugar la realización del valor y el plusvalor. Visto así, el proceso productivo se constituye en una fase integrada a la realización del ciclo de capital y que resulta crucial para dar forma y organizar el proceso de trabajo entendido -según lo ya señalado- como un proceso continuo e ininterrumpido, que se estructura y reproduce socialmente en toda la dimensión económica (Diagrama 1).

Siguiendo lo que ilustra el Diagrama 1, la valorización del capital aparece como un proceso que recorre una serie de transformaciones coherentes y condicionadas las unas con las otras. Dos de ellas corresponden a la esfera de circulación, otra a la órbita de la producción y una más al ámbito del consumo. La forma que engloba a las fases del ciclo de creación de valor y riqueza social reviste lo que sucede en la economía industrial que es el recinto único en donde se genera el plusvalor.

Los capitales una vez transformados en mercancías valorizadas se disputan entre sí un lugar en el mercado, todas ellas pasan por la necesidad ineludible de convertirse en capital dinero. El conjunto de mercancías realizadas en el mercado, dan lugar a lo que se conoce como la esfera de la demanda agregada. A su vez, el capital dinero realizado, se adentra nuevamente en la esfera de la circulación asumiendo la forma de ganancia de capital (renta del capitalista) que se destina al consumo final o bien, se segmenta y sigue su trayectoria para formar parte del ciclo de la inversión productiva o bien trasciende más allá y entra al circuito financiero.

La magnitud del capital invertido en la esfera de producción condiciona el volumen de mercancías valorizadas y el del capital dinero.

El trabajo como fuente de creación de riqueza asume un carácter social y se constituye como base vital de soporte y estabilidad de toda la estructura social de un país. En otra de sus facetas y durante toda la duración de la etapa de producción, la fuerza de trabajo adquiere la cualidad de mercancía al entrar en contacto con los medios de producción, concluido el proceso productivo y devengado el salario correspondiente, el trabajo recobra su condición humana y abandona su condición de valor trabajo. El Diagrama 2 ilustra el ciclo del trabajo como fuente de creación de valor.

El trabajo, transfigurado en fuerza de trabajo que se vende para entrar en la esfera de producción es, en realidad, la sustancia inmanente de las mercancías valorizadas. El salario es una forma exterior de manifestar el valor del trabajo, es el precio expresado en dinero y que adquiere la fuerza de trabajo. Este precio, una vez devengado se segmenta, una parte se destina al consumo de los satisfactores necesarios para restaurar la fuerza de trabajo y la otra, se invierte en aumentar las facultades físicas, habilidades y destrezas requeridas para alcanzar mejores salarios.

La forma de adjudicar la propiedad de la riqueza social creada originariamente por la fuerza de trabajo al entrar en contacto con la esfera de producción en forma de capital trabajo, siembra un campo poco fértil para derivar buenos dividendos a la población trabajadora.

El salario devengado como resultado de la distribución de la participación del factor trabajo en el proceso de creación de valor y de riqueza social visto desde la óptica de lo que viene sucediendo en la estructura laboral de México difícilmente puede dar lugar a una conducción adecuada de la política social. El sostenimiento del trabajo precario es en esencia, el síntoma normal e inequívoco de ausencia de condiciones para generar progreso económico y prosperidad social. Entendido bajo esta lógica se pierde de vista una de las nociones básicas propicias para generar bienestar:

Diagrama 1. Creación de valor y riqueza social

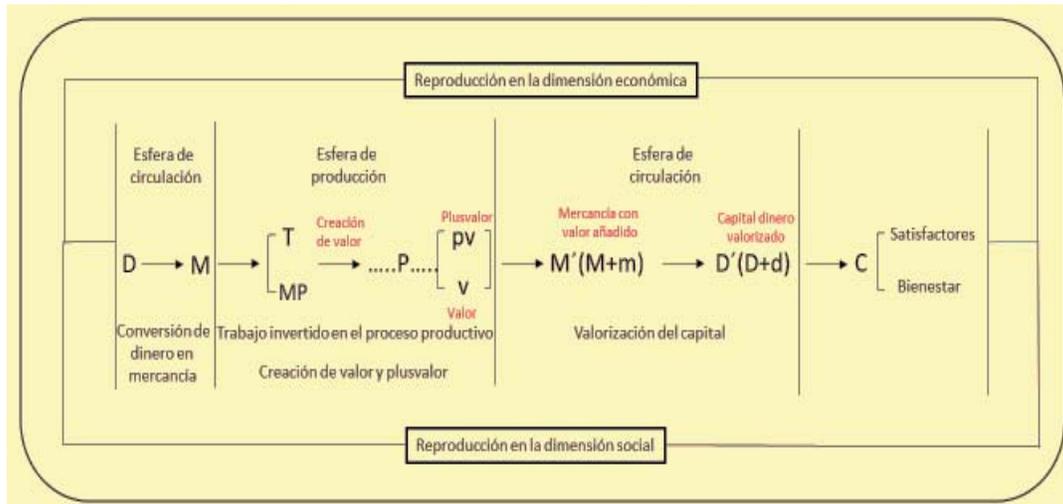
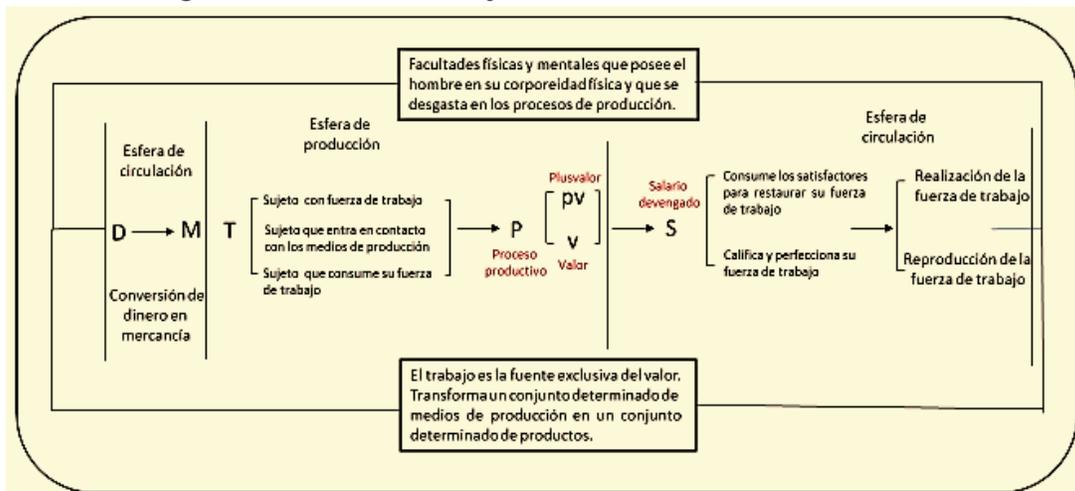


Diagrama 2. Ciclo del trabajo como fuente de creación del valor



El precio natural pagado a través del salario devengado está definido como el que es suficiente para mantener a un hombre durante el tiempo de su trabajo, para sostener los gastos de su educación durante el tiempo que dure en su empleo y para compensarlo lo suficiente para satisfacer los requerimientos y satisfactores básicos de una vida digna.

Los determinantes en la fijación de las remuneraciones salariales

En las economías occidentales modernas uno de los objetivos de política económica que suelen abordarse en la conducción del ramo descansa en el supuesto de que todo esté subeditado a los mercados subordinando todo a su paso, incluso las relaciones sociales, pues se cree equivocadamente que los mercados son capaces de autorregularse. Si esto es cierto, la fuerza laboral se convierte en un objeto que puede ser intercambiada en el mercado de trabajo y una afirmación de este tipo termina desvirtuando la vida productiva de los seres humanos y vulnerando el principio reconocido internacionalmente de trabajo digno y decente.

En el mundo global de hoy ningún país puede sustraerse a las fuerzas del mercado, como tampoco es posible que en alguno de ellos exista a plenitud un mercado autorregulado que se ajuste automáticamente y en el que reine a plenitud la libre competencia. En un sistema económico que funciona bajo los preceptos de las fuerzas del mercado se incentiva de forma exponencial la expansión de la producción y el consumo.

El liberalismo económico en el fondo es tan sólo una utopía. En la realidad, las fallas del mercado se multiplican en prácticamente todos los países y en la economía mundial. Dichas fallas en la esfera del intercambio acarrear graves consecuencias y afectaciones a la población, en especial para los trabajadores que perciben un nivel de ingresos bajo; esto ocurre porque la distribución del esfuerzo colectivo y la asignación de los recursos generan desigualdad social.

La insatisfacción que trae consigo el hecho de subsistir bajo condiciones laborales y de ingreso precarios genera resistencias y mecanismos de protección al seno de la sociedad pues:

“Si se permitiera que el mecanismo de mercado fuera la única fuerza directriz del destino de los seres humanos, de su ambiente natural e, incluso, de la cantidad y uso del poder de compra, la sociedad sería aniquilada. Pero la tan invocada “fuerza de trabajo” no puede ser manipulada, utilizada indiscriminadamente, ni siquiera mantenerse inutilizada sin que se afecte también al sujeto humano que resulta ser el portador de esa peculiar mercancía”.¹

En México, la corrección de la desigualdad salarial es premisa fundamental para el emprendimiento de la política social de cualquier gobierno. La pobreza por carencia en el ingreso y la creciente polarización de la sociedad ya no pueden persistir más en las escalas actuales. La desigualdad salarial desencadena en los hechos, efectos expansivos sobre toda la estructura social.

La escala salarial prevaleciente en el país guarda el diseño propicio para acentuar la desigualdad. En la formación de dicha escala se pueden hacer las siguientes distinciones que corresponde a una posición económica relativa (relación entre el ingreso promedio del grupo y el ingreso promedio nacional):

1. Los asalariados del campo que reciben un pago por jornal con un ingreso por debajo del salario mínimo nacional y no tienen una relación laboral con su empleador, sino desempeñan trabajo a destajo.
2. El trabajador independiente rural o urbano que se auto-emplea desempeñando actividades en la economía informal con ingresos inferiores al salario mínimo y hasta dos salarios mínimos con alta variabilidad según sea el oficio que desempeñe.

¹ Karl Polanyi, “La gran transformación” México, Fondo de Cultura Económica, 2017, p. 134.

3. El trabajador subordinado a un -empleo fijo en los hogares y que recibe un pago de entre cero y hasta dos salarios mínimos diarios y sin acceso a seguridad social.
4. El trabajador que realiza labores subordinadas bajo la modalidad sindicalizada con contrato sujeto a negociación colectiva y cuya percepción depende del tabulador establecido en el contrato colectivo que rige la relación laboral con la empresa y cuyo intervalo fluctúa de uno a tres salarios mínimos o que en algunos casos se sitúa en tres a cinco salarios mínimos cuando se trata de mano de obra especializada.
5. El trabajador que es subcontratado sea con perfil técnico o profesional que gana de uno a tres salarios mínimos, pero que carece de acceso a prestaciones y a seguridad social.
6. El trabajador que desempeña trabajo subordinado bajo contrato indefinido y de confianza, que dispone de habilidades y formación profesional o técnica en empresas industriales y de servicios que emplean más de 50 personas y cuyo salario se sitúa en rangos de tres a cinco salarios mínimos o más.
7. El trabajador que desempeña trabajo subordinado con cargo directivo y con acceso a percepciones por arriba de cinco salarios mínimos.
8. El empleador que trabaja por cuenta propia y que devenga un salario variable que depende del estado de resultados de su empresa, pero que ocupa mano de obra familiar sin acceso a ingreso alguno.
9. El empleador (nacional o extranjero) que trabaja en una empresa con producción, ventas y ganancias consolidadas y cuya organización y administración cuenta con un grado avanzado de profesionalización del capital humano en todos los puestos con un nivel de salario medio intra-empresa que rebasa los cinco salarios mínimos.

La escala salarial, como la recién descrita se encuentra determinada, en mayor medida, por

el grado de concentración económica que predomina en un sector dado y no como se cree, por la simple confluencia de los factores de la producción.

La visualización de la estructura salarial de los sectores de la industria manufacturera que se ilustrará en uno de los apartados que se presenta más adelante, confirma tal aseveración. Cabe citar a este respecto el caso de los sectores (por lo general, intensivos en el uso de capital) en donde existe una presencia considerable de empresas transnacionales. Aquí la productividad laboral será mayor que en los sectores nacionales (que son intensivos en uso de mano de obra). El efecto de este diferencial en la productividad laboral impactará en el nivel de remuneraciones sí y sólo sí los requerimientos de calificación y especialización del trabajo asociados a la operación de la empresa alcanzan mayores estándares de calidad y esto logra transmitirse a lo largo de toda la cadena productiva de ese sector dado.

El aumento de la productividad laboral y su impacto en el nivel medio de remuneraciones no tiene lugar de manera automática y en igual proporción sobre los distintos niveles de calificación del trabajo. Esto porque:

“Lo más probable, es que una proporción creciente del total de remuneraciones fuese a los niveles de dirección, a los profesionistas y los trabajadores que desempeñan funciones técnicas especializadas. Desde el punto de vista de consumo, esa categoría de “asalariados” se asimila probablemente más a la de los propietarios del capital que a los trabajadores no calificados” (cuadros 1 y 2).²

La política de empleo para combatir la desigualdad salarial

Entre las medidas pertinentes para reducir la excesiva desigualdad salarial se pueden citar:

² Fernando Fajnzylber y Trinidad Martínez Tarrago, “Las empresas transnacionales. Expansión a nivel mundial y proyección en la industria mexicana”, México, Fondo de Cultura Económica, 1980, p. 234.

El panorama salarial en el mundo

Cuadro 1. Evolución del salario medio anual en el mundo

1	En 2015 había en el mundo, 3,210 millones de personas empleadas, de las cuales 51.5 por ciento eran trabajadores subordinados sujetos a salarios o sueldos.			
2	El crecimiento del salario real mundial, excluyendo a China, sufrió una drástica caída durante la crisis mundial 2008-2009, mostró una recuperación en 2010, volvió a contraerse de 2011 a 2015, siendo este último año cuando registró el nivel más bajo de los cuatro años.			
3	Crecimiento anual del salario medio real en el mundo y por regiones seleccionadas	Economía mundial (%)	Países del G-20 (%)	América Latina y el Caribe (%)
	2008	0.7	6.7	0.2
	2009	0.6	4.1	0.9
	2010	1.8	6.0	1.0
	2011	0.8	5.4	1.2
	2012	1.6	6.6	2.4
	2013	1.6	6.0	1.3
	2014	1.3	3.9	-0.2
2015	0.9	2.5	-1.3	
4	En las economías del G-20 se emplearon más de 1,100 millones de personas asalariadas; el crecimiento anual del salario medio anual real fue considerablemente superior en los países desarrollados, aun cuando registró un fuerte descenso en 2014 y su menor nivel en 2015.			
5	En América Latina y el Caribe los crecimientos del salario medio real fueron muy erráticos durante el periodo de referencia alcanzando su máximo en 2012 (2.4 por ciento) y su mínimo en 2015 (-1.5 por ciento).			
6	En los países emergentes miembros del G-20 se observa que, desde 2006, el salario medio se duplicó en China, aumentó 60 por ciento en India y entre 20 y 40 por ciento en la mayor parte de los demás países. Sólo en México, el salario medio real descendió de manera continua desde 2008, para estabilizarse en 2015.			
7	El desempleo se sitúa en 5.5 por ciento en 2018 lo que significa un descenso de 0.1 por ciento respecto a 2017, así el número total de personas desempleadas es de alrededor de 190 millones de personas, para un aumento estimado en 2019 de 1.3 millones más.			
8	En 2017 se calcula que alrededor de 42 por ciento de los trabajadores del mundo (1,400 millones de personas) se encontraba trabajando en modalidades de empleo precario.			
9	La pobreza laboral extrema afecta los ingresos o consumo per cápita de los hogares de alrededor de 300 millones de personas (1.90 dólares diarios) se estima que para 2018, el número de personas en tal situación, en los países en desarrollo, superará 114 millones (40 por ciento) de todas las personas empleadas.			
10	En los países desarrollados, persiste una tasa elevada de subutilización de mano de obra, a pesar de que se registran tasas de desempleo decrecientes por sexto año consecutivo.			
11	Las disparidades de género continúan afectando la participación de las mujeres en el mundo laboral pues su tasa de inserción es 26 puntos porcentuales menor a la de los hombres y tienen más dificultades para encontrar empleo. En 2017, en los países en desarrollo, el 82 por ciento de las mujeres poseen un trabajo precario en comparación con 72 por ciento de los hombres.			
12	Los jóvenes (personas menores de 25 años) tienen a nivel mundial una tasa de desempleo de 13 por ciento, esto es, tres veces más elevada que la de los adultos (4.3 por ciento).			
13	Se prevé que el futuro un número cada vez más numeroso de trabajadores podría estar empleado en el sector servicios, lo que confirma la tendencia a la desindustrialización de los países emergentes.			
14	El envejecimiento de la población provocará un aumento de la edad promedio de la población económicamente activa poniendo en jaque la capacidad de los trabajadores para mantenerse al ritmo de las innovaciones y los cambios estructurales en el mercado de trabajo.			
15	Las presiones sobre los sistemas de pensiones continuarán haciéndose más intensas. Se estima que, en 2030, habrá cinco personas de 65 años o más por cada diez personas insertas en la fuerza laboral, esto irá acompañado de la imposibilidad de muchos de ellos de acceder a un sistema de retiro.			

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, *Informe Salarial Mundial 2016-2017*.

El salario mínimo en el mundo

Cuadro 2. Evolución del salario mínimo en el mundo

1	En los países con ingreso alto es frecuente que el salario mínimo tenga efectos sobre el empleo cercanos al valor cero, por lo que sus cambios serán demasiado pequeños para ser perceptibles en el total del empleo o en el desempleo.
2	No es el caso de países con ingresos bajos como México, en donde un salario mínimo demasiado elevado en lugar de provocar una caída del empleo puede ocasionar un desplazamiento de los asalariados hacia la economía informal.
3	En México, el salario mínimo se aleja de la media y mediana salarial de manera considerable que la existente en economías como Vietnam, Mali, Perú, Costa Rica, Filipinas, India e Indonesia.
4	El establecimiento de un esquema de salario mínimo debe cumplir con el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Para esto se requiere hacer una distinción muy clara entre sectores, regiones y tipo de ocupación desempeñado.
5	Lo recomendable a nivel internacional es que el sistema de salarios mínimos se simplifique al máximo y se aplique a nivel nacional estableciendo un piso salarial efectivo que sea fácilmente controlado y divulgado por la autoridad laboral.
6	La negociación colectiva es el medio adecuado para fijar los salarios mínimos, aunque en la mayoría de los países no asegura la protección efectiva del grueso de los trabajadores, por lo que es necesaria la intervención de los gobiernos para hacer que dicha protección sea aplicada como mandato por la vía legislativa.
7	La fijación de los salarios debe resultar de un exhaustivo proceso de dialogo social, esto con la finalidad de que el mecanismo sirva a los fines del desarrollo nacional y se pueda crear así un marco de procedimientos para la resolución de conflictos, porque: "cuando los trabajadores consideran que se les ha marginado del proceso de toma de decisiones, o que no están bien representados en dicho proceso, hay menos aceptación de las políticas sobre el salario mínimo y pueden producirse manifestaciones de protesta o huelga".
8	Los convenios derivados de la negociación colectiva pueden servir para fijar salarios mínimos, aun cuando en la mayor parte de los casos se logran niveles superiores a los previstos en la legislación.
9	Los salarios mínimos fijados por ley se aseguran a través de consultas realizadas a través de comisiones tripartitas (trabajadores, empleadores y gobierno) encargadas de determinar las tasas y periodos que tendrán vigencia.
10	Los salarios mínimos deberán aplicarse a los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo, tales como trabajadores con contrato de duración determinada y las personas empleadas en otras formas de trabajo temporal o a tiempo parcial (incluye el trabajo doméstico, de economía informal o bajo jornales agrícolas o con algún tipo de discapacidad, entre otros).
11	La fijación de los salarios mínimos debe adoptar un enfoque equilibrado que tome en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, los factores económicos prevaletientes en el país prevaletientes en el país. Por lo general, la fijación de las tasas de incremento de los salarios mínimos debe anclarse a los movimientos en las tasas de inflación. Resulta esencial asegurar que el impacto de los ajustes del salario mínimo sea continuamente supervisado y evaluado, como también sometido al diálogo social.
12	Los salarios mínimos no pueden resultar demasiado altos porque los empleadores actuarán en consecuencia procediendo al despido de trabajadores, lo que impactará negativamente el nivel general de empleo y de ocupación.
13	Equilibrio en los salarios mínimos: Necesidades de los trabajadores y sus familias + costo de la vida + prestaciones de seguridad social + niveles de productividad + otros requerimientos del desarrollo nacional.
14	Las tarifas de salario mínimo deberán ejecutarse periódicamente tomando en cuenta cambios en el costo de la vida y otras condiciones económicas. Los intervalos anuales son un periodo factible para aplicar ajustes coherentes, pero pueden ser más frecuentes cuando la inflación supera un umbral.
15	Las autoridades encargadas de la fijación de salarios mínimos deben tomar en cuenta una perspectiva de largo plazo que considere reducir al mínimo el incumplimiento en su aplicación logrando la máxima cobertura entre los trabajadores asalariados.
16	Las inspecciones de trabajo desempeñan una función importante en el cumplimiento relacionado con las disposiciones en materia de salarios, así como en la reducción efectiva de la desigualdad salarial, por esto es recomendable fortalecer el marco institucional en materia de trabajo y previsión social e instaurar sistemas de sanciones disuasorias a empleadores incumplidos.
17	La transición de la economía informal a la formalidad debe extenderse progresivamente a lo largo de toda la estructura laboral aplicando medidas de incentivos, cumplimiento de normativas, introducción de sistemas simplificados de pago de impuestos y contribuciones y de campañas de sensibilización.
18	Los programas públicos de empleo como son los programas de obras públicas e infraestructura que implementen contratos de trabajo basados en el cumplimiento del salario mínimo legal pueden ser un mecanismo atractivo para los sectores de población en situación de pobreza.
19	El seguimiento de los efectos del salario mínimo en el empleo es vital, pero está sujeto a controversias, aunque análisis empíricos recientes elaborados por el Banco Mundial en diez países detectó muy pocos efectos o ninguno en el empleo, salvo en los casos en que el salario mínimo se fija en niveles muy altos.
20	El incremento en los niveles de productividad intra-empresa debe conducir al establecimiento de un "salario de eficiencia" que evitará la rotación de personal y el compromiso de los trabajadores a participar en actividades de formación y capacitación.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, "Guía sobre Políticas en Materia de Salario Mínimo".

<file:///F:/Población%20y%20Desarrollo/Estructura%20Salarial%2014%20OIT%20Guía%20Salario%20Mínimo.pdf> no abre link- eliminar y dejar el de abajo

http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_542028.pdf

1. La negociación colectiva, pues puede reducir la desigualdad salarial entre empresas y al interior de ellas, aunque sus resultados están sujetos a las formas de organización colectiva que predomina en cada empresa, las ramas sectoriales a las que pertenece o a la política laboral nacional. El gobierno puede facilitar el que los beneficios de la negociación colectiva se hagan extensivos a toda la fuerza laboral contribuyendo a que la desigualdad salarial sea menor.
2. Autorregulación o más regulación por parte de la empresa con la idea de cerrar la brecha entre las remuneraciones devengadas por los cuadros directivos y los prevaecientes en el grueso de los puestos operativos, técnicos o administrativos subordinados.
3. Crecimiento de la productividad de las empresas sostenibles como medio para propiciar salarios medios más elevados, pudiendo contemplarse políticas laborales de fomento del empleo y del crecimiento de la inversión en innovación que permitan mejorar la calidad del producto.
4. La transformación estructural de sectores de baja productividad en sectores de alta productividad suele requerir y promover la acumulación de capacidades, una mayor oferta de trabajadores con mayor nivel de instrucción, una educación pública de calidad, programas de formación profesional y servicios de correspondencia entre la oferta y la demanda de empleo.
5. Aumentar los mecanismos de protección del empleo al grupo de trabajadores temporales para acercarlo a los estándares predominantes en los contratos permanentes, esto como mecanismo para reducir la diferencia salarial promedio entre estos dos segmentos de la población ocupada, mientras se asumen medidas de estímulo al empleo y el crecimiento económico.
6. Incidir en la disminución de las diferencias en las remuneraciones entre trabajadores de alto y bajo nivel educativo.
7. Ampliar la cobertura educativa de nivel superior y reducir el lapso que a los egresados les lleva su inserción al primer empleo, estimulando el aumento de salarios de la población joven y acercarlo al salario medio intra- empresa.
8. Fortalecer los mecanismos de negociación, contratación colectiva, autonomía sindical y de todos los derechos laborales reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo.
9. Invertir en la adquisición de habilidades de la población en edad de trabajar.

Segunda Parte.

Estructura de la ocupación y el empleo en México

Las escalas de ocupación y empleo

Dimensionar la estructura laboral bajo la premisa de que la fuerza laboral opera como una mercancía al momento de incorporarse a la esfera de la producción y permanecer así hasta el momento en que culmina la realización del plusvalor bajo la forma de capital dinero para llevarla al plano macroeconómico limita las capacidades para que el factor trabajo acceda al bienestar pues el único activo del que dispone para hacerlo es disponiendo de su fuerza de trabajo.

La población nacional entre 15 años y más sumó, en el 2015, un total de 89,054 miles de personas siendo este grupo el que se encuentra en edad de trabajar. Resulta conveniente detenerse aquí para hacer un análisis particular sobre lo que sucede con este segmento de población para examinar las condiciones que afectan su inserción en el mundo del trabajo pues es el lugar en donde se materializa el posible aprovechamiento del bono demográfico.

El siguiente cuadro, presenta los resultados más recientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que elabora trimestralmente el INEGI, destacando lo siguiente:

1. La población de 15 años y más continúa creciendo, como resultado tanto del cre-

- cimiento natural de la población como de la transición demográfica que experimenta el país. De 2015 a 2017 este indicador registró una tasa de crecimiento de 1.01%, lo que equivale a 2 millones 989 mil personas más que pueden estar o no disponibles para realizar alguna actividad económica.
2. La población económicamente activa sumó, en el periodo señalado, 887 mil personas más, mientras que a la población económicamente inactiva se agregaron 2 millones 102 mil personas. La población ocupada total representó el 96.5 por ciento de la población económicamente activa, por lo que la tasa de población desocupada ascendió a 3.5 como porcentaje de la población económicamente activa.
 3. La población económicamente inactiva, se compone principalmente por personas que no se encuentran disponibles para realizar alguna actividad económica, en especial se contabilizan aquí a quienes asisten a la escuela y a quienes realizan actividades diversas (Cuadro 3).
 4. De acuerdo, con otros resultados que arroja la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 50.6 por ciento de la población ocupada se concentra en ciudades con más de 100,000 habitantes y sólo 20.6 por ciento vive en localidades rurales de menos de 2,500 habitantes.
 5. Al señalar la composición de la población ocupada en relación con el sector de actividad económica en el que labora, el tabulado siguiente muestra los resultados derivados de una serie de tiempo que abarca el periodo 2013-2017. Del mismo se desprende la clara predominancia del sector comercio y servicios (terciario), el aumento sostenido en la ocupación en la industria y las manufacturas, así como la baja participación relativa (13.5 por ciento) de la ocupación en actividades primarias (Cuadro 4).
 6. El trabajo subordinado domina el panorama laboral pues representa el 68 por ciento de la población ocupada total, seguido por el trabajo por cuenta propia con 22.1 por ciento y con escasa participación de empleadores (empresarios) y trabajo no remunerado. Del siguiente cuadro, se aprecia que entre 2013 y 2017 el trabajo subordinado agregó un total de 2.6 millones de personas mientras que otras 600 mil se sumaron al trabajo por cuenta propia, mientras el trabajo no remunerado se mantiene en los mismos niveles (Cuadro 5).
 7. El índice global de productividad laboral de la economía con base en horas trabajadas, es otro de los indicadores de primera importancia para el examen de lo que acontece en el mundo laboral mexicano.

Cuadro 3

<i>Indicador</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>
Población total	121,486,582	122,746,451	123,982,528
Población de 15 años y más	89,054,182	90,477,120	92,043,922
Población económicamente activa	53,809,017	54,034,800	54,696,638
Ocupada	51,568,519	52,123,674	52,865,845
Desocupada	2,240,498	1,911,126	1,830,793
Población económicamente inactiva	35,245,165	36,442,320	37,347,284
Disponible	5,919,605	5,898,153	5,635,718
No disponible	29,325,560	30,544,167	31,711,566

Fuente: INEGI, "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo".

Cuadro 4. Población ocupada según sector de actividad económica en el que labora.
Cifras en millones de personas al cuarto trimestre de cada año

Sector	2013	2014	2015	2016	2017
Primario	6.9	6.9	6.9	6.9	7.1
Secundario	12.0	12.1	12.7	13.3	13.5
Terciario	30.8	30.5	31.6	31.7	32.0
Total	49.7	49.5	51.2	51.9	52.6

Fuente: INEGI, "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo".

Cuadro 5. Población ocupada según posición laboral que ocupa.
Cifras en millones de personas al cuarto trimestre de cada año

Sector	2013	2014	2015	2016	2017
Subordinado	33.6	33.8	35.1	35.7	36.2
Empleador	2.3	2.1	2.3	2.3	2.4
Por cuenta propia	11.1	11.2	11.4	11.6	11.7
No remunerado	2.9	2.7	2.7	2.5	2.6
Total	49.9	49.8	51.6	52.1	52.9

Fuente: INEGI, "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo".

Como se observa en en la siguiente tabla el índice global presenta un aumento sostenido entre 2012 y 2016, mostrando un ligero descenso en 2017. En lo que concierne al sector primario el comportamiento del indicador es mixto al aumento de 9.4 puntos porcentuales logrado entre 2012 y 2016, le siguió una pérdida considerable de 5.9 puntos porcentuales en 2017. Por su parte, en el sector secundario el índice cae de manera continua en el periodo de referencia para una pérdida acumulada de 12.3 puntos porcentuales. Por último, el sector terciario, muestra un comportamiento positivo al lograr una ganancia acumulada de 9.4 puntos porcentuales en el periodo de referencia (Cuadro 6).

8. La trayectoria positiva que en general ha seguido el índice de productividad laboral, debería de haberse replicado en el

consiguiente aumento de los salarios, pero es el caso de que esto no ha sucedido así. Y, aunque el índice unitario del costo de la mano de obra ha continuado con un comportamiento errático entre los años 2013 y 2017, eso ha sido mucho más evidente en el caso del sector manufacturero. Destaca, asimismo, el caso de la economía terciaria, la que a pesar de que la tasa de productividad laboral ha ido al alza es el sector que registra los salarios más bajos de toda la economía (Cuadro 7).

9. Las trayectorias tendenciales observadas, tanto en el Índice de productividad laboral como en el índice unitario de la mano de obra, demuestra la falta de anclaje existente entre la productividad laboral y las remuneraciones. En México, ser más productivo no se traduce en ingresos familiares mayores; las discre-

Cuadro 6. Índice de productividad laboral por sector (2008=100)

<i>Año</i>	<i>Índice global</i>	<i>Actividades primarias</i>	<i>Actividades secundarias</i>	<i>Actividades terciarias</i>
2012	100.0	98.3	102.7	98.9
2013	100.0	99.9	100.0	100.0
2014	102.4	102.3	100.2	103.6
2015	102.9	104.0	96.9	105.5
2016	103.2	107.7	93.0	107.5
2017	102.7	101.8	90.4	108.3

Fuente: INEGI.

Cuadro 7. Índice de productividad laboral según estrato de actividad económica

	<i>Índice global</i>	<i>Constructoras</i>	<i>Manufacturas</i>	<i>Comercio al por mayor</i>
2012				
2013	105.0	101.4	91.3	122.5
2014	103.6	97.9	90.4	122.5
2015	106.6	103.4	89.9	126.7
2016	107.0	101.3	93.4	126.4
2017	106.2	96.1	94.2	128.4

Fuente: INEGI.

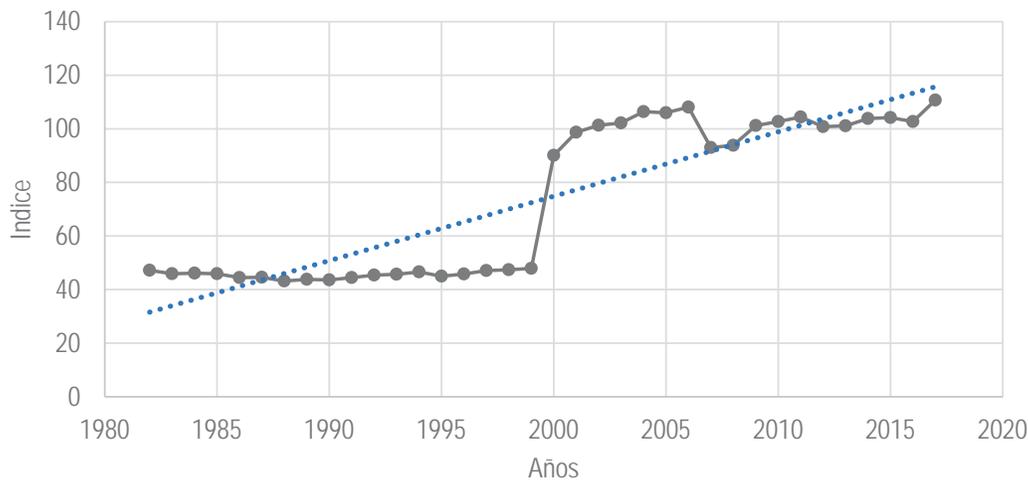
pancias entre ambas variables son más o menos profundas según sea el sector de que se trate. Un aumento en los salarios tiene serias implicaciones sobre el ingreso y, por ende, sobre el nivel de bienestar colectivo. Por su parte, un incremento en la productividad laboral proviene en esencia de un aumento en la cualificación del trabajo; esto sólo es posible generarlo con inversiones crecientes en innovación, educación y capacitación del capital humano.

La tendencia general del índice de productividad de la mano de obra considerando el largo plazo ha ido al alza a partir del año 2000 has-

ta 2005, aun cuando con posterioridad, se ha mantenido estancada (Gráfica 1).

- Las tasas de subocupación y desocupación revelan con claridad las condiciones de empleo precario, ambas tienen una participación por demás relevante en el mundo mexicano del trabajo. La primera ha fluctuado en el rango de 6.8 a 8.6 como porcentaje de la población ocupada en el periodo 2013-2017. En el caso de la tasa de desocupación el rango se abre de 3.3 a 4.6 como porcentaje de la población económicamente activa y su concepto radica en aquel universo de personas que se encuentra en búsqueda

Gráfica 1. Productividad de la mano de obra
1980=100 (de 1982 a 1999 y de 2013=100 (de 2000 a 2017)



Fuente. Elaboración propia con cifras del Banco de México e INEGI.

de una vacante de trabajo sin conseguirlo. Por último, la población ocupada en la economía informal representa casi el 60% de la población ocupada total (Cuadro 8).

En lo que toca a la trayectoria general de la tasa de desocupación específicamente, ésta ha continuado descendiendo de manera sostenida en los años posteriores a la crisis de 2008-2009, acelerando su caída en el periodo 2015-2017.

El siguiente gráfico ilustra su evolución en un horizonte de largo plazo (1985-2017) (gráficas 2 y 3).

11. Abundando más acerca de las trayectorias discrepantes existentes entre la productividad laboral y el costo unitario de la mano de obra, es de señalar que a pesar de ser uno de los postulados pregonados desde el poder ejecutivo federal, el compromiso permanecerá incumplido. Esto le convierte en tema fundamental en la agenda pública del gobierno entrante en 2018. El país necesita hacer mucho más que sólo mostrar voluntad política

para generar empleos. Esto poco abona al desarrollo nacional. El empleo precario está muy extendido, comprende todas las regiones y sectores productivos y guarda una estrecha correlación con la pobreza al ser una de sus principales causas (Cuadro 9).

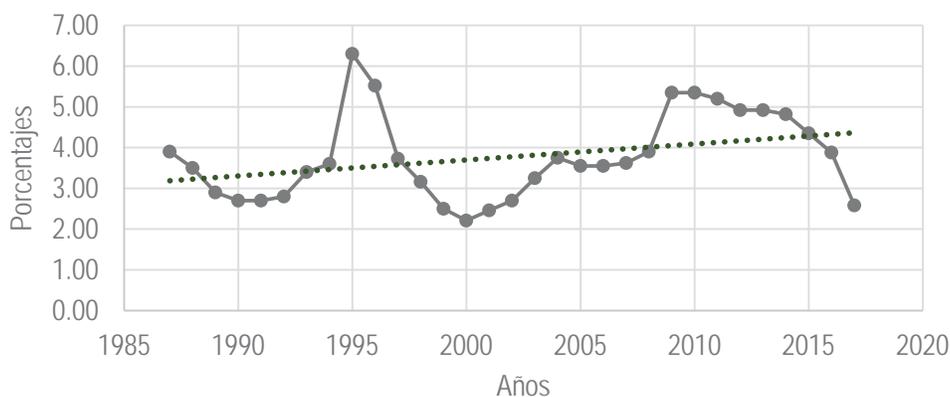
12. El tabulado anterior revela que, en 2014, año más reciente con información disponible, 67.1 por ciento de la población ocupada percibió entre cero hasta tres salarios mínimos, dicha cifra es mayor a la registrada en 2005 año en el que el 64.7 por ciento de los trabajadores remunerados percibía ingresos bajos. Destaca también, el rezago del país en materia salarial pues persisten aún las prácticas de incumplimiento por parte de los empleadores de las disposiciones relativas al pago del salario mínimo legal (8.1 por ciento de ocupados subordinados no recibe ingresos a cambio de su trabajo) (Cuadro 10).
13. El tabulado anterior da luz acerca del monto total de remuneraciones pagadas por las unidades económicas en México. Del total reportado en el último censo

Cuadro 8. Tasas de subocupación, desocupación y población en empleo informal

	Tasa de subocupación % población ocupada	Empleo informal Miles de personas	Tasa de desocupación % PEA
2013	8.2	29,561.9	4.6
2014	8.0	28,465.8	4.4
2015	8.6	30,001.5	4.2
2016	7.1	29,835.4	3.5
2017	6.8	30,157.3	3.3

Fuente: INEGI, "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo".

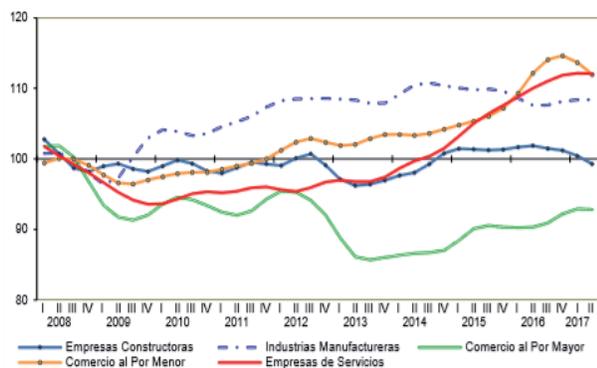
Gráfica 2. Tasa de desocupación.
Porcentaje de la población económicamente activa



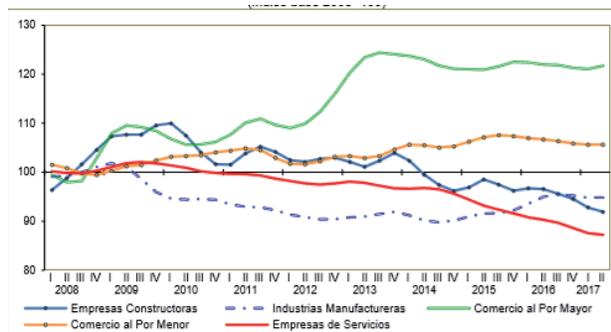
Fuente: Elaboración propia con cifras del INEGI.

Gráfica 3

Índice de productividad laboral por sector 2008=100
Trayectoria tendencial 2008-2017



Índice unitario de la mano de obra por sector 2008=100
Trayectoria tendencial 2008-2017



Fuente: INEGI.

Cuadro 9. Trabajadores subordinados remunerados por nivel de ingresos en años seleccionados cifras en porcentaje respecto a la población ocupada total en el último trimestre de cada año

<i>Nivel de ingreso en salarios mínimos</i>	<i>2005</i>	<i>2009</i>	<i>2014</i>
Hasta 1 salario mínimo	13.8	13.6	13.4
Más de 1 hasta 3 salarios mínimos	21.7	22.5	23.7
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	19.8	19.9	21.9
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	19.1	16.8	14.5
Más de 5 salarios mínimos	10.9	9.2	6.7
No recibe ingresos	9.4	9.1	8.1
No especificado	5.3	8.7	11.6
Población ocupada total	100.0	100.0	100.0
Población ocupada total (personas)	43,193,116	46,725,780	49,702,475

Fuente: Elaboración propia con cifras de INEGI, "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo al cuarto trimestre de cada año".

Cuadro 10. Remuneraciones por tamaño de la unidad económica, 2013

<i>Personal ocupado remunerado</i>			<i>Total de remuneraciones Total (miles de pesos)</i>		
<i>Tamaño de la unidad económica</i>	<i>Absoluto</i>	<i>%</i>	<i>Absoluto</i>	<i>%</i>	<i>Remuneraciones por persona ocupada</i>
Nacional	12,197,140	100.0	1,394,342,722	100.0	114.3
Hasta 10 personas	2,746,473	22.5	140,283,687	10.1	51.1
De 11 a 50	2,472,369	20.3	176,495,078	12.7	71.4
De 51 a 250	2,353,001	19.3	259,147,082	18.6	110.1
251 y más	4,625,297	37.0	818,416,875	58.7	176.9

Fuente: INEGI, *Censos Económicos*, 2014.

económico publicado por el INEGI, el 22 por ciento fueron devengadas por establecimientos de uno hasta 50 personas, mientras que los establecimientos de mayor tamaño representaron el 58.7 por ciento. La brecha salarial entre las de menor tamaño y las grandes corporaciones resultó ser de 125.2 por persona ocupada. Es pertinente precisar que fueron los establecimientos de menor tamaño los que absorbieron la mayor proporción de la mano de obra (42.8 por ciento) superando a los grandes corporativos que aportaron 37.0 por ciento del personal ocupado remunerado total.

14. Por otra parte, resulta revelador que la industria de la transformación y los servicios para empresas, personas y hogar sean las que absorben los mayores contingentes de mano de obra en la economía formal (Gráfica 4).

15. En cuanto al trabajo infantil en México, el INEGI en su módulo de Trabajo Infantil 2015, reporta que la población total a nivel nacional que pertenece al grupo de edad de cinco a 17 años ascendió a 29 millones 99 mil 038 personas, de los cuales 22 millones 465 mil 991 estaban en el grupo de cinco a 14 años y 5 millones 357 mil 503 al de 15 a 17 años.

Del total de la población infantil, 27 millones 331 mil 445 si asistían a la escuela, mientras que 2 millones 080 mil 343 no asistían. Asimismo, se tiene que 2 millones 475 mil 989 menores de edad estaban ocupados y 1 millón 330 mil 607 realizaba una actividad considerada peligrosa; mientras que 2 millones 217 mil 648 lo hacían en una ocupación no permitida.

De los 2 millones 475 mil 989 menores empleados en alguna actividad económica 1 millón 728 mil 951 son hombres y 747 mil 038 mujeres. A su vez, se reporta que la mayor parte de la población ocupada infantil trabajaba en el año 2015 para un familiar y se mantuvo ocupada en actividades agropecuarias (660 mil

135), comercio (501 mil 066) y servicios (560 mil 457).

Entre los motivos por los que los menores trabajan destacan: el hogar necesita de su aportación económica (249 mil 542), el hogar necesita de su trabajo (416 mil 688), aprender un oficio (362 mil 639), para pagar su escuela y/o sus propios gastos (581 mil 293), por gusto o sólo por ayudar (581 mil 091), pago de deudas, no estudia, otra razón (284 mil 736)

16. Los trabajadores agropecuarios, en particular, los jornaleros agrícolas representan uno de los sectores más pobres de nuestro México. En 2015, la población ocupada en actividades agrícolas ascendió a 3 millones 355 mil 264 personas, dedicando su fuerza laboral a las siguientes actividades (Cuadro 11):

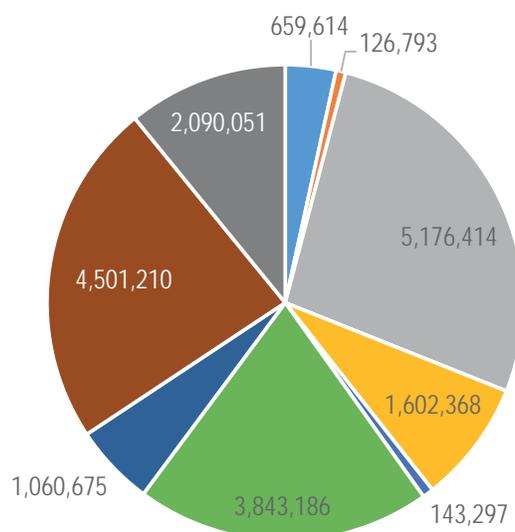
Del total de la población trabajadora agrícola el 25.3 por ciento percibía hasta un salario mínimo, 50.1 por ciento más de uno hasta dos salarios mínimos, 16.8 por ciento más de dos hasta tres salarios mínimos y 7.7 por ciento, tres y más salarios mínimos.

Entre la población agrícola trabajadora se encuentra el segmento integrado por los jornaleros agrícolas, este grupo suma un total de 536 mil personas. De acuerdo a la clasificación hecha por esa fuente institucional, los jornaleros agrícolas son considerados como trabajadores subordinados y remunerados, 40 por ciento de ellos son menores de 30 años y 42 por ciento están situados entre los 31 a 49 años siendo el nivel de escolaridad promedio de 6.8.

Los jornaleros agrícolas se ubican como uno de los grupos más pobres del país, sin acceso a seguridad social (80%), con salarios de hasta dos salarios mínimos (67 por ciento), sin contrato fijo (80 por ciento) y trabajos temporales reducidos a periodos de siembra o de cosecha y 34.8% se encuentra por debajo de la línea de bienestar.

Este grupo de población suele migrar al interior del país, hacia los campos agrícolas y contrata-

Gráfica 4. Total de trabajadores asegurados en el imss
(cifras por sector de actividad económica)



- Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca
- Industrias extractivas
- Industrias de transformación
- Construcción
- Industria eléctrica y suministro de agua potable
- Comercio
- Transportes y comunicaciones
- Servicios para empresas, personas y hogar
- Servicios sociales y comunales

Cuadro 11. Personas ocupadas en actividades agrícolas al tercer trimestre de 2015

Ocupación	Población	%
Supervisores, encargados y capataces	54,199	1.6
Trabajadores en el cultivo de maíz y frijol	2,197,456	65.5
Trabajadores en el cultivo de hortalizas y verduras	274,810	8.2
Trabajadores en el cultivo de café, cacao y tabaco	156,205	4.6
Trabajadores en el cultivo de frutales	231,721	6.9
Trabajadores en el cultivo de flores	25,331	0.7
Trabajadores de otros cultivos agrícolas	166,287	4.3
Trabajadores en actividades de beneficio de productos agrícolas	30,955	0.9
Otros trabajadores en actividades no clasificadas anteriormente	1,716	0.05
Trabajadores que combinan actividades agrícolas y ganaderas	201,004	5.9
Caucheros, chicleros, resineros y similares	2,396	0.1
Trabajadores en viveros e invernaderos	33,184	0.1
Total	3,355,264	100.0

Fuente:

dos temporalmente para la fase de cosecha. Algunos de ellos regresan a sus lugares de origen (migración pendular), otros viajan de un campo a otro en determinadas zonas del país (migración golondrina) o lo hacen de manera permanente asentándose cerca de los campos de trabajo.

17. El trabajo doméstico es aquel que se realiza dentro de un hogar o varios e incluye tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidado de menores o adultos mayores, enfermos, jardinería, vigilancia de la casa, chofer privado o cuidando de animales domésticos. El trabajo doméstico remunerado se realiza en el marco de una relación laboral mediante un pago determinado, ya sea para el mismo hogar o para otros adicionales. Existe el trabajo doméstico no remunerado que es el realizado para el hogar sin que medie pago alguno. En el país existen un total de 2 millones 480 mil 466 personas de 15 años y más, lo que representa el cuatro por ciento de la población ocupada total. La mayor proporción de esta clase de trabajadores desempeña labores como empleado doméstico (79%), cuidado de niños, discapacitados y ancianos en casas particulares (8%), jardineros en casas particulares (5%) y lavaderos y planchadores domésticos (3%). El 90% de este grupo de la población ocupada es femenina con una edad promedio de 42.3 años, 6% es analfabeta, 40% ha cursado algún grado de secundaria, 99% de ellos no tiene un contrato escrito y 60% trabaja menos de 40 horas a la semana. El 76% percibe ingresos de hasta dos salarios mínimos o menos y 70% no recibe prestaciones sociales.

Salario mínimo y su impacto en el nivel de empleo

El salario mínimo lo define la Organización Mundial del Trabajo como “la cuantía mínima que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efec-

tuado en un periodo determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual”.

La medida tiene como objetivo, según este organismo internacional:

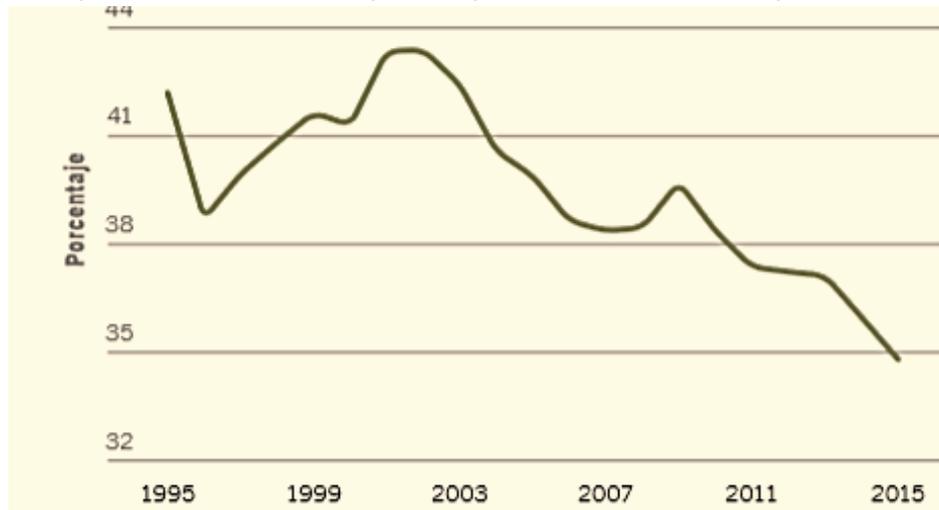
“proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas. Una remuneración salarial mínima ayuda a garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten esta clase de protección. Los salarios mínimos también deben ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir la desigualdad, incluyendo las disparidades que existen entre hombres y mujeres”.

Se advierte; sin embargo, que el éxito de establecer sistemas de salarios mínimos depende de que su diseño sea eficaz, pues de lo contrario se pone en riesgo el bienestar de los trabajadores e incentiva la economía informal. Los salarios mínimos son aplicados en más del 90% de los países miembros de dicho organismo de un total de 186 países.

Es de aceptación general afirmar que el salario mínimo bajo es algo inevitable cuando se trata de elevar las tasas de empleo ya que al contrario los aumentos sostenidos en la variable tendrían un impacto negativo sobre el empleo y en los niveles de pobreza al desencadenar un ascenso en el grado de la desocupación laboral. Un alza en el salario mínimo no necesariamente incide de manera positiva en el estrato de trabajadores con menores niveles de ingreso pues en realidad, en dicho estrato, no se cumple con el pago del salario mínimo. Esto último ocurre con frecuencia en México en aquellas unidades económicas de menor tamaño y que dan ocupación a un reducido número de personas que se sujetan a la relación laboral de un pago por hora o peor aún, no perciben ingreso alguno a cambio de sus servicios.

La Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en el objetivo ocho establece “el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Alude, a su vez, a la importancia de conseguir una mis-

Gráfica 5. Participación salarial en el PIB.
Comparativo de México respecto a países seleccionados representativos



Fuente: [file:///F:/Población%20y%20Desarrollo/Estructura%20Salarial%2002%20Informe%20Mundial.pdf]

ma remuneración por un trabajo de igual valor y determinar que la participación de la renta del trabajo en el PIB, reflejo de la relación entre el crecimiento del salario medio y la productividad laboral, constituye un indicador decisivo para aminorar la desigualdad en el ingreso sin que esto sea causa de costos significativos para generar crecimiento económico.

(file:///F:/Población%20y%20Desarrollo/Estructura%20Salarial%2002%20Informe%20Mundial.pdf)

La desigualdad salarial se origina en el ámbito inter-empresa e intra-empresa, es ahí desde donde se irradia hacia el sistema económico terminando por marcar la tendencia general de la diferencia de los sueldos. Incidir en la disminución en la brecha salarial a nivel empresas solamente puede hacerse imprimiendo mayor fuerza y poder a la negociación colectiva.

En la mayor parte de los países el crecimiento salarial ha quedado a la zaga de la productividad laboral con la consecuente disminución de las remuneraciones en el PIB.

Las causas directas de esto se deben a la adopción de tecnologías, a la creciente presión ejercida desde los circuitos financieros para que el excedente de explotación (participación del factor capital en el PIB) de las grandes empresas sea apropiado por los inversores, o bien, puede deberse al debilitamiento de las instituciones regulatorias de las relaciones y la impartición de justicia laboral (Gráfica 5).

De acuerdo con las mejores prácticas internacionales, la fijación de los salarios mínimos toma en cuenta los siguientes considerandos:

1. Las necesidades de los trabajadores y de sus familias tienen como referencia el nivel general de salarios prevalecientes en el país, el costo de la vida, el valor de las prestaciones de seguridad social;
2. Los factores económicos, incluyendo los objetivos y prioridades del desarrollo nacional, los niveles de productividad y el potencial para lograr altos niveles de ocupación.

3. La necesidad de lograr y sostener el equilibrio de los factores de la producción y de hacer los ajustes requeridos para que los salarios mínimos sean verdaderamente suficientes para asegurar una vida digna a los trabajadores y sus familias.
4. La adopción de las medidas necesarias para contar con un sistema de inspección de trabajo eficaz que asegure que los empleadores cumplen con las disposiciones legales relativas al pago de salarios mínimos.

En México, la fijación de los salarios mínimos en realidad apunta a ser un simple acto de equilibrio y ajuste para los trabajadores con ingresos más bajos a condiciones de sobrevivencia que como mecanismo para reducir la desigualdad laboral dado que por su cuantía no abona al bienestar de los hogares.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que es el organismo responsable de la fijación de los salarios mínimos legales en México acordó en diciembre de 2017 una nueva categorización del salario mínimo legal para situarlo en 88.36 pesos diarios, un incremento en términos porcentuales de 3.9% que resulta de un análisis que considera según lo consigna el propio organismo “sobre varios aspectos de la vida cotidiana y de la economía que permite concluir cuánto dinero necesita un trabajador para ‘vivir dignamente’ en función del costo de la vida”.

Y supone que “el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y, para proveer a la educación obligatoria de los hijos”.

La citada comisión asume también la responsabilidad institucional de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 92 de la Ley Federal del Trabajo que ordena la fijación de los salarios mínimos profesionales entendidos como “aquellos que regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, pro-

fesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación”.

El salario mínimo ha registrado incrementos anuales en un largo periodo de tiempo. De 1993, (cuando el Banco de México instauró un nuevo valor nominal a la moneda mexicana al que se denominó como “nuevo peso”), al año 2000, el salario mínimo registró un periodo de turbulencias derivadas de un repunte de la inflación y los subsecuentes lapsos de ajuste estabilizador. Es a partir del 2000, cuando prosperan los objetivos de mantener la inflación en el intervalo de 3 a 5% anual, cuando los incrementos en el salario mínimo mejor se homologan con las variaciones en el nivel de precios (Gráfica 6).

Índice Nacional de Precios al Consumidor

El salario mínimo en México ha ido perdiendo terreno en su relación con la inflación, tanto en el plano urbano como en el rural. Esta situación se ilustra con mucha exactitud en el gráfico anterior en donde se ve la evolución del valor de la canasta básica y del índice nacional de precios al consumidor que es el indicador del comportamiento del sistema general de precios.

A este mismo respecto, el banco central procedió a estudiar el efecto que un incremento del salario mínimo podría generar sobre la inflación, siendo los resultados los que se muestran en el Diagrama 3.

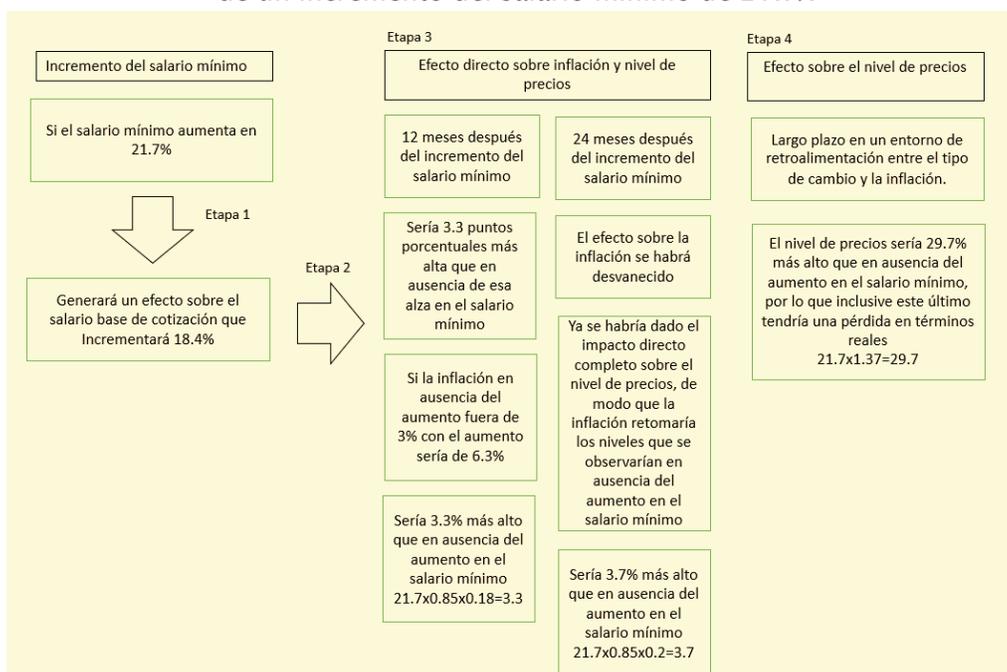
La estructura salarial en los sectores de la industria manufacturera

(Gráficas 6 a la 26)

Para los fines del presente estudio se adopta la definición de remuneraciones del INEGI que entiende el concepto como:

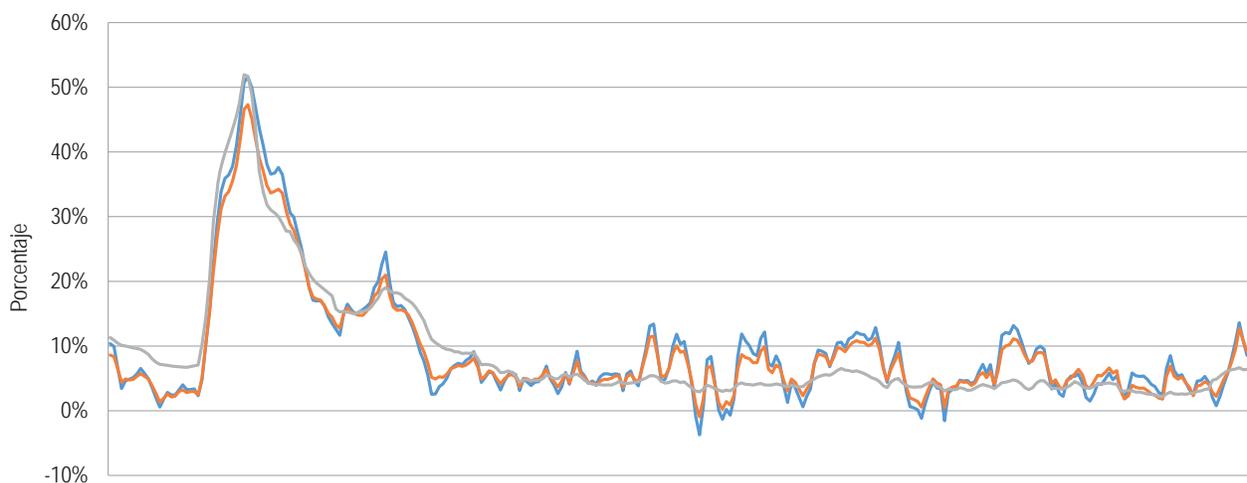
“los pagos y aportaciones en dinero y especie antes de cualquier deducción, realizadas por el establecimiento, para retribuir el trabajo del

Diagrama 3. Efectos sobre la inflación y el nivel de precios de un incremento del salario mínimo de 21.7%

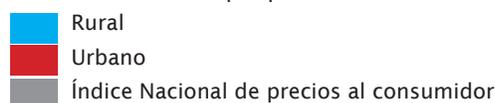


Fuente: [file:///F:/Población%20y%20Desarrollo/Estructura%20Salarial%2017%20Salario%20Mínimo%20Inflación.pdf]

Gráfica 6. Evolución mensual del valor de la canasta alimentaria (línea de bienestar mínimo)* y del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) 1993-2018. (Crecimiento porcentual con respecto al mismo mes del año anterior)

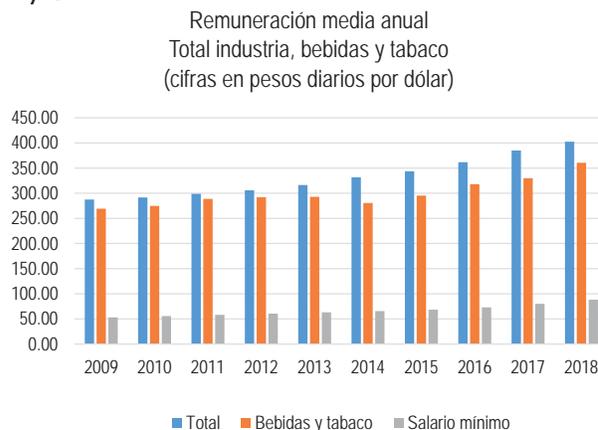
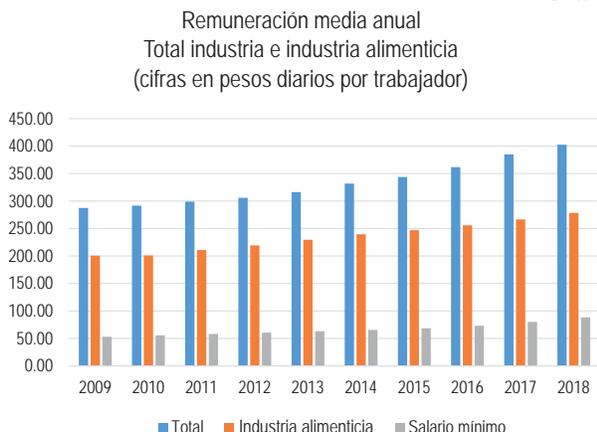


* Valores mensuales por persona.

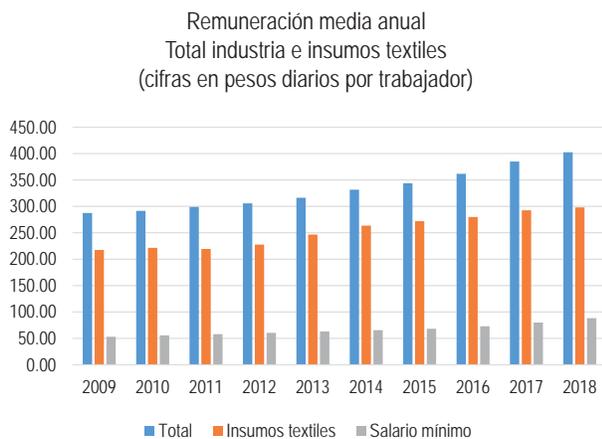


Fuente: Coneval, "Líneas de Bienestar en México".

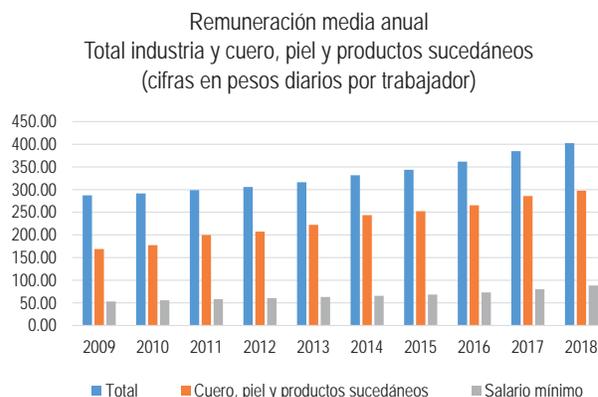
Gráficas 7 y 8



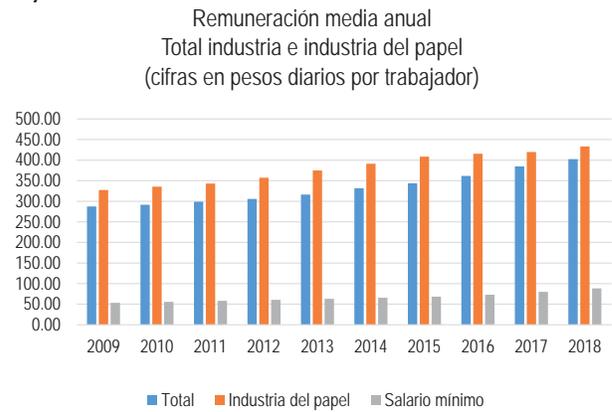
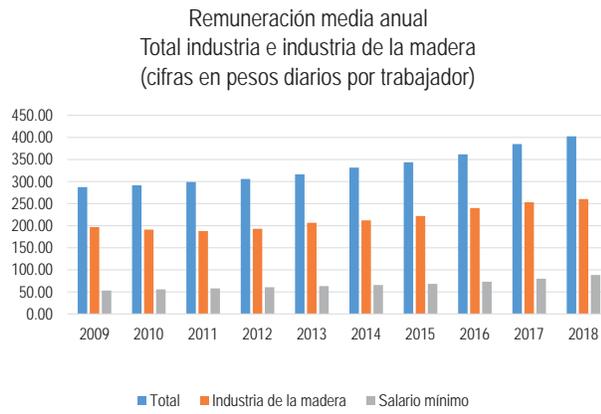
Gráficas 9 y 10



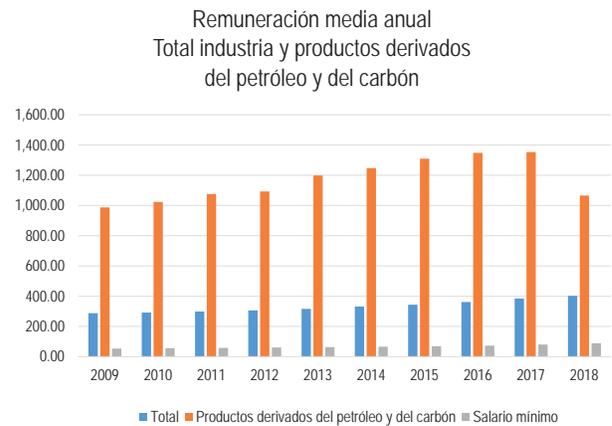
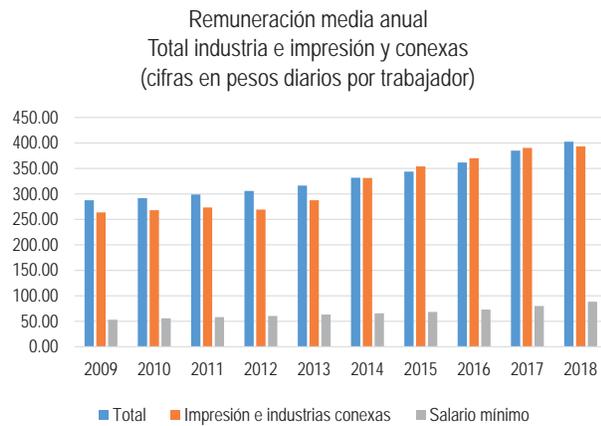
Gráficas 11 y 12



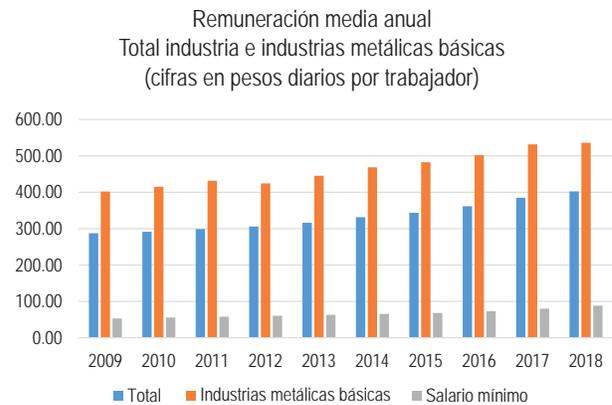
Gráficas 13 y 14



Gráficas 15 y 16

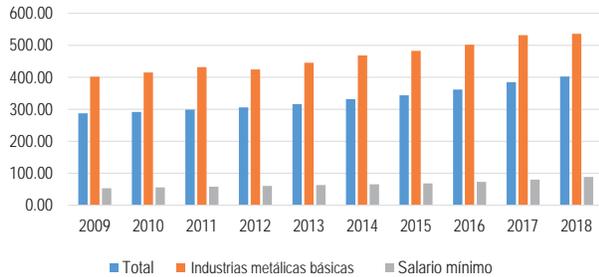


Gráficas 17 y 18

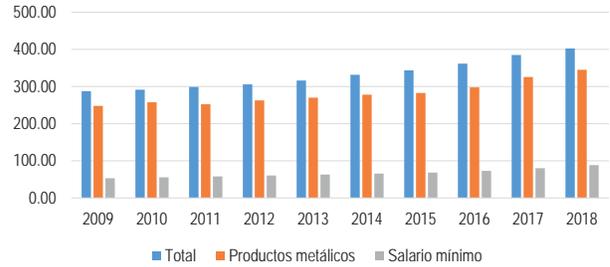


Gráficas 19 y 20

Remuneración media anual
Total industria e industrias metálicas básicas
(cifras en pesos diarios por trabajador)

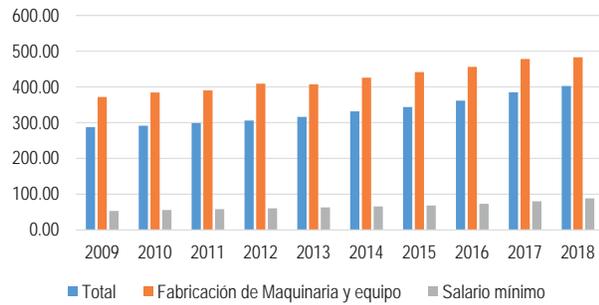


Remuneración media anual
Total industria y productos metálicos
(cifras en pesos diarios por trabajador)

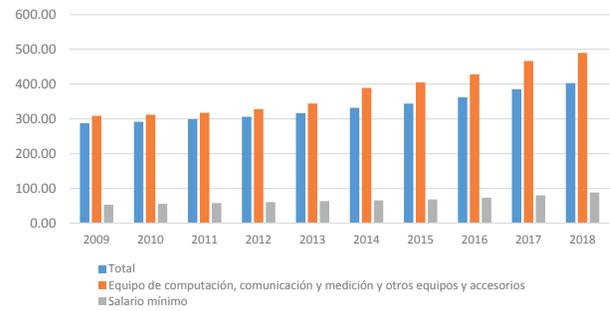


Gráficas 21 y 22

Remuneración media anual
Total industria y fabricación de maquinaria y equipo
(cifras en pesos diarios por trabajador)

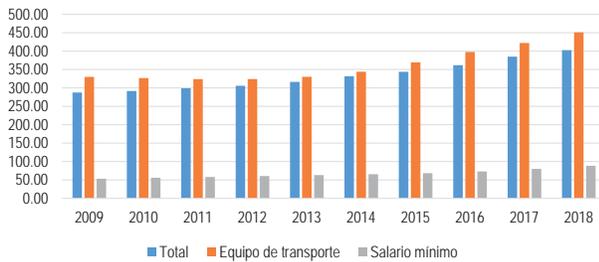


Remuneración media anual
Total industria y equipo de computación, comunicación y medición
(cifras en pesos diarios por trabajador)

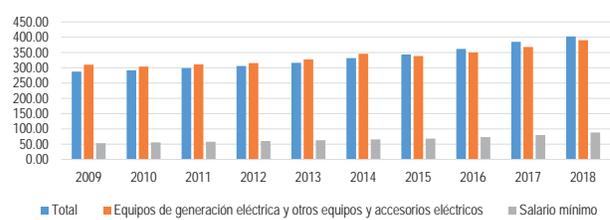


Gráficas 23 y 24

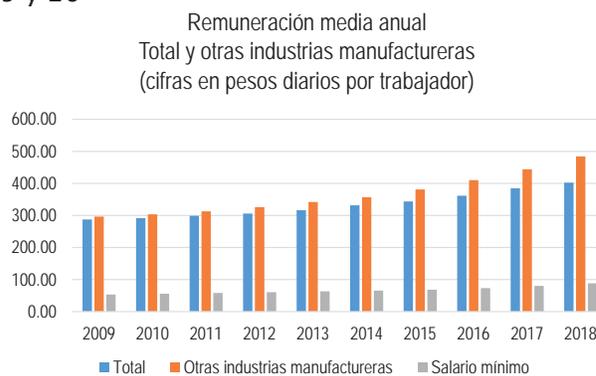
Remuneración media anual
Total industria y equipo de transporte
(cifras en pesos diarios por trabajador)



Remuneración media anual
Total industria y equipos eléctricos y accesorios
(cifras en pesos diarios por trabajador)



Gráficas 25 y 26



Fuente: Para todas las gráficas, elaboración propia con información de INEGI proveniente de la "Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera" (EMIM).

personal dependiente de la razón social, en forma de salarios, sueldos, prestaciones sociales, liquidaciones y utilidades repartidas al personal, ya sea que este pago se calcule sobre la base de una jornada de trabajo, por la cantidad de trabajo desarrollado (destajo) o mediante salario base que se complementa con comisiones por ventas u otras actividades".

En el caso de la remuneración media se obtiene dividiendo el total de las remuneraciones pagadas entre el total del personal ocupado del año en cuestión.

El nivel salarial en el total de la industria manufacturera se situó en el periodo 2009 a 2018 en el intervalo de cuatro a cinco salarios mínimos, siendo el mejor año 2009 con 5.40 S.M. y el más bajo 2018 con 4.56 S.M. Comparando entre sí los distintos sectores industriales se encuentran contrastes extremos, siendo el de fabricación de productos derivados del petróleo y el carbón en el que se devengaron las mejores remuneraciones alcanzando el umbral de 18 S.M. y el de prendas de vestir en el que pagaron la menor remuneración media anual, con pagos no mayores a dos S.M. todo esto medido en pesos diarios por trabajador.

En general, la industria manufacturera mexicana ha observado un crecimiento promedio anual de 4.3% en el nivel de la remuneración

media anual, lo anterior considerando el periodo 2010-2018. En 2009, la variable en mención se situó en la cifra de 287.46 pesos diarios por trabajador, mientras que en 2018 alcanzó un valor de 402.51 pesos diarios por trabajador, para un incremento de 104.05, esto medido en valores monetarios.

Las cifras de remuneraciones pagadas en los distintos sectores de la industria revelan desigualdades extremas en la escala de ingresos de los trabajadores. La diferencia entre el sector que mejor paga la fabricación de productos derivados del petróleo y el carbón (1,065.61 pesos diarios por trabajador) y el de prendas de vestir el que menores remuneraciones paga (249.86 pesos diarios por trabajador) dio como resultado que, en 2018, la brecha salarial fuese equivalente a 815.75 pesos diarios por trabajador (9.2 veces el salario mínimo).

El salario base de cotización de los trabajadores del IMSS por sector de actividad económica

Esta medición es de interés porque permite determinar de una forma realista la escala salarial que se paga en el ámbito del empleo formal ya que integra el salario, las prestaciones mínimas de ley más las adicionales que cada empresa concede a sus trabajadores tales como bonos, estímulos por productividad, incluye también las aportaciones del parón para caja de ahorro, des-

pensa, horas extras, premios por puntualidad y apoyos para habitación y alimentación.

La siguiente gráfica ilustra la tendencia de largo plazo que ha tenido la variable a nivel nacional y para cada uno de los sectores de actividad económica y consigna la desigualdad salarial que prevalece en el país, en particular la carencia por ingreso que experimenta el campo mexicano, respecto del total nacional (Gráfica 27).

El capítulo laboral en el marco de la renegociación del TLCAN

La renegociación del TLCAN en materia laboral conlleva a la modernización del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte que originalmente fue firmado de manera simultánea por los gobiernos de Estados Unidos de América, Canadá y México con fecha 14 de septiembre de 1993.

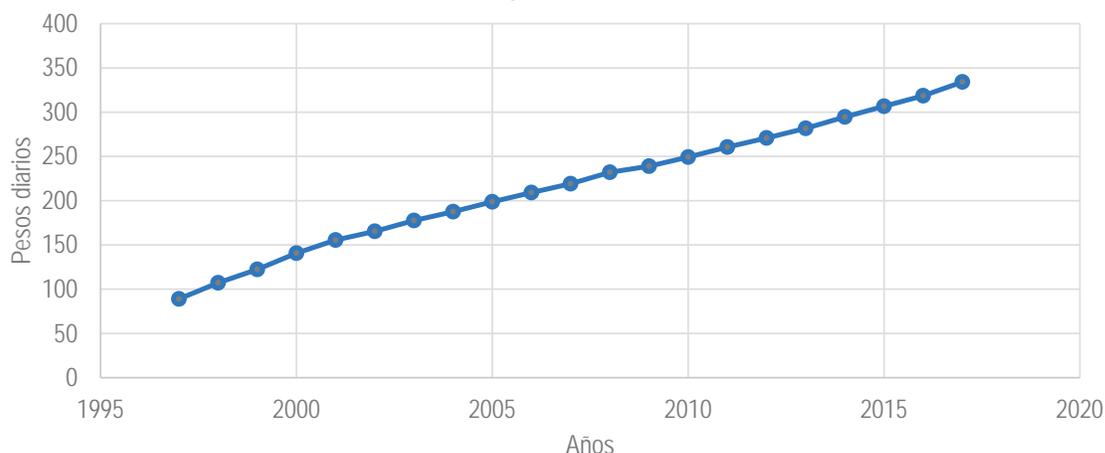
El ALCAN original, vigente hasta ahora, refiere 11 principios a seguir por los países miembros: 1) libertad de asociación y protección del derecho a organizarse; 2) derecho a la negociación colectiva; 3) beneficio de huelga; 4) prohibición del trabajo forzado; 5) restricción sobre el trabajo de menores; 6) condiciones mínimas de trabajo; 7) eliminación de la discriminación del empleo; 8) salario igual para hombres y mujeres; 9) prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales; 10) indemnización de casos de lesiones en el trabajo, y; 11) protección de los trabajadores migratorios.

La renegociación presenta avances sustanciales a pesar de las grandes discrepancias que han sido puestas en la mesa por cada una de las partes. A continuación, se presenta una compilación de los principales asuntos que están a discusión. Para esto se acude a una fuente institucional válida para dar seguimiento al curso de las negociaciones (“Temas laborales en la renegociación del TLCAN: propuestas para el acuerdo laboral y su significado para las posiciones mexicanas”, Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques, Senado de la República.)

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Estructura%20Salarial%2021%20Gilberto%20Bosques%20(3).pdf

1. La carta de 183 congresistas enviada al representante comercial de los Estados Unidos relacionada con las políticas laborales mexicanas y que hace señalamientos referentes a la supresión de salarios y la falta de derechos laborales que hacen posible la implementación del “outsourcing”.
2. El grupo negociador estadounidense mantiene su animadversión en el tema de las reglas de origen del sector automotriz, su planteamiento apunta en el sentido de crear una zona de altos salarios ((15 dólares por hora), que resulta inalcanzable para México.
3. La parte negociadora mexicana aboga porque el tema salarial no entre a la negociación porque entre los tres países prevalecen condiciones laborales muy distintas, mientras que las contrapartes canadiense y norteamericana pugnan porque el tema salarial si se incluya en las negociaciones y que esto implique un aumento del salario mínimo en México con el objetivo de reducir la brecha salarial que existe en la paga a trabajadores que laboran en la misma industria pero en diferentes países (actualmente los salarios en México son ocho veces inferiores respecto a los devengados en Estados Unidos y Canadá).
4. A la fecha las negociaciones se han centrado en los derechos laborales, conceptuados tal como se apunta en los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, en particular los relacionados con la autonomía y libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso e infantil, la discriminación en materia de empleo y la igualdad de la remuneración.
5. En el nuevo acuerdo los derechos laborales estarán sujetos a resolución de conflictos. Esto envía una fuerte señal a los

Gráfica 27. Salario base de cotización IMSS
(total pesos diarios)



actores ya que en el ámbito nacional la aplicación de estos derechos tendrá ahora consecuencias importantes para el comercio entre los países.

6. Las violaciones a los derechos laborales quedarían sujetos a procedimientos de resolución de controversias en un panel único. Se incluirán violaciones al derecho de asociación y negociación colectiva lo que expone a México a posibles sanciones comerciales. Las sanciones comerciales se aplicarían a las exportaciones totales de un país y se fijarían en los términos de derechos compensatorios sobre una gama de productos.
7. La falta de una auténtica representación de los trabajadores mexicanos para negociar con sus empleadores el establecimiento de salarios decentes e iguales a la productividad del trabajador, representa una fuerte presión para el gobierno mexicano, ya que además las contrapartes pugnan por aumentar el salario mínimo en México ya que consideran que se encuentra por debajo del umbral nacional de pobreza.
8. Como ya se señaló, la inclusión de los derechos laborales de los migrantes mexicanos en el nuevo Acuerdo Laboral

es un asunto de especial trascendencia para México. A este respecto el grupo negociador mexicano empuja para que se incluya un texto adicional que fije condiciones mínimas de empleo y garantía de seguridad y salud. Esto redituaria en importantes beneficios para los mexicanos que trabajan en Estados Unidos de América.

9. Para México, el mecanismo propuesto para la solución de controversias en materia de libertad de asociación representa un riesgo. En consecuencia, el grupo negociador ha puesto sobre la mesa la factibilidad de crear mecanismos colaborativos intermedios para encontrar soluciones de conjunto a los problemas de derechos laborales a medida que surgen; esto antes de que cualquiera de las partes acuda a los paneles de disputas. Con esto México busca posponer dichas instancias y preparar un marco institucional interno que solucione este tipo de violaciones a los derechos laborales.

Conclusiones

Es conveniente precisar que el tema que nos ocupa es de una complejidad extrema por lo que parece prudente no emitir conclusiones

que puedan resultar contundentes. Esto es así porque la dinámica del mundo laboral está sujeto a grandes transformaciones en un tiempo relativamente corto.

Sin embargo, a primera vista la evidencia demuestra que el país deberá recorrer en el futuro cercano un camino difícil y tortuoso para alcanzar condiciones de trabajo digno y decente, pues por ahora es abrumador ver como la precarización laboral domina la escena nacional debido al grave distanciamiento que existe entre la política laboral y las prácticas y recomendaciones internacionales provenientes de la Organización Internacional del Trabajo.

La flexibilización laboral derivada de la reforma laboral de 2013 ha abonado en favor de las expectativas de empleo, no así de un mejor panorama de salario remunerador y digno.

Como derivación de lo recién apuntado y, por lo menos por ahora, una gran proporción de la población ocupada permanecerá situada en el sector informal de la economía y situada en la escala de ingreso de hasta uno o dos salarios mínimos.

En el panorama internacional tampoco se avizora un futuro esperanzador para los trabajadores. Los avances tecnológicos, la innovación y el desarrollo de las telecomunicaciones están desplazando de la economía formal a amplios contingentes de mano de obra, por lo que la especialización del trabajo se convierte en una exigencia mayúscula para quienes ocupan hoy una vacante de empleo estable y remuneración digna.

La presencia de las grandes corporaciones transnacionales es un hecho ineludible para todos los países, su predominio en los mercados nacionales ha despertado profunda preocupación en los países receptores de este tipo de inversiones por el consiguiente grado de concentración económica que ocasiona y por la creciente influencia que estos corporativos ejercen en la fijación del nivel general de re-

muneraciones salariales, sea en el plano inter-empresa o en todo un sector económico.

A este respecto, cabe citar lo derivado de un estudio publicado por el Instituto de Política Económica de los Estados Unidos (www.epi.org) sobre la relación entre concentración industrial y salarios, él consigna que la concentración industrial y los salarios son controlados por las principales empresas instaladas en cada rama de actividad; por consiguiente, a ellas es atribuible, la caída registrada en los salarios.

La cooperación internacional para el desarrollo es indispensable para encauzar el logro de mayores niveles de empleo, así como para hacer realidad el objetivo del trabajo digno y decente. El poder que la negociación colectiva y el diálogo social pueden ejercer en la consecución de mejores condiciones laborales resulta decisiva, de ahí la urgente necesidad de contar hoy con organizaciones de trabajadores e instituciones públicas que abonen en beneficio de las causas población ocupada.

La desigualdad salarial puede provenir de múltiples causas: diferencias de género, perfil de capacidades y destrezas laborales obtenidas, edad o antigüedad en el empleo, al tamaño y sector de actividad de la empresa de que se trata, al tipo de contrato del trabajador, por tanto, las causas que las generan se encuentran insertas en las asimetrías que tienen lugar al interior las empresas. Según esta afirmación, si la mayor parte de la plantilla laboral percibe una paga menor al salario medio y, por el contrario, en la misma empresa existe una paga sumamente elevada devengada por unas cuantas personas, se tendrá por resultado: una escala salarial en extremo desigual, y menores posibilidades de alcanzar mejores niveles de productividad laboral.

Los aumentos de la productividad laboral deberían estar asociadas siempre a mejores remuneraciones salariales. Pero este hecho no suele suceder en México, porque al contrario, los niveles de productividad laboral se encuentran

estancados. Esta realidad no es tan contundente, porque una mirada a la evolución mostrada en los sectores productivos industriales ilustra que la manufactura sí ha registrado incrementos sustantivos en la productividad laboral y que ello ha impactado de manera positiva en el nivel de remuneraciones. En estos casos, se demuestra que el personal con ingresos bajos ha podido acceder mejores salarios y acercarse al salario medio mensual devengado.

Como lo señala acertadamente el Centro de Investigación en Economía y Negocios:

“Si se pretende aumentar la productividad es preciso generar empleos que brinden condiciones favorables, porque de otro modo ni el país en lo colectivo conseguirá acelerar el desarrollo económico ni los trabajadores en lo individual obtendrán los satisfactores indispensable para ellos y sus familias”.

La renegociación del TLCAN en el capítulo laboral representa un serio desafío para nuestro país. Las presiones ejercidas por los países pares son inalcanzables para México en el corto plazo más si se habla de una homóloga

ción salarial entre los tres países. Como sea, el gobierno mexicano debe accionar para no continuar aplicando más una política salarial inercial basada en bajos salarios diseñada para brindar soporte a la competitividad internacional de sus productos y servicios. En adelante, la inserción del país en este Acuerdo Laboral de América del Norte ha de tomar en cuenta que ésta va a depender por entero de los incrementos en la productividad y de los salarios.

Para terminar, cabe advertir que una de las grandes dificultades que se han tenido que sortear para llevar a éxito el presente estudio es el de la disponibilidad de información, oportuna, confiable y de calidad. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo que publica INEGI, es una referencia obligada, pero la temática que aborda resulta insuficiente para dar claridad a los objetivos planteados aquí. En consecuencia, es pertinente avanzar en construir una propuesta encaminada a emprender un esfuerzo institucional coordinado que proporcione un mejor andamiaje estadístico sobre todo lo que acontece en la realidad del mundo laboral mexicano.

POLÍTICA LABORAL, INDICADORES INTERNACIONALES Y OPINIÓN PÚBLICA

*José de Jesús González Rodríguez**

Presentación

Con el presente texto se busca exponer algunas generalidades sobre la política laboral implementada por la administración pública federal en este sexenio, en lo referente a los objetivos y a las metas contenidos en los respectivos instrumentos de planeación en la materia.

Así, se enlistan las estrategias y acciones contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo a través de los denominados *Ejes de la Política Laboral Nacional*, y los incluidos en el *Programa Sectorial del Trabajo y Previsión Social*. Junto con ello, se alude al diagnóstico que —para la presente administración— realiza la secretaría del ramo acerca del contexto laboral prevalente en nuestro país. Derivado de lo anterior,

* Licenciado en derecho y economía por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Investigador de la Dirección de Estudios Regionales del CESOP. Líneas de investigación: trabajo, transportes, migración y derechos humanos, Pemex, Poder Judicial, sistema de justicia. Correo electrónico: jesus.gonzalez@congreso.gob.mx



se considera necesario señalar diversos datos e indicadores que permiten examinar aspectos como la población ocupada, los niveles de ingreso y la extensión y profundidad de la pobreza laboral en nuestros días.

Más adelante, se revisan los datos generados por diversas instituciones internacionales abocadas al diseño de indicadores en la materia que nos permiten conocer la vigencia del Estado de derecho a nivel global en el ámbito del trabajo y la previsión social. Tales indicadores permiten identificar los niveles de cumplimiento de la normatividad del ramo y la funcionalidad de las instituciones en la materia. Junto con ello, se incluye información acerca de la percepción actual que tiene la ciudadanía en México acerca de diversos temas vinculados a

la materia, tales como prestaciones, ingresos, estabilidad y perspectivas del mercado de trabajo, entre otros aspectos.

Antecedentes y contexto de la política laboral 2013-2018

Cuando fue divulgado el *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) se abocó a la tarea de diseñar el denominado *Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social*, instrumento que de acuerdo con sus autores busca lograr la meta nacional establecida por el gobierno de la república de alcanzar un “México próspero a través de la promoción de empleos de calidad”.

Los denominados *Ejes de la Política Laboral Nacional*, derivados de los mencionados instrumentos de planeación, así como los objetivos, estrategias y acciones que comprenden el programa sectorial aludido, fueron concebidos —según lo señalan sus propios autores— con la finalidad de que en México existieran más empleos dignos y bien remunerados que permitieran a los trabajadores y a sus familias alcanzar una mejor calidad de vida.¹

Así, y con el objeto de hacer realidad los propósitos señalados, las políticas sectoriales en materias de trabajo y previsión social de la presente administración buscaron —de acuerdo con lo mencionado en el programa sectorial aludido— promover la creación de empleos formales, una mayor productividad, la tutela de los derechos y la paz laboral, bajo el argumento de que mediante tales instrumentos nuestro país crecería, sería competitivo, alcanzaría mayores niveles de bienestar y lograría que los trabajadores accedieran a los postulados contenidos en la nueva legislación laboral y ello se traduciría en un nivel de desarrollo que permitiría combatir la pobreza, la desigualdad, la falta de empleo formal y la ausencia de una debida protección social.²

¹ Presidencia de la República, “Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018”, *Diario Oficial de la Federación*, México, 20 de mayo de 2013.

² *Idem*.

En el proceso de obtención de tales objetivos, la propia secretaría del ramo aseveró que continuaría impulsando la creación de los empleos formales y productivos, al tiempo que reafirmaba el compromiso de observar la legislación laboral para hacer que la conciliación y el diálogo social contribuyeran a alcanzar una relación armónica entre trabajadores y empleadores a quienes la STPS califica como la verdadera fuerza motriz de la productividad, la competitividad y el crecimiento económico nacionales.

Diagnóstico del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social

Los ejes de la *Política Laboral Nacional* fueron concebidos con la finalidad de: 1) Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación; 2) Democratizar la productividad, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; 3) Salvaguardar los derechos laborales y vigilar el cumplimiento de la normatividad aplicable, y 4) Conservar la paz laboral, así como fortalecer la conciliación, procuración e impartición de justicia en el ramo.

Cada uno de los mencionados ejes incluye diversos objetivos sectoriales que la secretaría del ramo enlaza con metas específicas. En el caso del primero de los ejes anotados, se expresa que para su consecución es menester fortalecer los mecanismos de consejería, vinculación y colocación laboral, además de impulsar el autoempleo en la formalidad e impulsar acciones para la adopción de una cultura de trabajo digno.³

Para la democratización de la productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento —inserto en el eje número dos—, la STPS establece que debe fomentarse el incremento de la productividad laboral con beneficios compartidos entre empleadores y empleados y promover la generación de competencias.

En cuanto a la salvaguarda de los derechos de los trabajadores y de las personas en situación

³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social”, México, 2013.

de vulnerabilidad laboral —tercero de los ejes de la Política Laboral Nacional— se establece la necesidad de adoptar una cultura de trabajo digno; promover el respeto de los derechos humanos y laborales; fomentar la recuperación del poder adquisitivo del salario; contribuir a la erradicación del trabajo infantil; tutelar los derechos individuales y colectivos; promover las negociaciones contractuales; otorgar créditos a los trabajadores; promover la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores para mejorar las condiciones de seguridad en los centros de trabajo y promover la protección de los derechos de los trabajadores mexicanos en el extranjero.⁴

En lo que se refiere al último de los ejes aludidos —relacionado con la necesidad de conservar la paz laboral—, el *Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social* subraya la conveniencia de privilegiar la conciliación para evitar conflictos laborales, mejorando la impartición de justicia en el ramo y garantizar la certeza jurídica en las resoluciones específicas.

Derivado de los ejes de *Política Laboral Nacional* y de los correspondientes objetivos sectoriales anotados, se desprenden diversas estrategias transversales y líneas de acción de carácter específico que detallan las acciones a implementarse por el gobierno federal para lograr los fines previstos en el programa sectorial en referencia.

Entre las *Estrategias Transversales* contempladas en el programa en cita se anotan: *a)* impulsar la creación de empleos formales y bien remunerados; *b)* incrementar las inversiones en capital humano; *c)* fortalecer la capacitación para elevar la productividad de los trabajadores; *d)* promover un desarrollo regional equilibrado; *e)* impulsar la creación de empleos formales y bien remunerados; *f)* mantener la estabilidad macroeconómica, generar certidumbre económica y orientar el gasto público para elevar la productividad.⁵

⁴ *Idem.*

⁵ *Idem.*

Junto con las estrategias anotadas se plantean otras medidas de carácter específico tendientes a coadyuvar a la obtención de dichas metas: 1. Proveer información sobre oferta y demanda de empleo; 2. Diseñar políticas que articulen a los actores del mercado laboral; 3. Desarrollar actividades dirigidas a personas vulnerables para que accedan, preserven o recuperen su empleo; 4. Mecanismos para reducir los efectos del desempleo; 5. Reducir la informalidad; 6. Fomentar la productividad; 7. Generar estadísticas sobre productividad laboral; 8. Promover la capacitación y adiestramiento; 9. Fomentar la innovación y la vinculación educación-empresa; 10. Contribuir a eliminar la desigualdad y discriminación del mercado laboral; 11. Prevenir y erradicar el trabajo infantil; 12. Vigilar el cumplimiento de la normatividad del ramo; 13. Propiciar trabajo digno; 14. Proteger la capacidad adquisitiva de los trabajadores y sus familias; 15. Resolver con imparcialidad los conflictos laborales de competencia federal; 16. Privilegiar la impartición de justicia laboral; 17. Impulsar la legalidad y la transparencia, entre otras metas.⁶

Algunos datos sobre ocupación, ingreso y pobreza laboral

Frente a los objetivos y estrategias divulgadas por las dependencias anotadas anteriormente, mismas que muestran la perspectiva de la administración pública federal acerca del tema, es necesario hacer referencia a diversos estudios de instancias especializadas que han examinado de manera recurrente las políticas públicas en materia del trabajo implementadas por el gobierno de la república.

Como parte del reporte de investigación denominado *Los empleos que no necesitan las familias mexicanas: el presidente del empleo precario*, el Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM ha efectuado una valoración general del contexto prevaleciente en el rubro que nos ocupa en el presente sexenio y, entre otras cosas, ha subrayado que, luego de cin-

⁶ *Idem.*

co años de que se aprobó la Reforma Laboral, la precarización de los trabajadores en México continúa implacablemente y sus niveles de ingreso confirman un empobrecimiento general para gran parte de la población ocupada.⁷

Para sostener lo anterior, la institución aludida ha generado constantes revisiones de la situación prevaleciente en el rubro y entre la información divulgada recientemente sobre el particular destaca la contenida en el Cuadro 1, que muestra la población ocupada en nuestro país clasificada por niveles de ingreso.

Los datos del cuadro permiten identificar que, en el periodo en revisión, la población que re-

cibe de 0 a 3 salarios mínimos ha aumentado significativamente (más de 3.7 millones de personas). Es decir, los niveles de ingreso de los empleos generados en el periodo aludido muestran en principio que grandes porcentajes de los empleos generados en este sexenio tienen una notable precariedad, pues permiten sólo la mínima subsistencia.

Una situación inversa se advierte al examinar el número de trabajadores cuyas fuentes de empleo les permiten percibir más de tres salarios mínimos. En el año 2012 dicha cifra ascendía a 11.3 millones de personas y para 2017 el número de empleados con tales percepciones se había reducido a 9.1 millones, es

Cuadro 1. Población ocupada por niveles de ingreso en México 2012-2017

		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Niveles de ingresos de trabajadores que perciben entre 0 y 3 salarios mínimos	No recibe ingresos	3,971,918	3,900,916	3,672,157	3,610,957	3,450,485	3,421,033
	Hasta un salario mínimo	3,668,823	6,803,922	6,709,932	7,601,879	7,447,513	7,926,332
	Más de 1 hasta 2 SM	11,244,676	11,700,823	12,040,656	12,668,932	13,576,764	14,215,650
	Más de 2 hasta 3 SM	10,730,027	10,430,337	11,079,183	10,943,574	11,238,626	10,531,765
	Población	32,315,444	32,835,998	33,501,928	34,825,342	35,713,388	36,094,780
	% del total de ocupados	66.2%	65.7%	67.2%	67.5%	68.5%	68.3%
Niveles de ingresos de trabajadores que perciben más de 3 salarios mínimos	Más de 3 hasta 5 SM	7,408,615	7,894,065	7,209,975	7,440,191	6,881,988	6,695,812
	Más de 5 SM	3,923,741	3,656,736	3,276,311	3,247,754	3,163,526	2,429,320
	Población	11,332,356	11,550,801	10,486,286	10,687,945	10,045,514	9,125,132
	% del total de ocupados	23.2%	23.1%	21.0%	20.7%	19.3%	17.3%

Fuente: Centro de Análisis Multidisciplinario, "Los empleos que no necesitan las familias mexicanas: el presidente del empleo precario", Reporte de investigación núm. 129, UNAM, 2018.

⁷ Centro de Análisis Multidisciplinario, "Los empleos que no necesitan las familias mexicanas: el presidente del empleo precario", Reporte de investigación núm. 129, UNAM, 2018.

decir, pasó de 23.2 a 17.3% del total de ocupados. De manera que, de acuerdo con los datos del Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la UNAM, los trabajadores mexicanos no sólo han visto disminuir su poder adquisitivo en 13.42% durante el sexenio de Enrique Peña Nieto, sino que los datos recientes confirman también la disminución de su salario nominal.

Entre los diferentes indicadores que se han diseñado por conducto de otras instituciones a fin de lograr identificar el grado de cumplimiento de las metas enunciadas por el gobierno federal en materia de trabajo y previsión social, destaca uno, el *Índice de Pobreza Laboral*, divulgado por el Observatorio Económico “México cómo Vamos” A.C., indicador que permite visualizar la situación en la que se encuentran los trabajadores, que pese a destinar la totalidad de su ingreso laboral disponible no pueden adquirir la canasta de productos suficiente para satisfacer las necesidades alimenticias de su hogar.

Asumiendo que una de las principales finalidades de las políticas públicas en la materia es generar una situación económica que permita a los trabajadores y a sus familias obtener los ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades materiales, sociales y culturales, el Índice de Pobreza Laboral es particularmente útil para identificar los eventuales logros alcanzados al efecto.

Los datos del *Índice de Pobreza Laboral en México*, incluidos a continuación, muestran —al cuarto trimestre de 2017— los niveles de pobreza en las entidades federativas de forma desagregada; señalan que 41% de la población en México —como promedio nacional— no puede adquirir la canasta alimentaria utilizando la totalidad de su ingreso laboral. Así, en la gráfica, los estados cuyo nombre aparece en color rojo en la Gráfica 1 tienen un nivel de pobreza mayor al promedio nacional, mientras que los iluminados en color amarillo tienen un nivel menor o igual al promedio nacional.

Son de destacar los significativos contrastes de pobreza laboral existentes en nuestro país, en donde entidades como Hidalgo, Morelos, Veracruz, Oaxaca, Guerrero y Chiapas, registran cifras de más de la mitad de su población en pobreza laboral, es decir, que no cuentan con recursos suficientes que les permitan adquirir para su hogar una canasta alimentaria utilizando sus ingresos laborales, mientras que otras entidades —como las que se sitúan a la izquierda de la ilustración—, registran niveles notablemente menores.

Indicadores internacionales

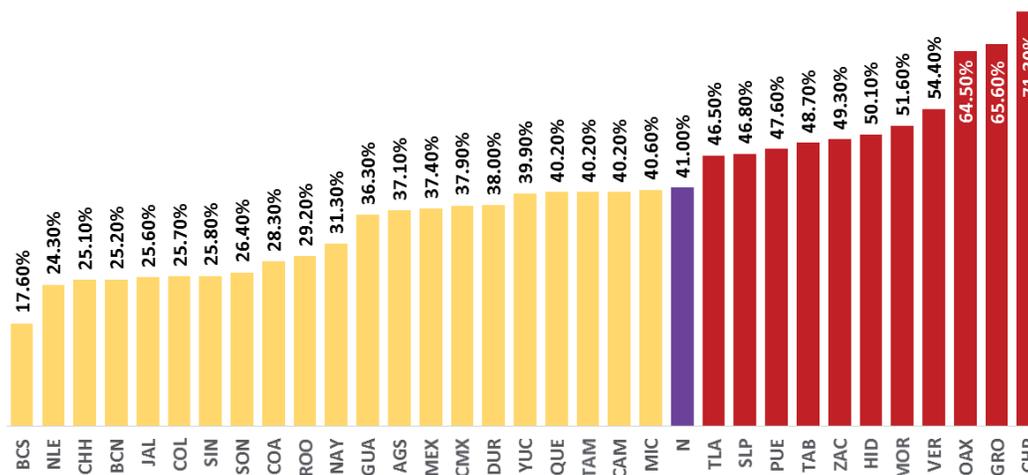
La revisión sistemática del tema del trabajo y la previsión social en el ámbito académico y de la opinión pública ha hecho necesario el acopio de instrumentos de análisis elaborados por instancias de carácter internacional abocadas al examen de diversas variables que previamente sólo se generaban a nivel local. La creciente especialización de estudios de carácter demoscópico a nivel regional y global ha permitido contar con elementos complementarios a los tradicionales para examinar la situación prevaleciente en nuestro país en el ámbito de los mercados laborales en comparación con otras latitudes.

Una de las herramientas dadas a conocer recientemente al respecto es el denominado *Rule of Law Index* divulgado por el World Justice Project (WJP), instancia que es la principal fuente mundial de datos originales sobre el tema del Estado de derecho.

La edición 2017-2018 del *Rule of Law Index* abarca 113 países y se obtuvo por medio de más de 110,000 encuestas de hogares y 3,000 encuestas a expertos, con el objeto de conocer la situación prevaleciente en torno a la vigencia de la legalidad en situaciones prácticas y cotidianas en todo el mundo.⁸

⁸ La metodología del estudio incluye el análisis de 44 indicadores agrupados en ocho factores primarios, cada uno de ellos se evalúa y se clasifica a nivel mundial considerando aspectos regionales y de nivel de ingresos.

Gráfica 1. Pobreza laboral en México



Fuente: Observatorio Económico "México cómo Vamos" A.C., *En cifras, ¿cómo vamos?*, México, 2018.

Los rubros que comprenden el estudio en referencia se han agrupado en nueve factores: restricciones a los poderes gubernamentales, ausencia de corrupción, gobierno abierto, derechos fundamentales, orden y seguridad, cumplimiento de la normativa, justicia civil, justicia criminal y justicia informal.

La evaluación efectuada acerca del tema de la justicia laboral internacional está comprendida como uno de los sub-factores del rubro denominado "Derechos fundamentales". Tal indicador mide la protección por parte de los diversos gobiernos de las mencionadas garantías y examina el cumplimiento de derechos fundamentales como la aplicación efectiva de las leyes, el derecho a la vida y la seguridad, el debido proceso legal, la libertad de expresión, de creencias y religión, y la libertad de reunión y asociación.

Como parte de la revisión de los derechos fundamentales a nivel internacional, el World Justice Project examina el tema de la vigencia y aplicabilidad cotidiana de algunos de los derechos laborales fundamentales en el ámbito del trabajo, como la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la prohibición

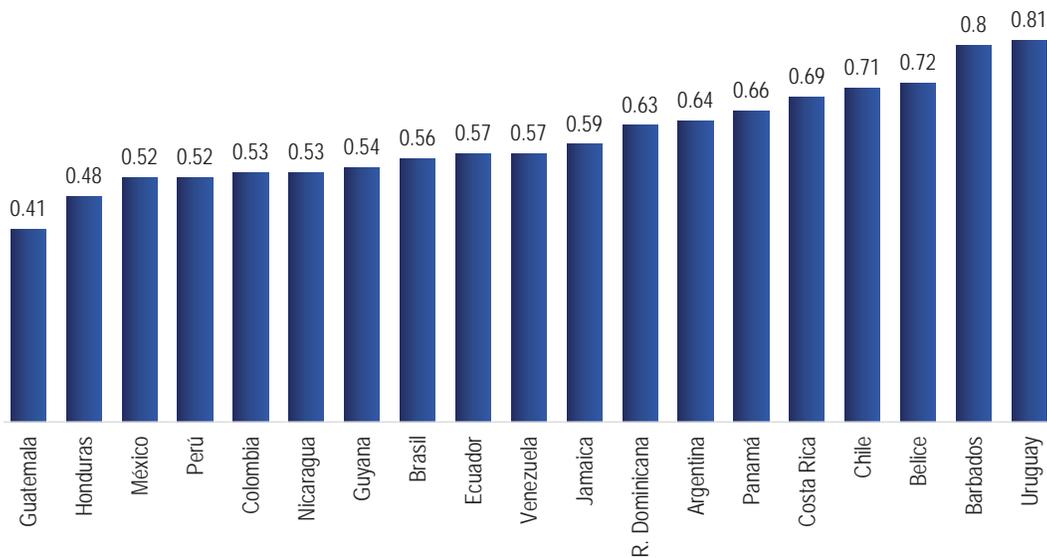
del trabajo forzado e infantil y la eliminación de la discriminación laboral.

La Gráfica 2 permite identificar la evaluación otorgada por el World Justice Project a diferentes países de América Latina en lo referente a la vigencia y tutela gubernamental de los derechos fundamentales en materia laboral en diferentes países de América Latina en donde la evaluación más alta es 1. Como se aprecia, nuestro país es evaluado con 0.52, calificación que lo coloca entre las naciones en donde es menor la observancia del indicador anotado.

Dentro de la batería de interrogantes efectuada a los encuestados para obtener la evaluación anotada, destacan aspectos como las probabilidades que tiene un solicitante de empleo en México en su proceso de contratación cuando es: *a)* una persona pobre; *b)* mujer; *c)* miembro de una minoría étnica o religiosa; *d)* extranjero o inmigrante; *e)* gay, lesbiana o transexual.

Igualmente, el estudio aludido busca identificar el contexto prevaleciente para los trabajadores mexicanos en materia de discriminación, de efectiva libertad de organización en sindicatos,

Gráfica 2. Índice del Estado de Derecho.
Vigencia de los derechos laborales fundamentales en América Latina



Fuente: World Justice Project, "Rule of Law Index 2017-2018", Estados Unidos, 2018.

de genuina negociación colectiva, del ejercicio del derecho de huelga sin temor a sufrir represalias, de la posibilidad real de los trabajadores agrícolas de organizarse en sindicatos, así como la vigencia real de la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso u obligatorio.

A diferencia de la ilustración anterior, la Gráfica 3 permite ubicar las naciones en donde se tiene una mayor observancia de los principios tutelares del derecho laboral a nivel internacional. Los países europeos en general, y las naciones nórdicas en particular, presentan los niveles más altos de este indicador. Para efectos comparativos se registra la evaluación otorgada a nuestro país.

Los peores países y regiones del mundo para los trabajadores

Atendiendo a los datos dados a conocer recientemente por la Confederación Sindical Internacional (csi), a través del *Índice Global de los Derechos*, se muestra cuáles son los países del mundo en donde los derechos colectivos en el ámbito laboral no son objeto de salvaguarda.

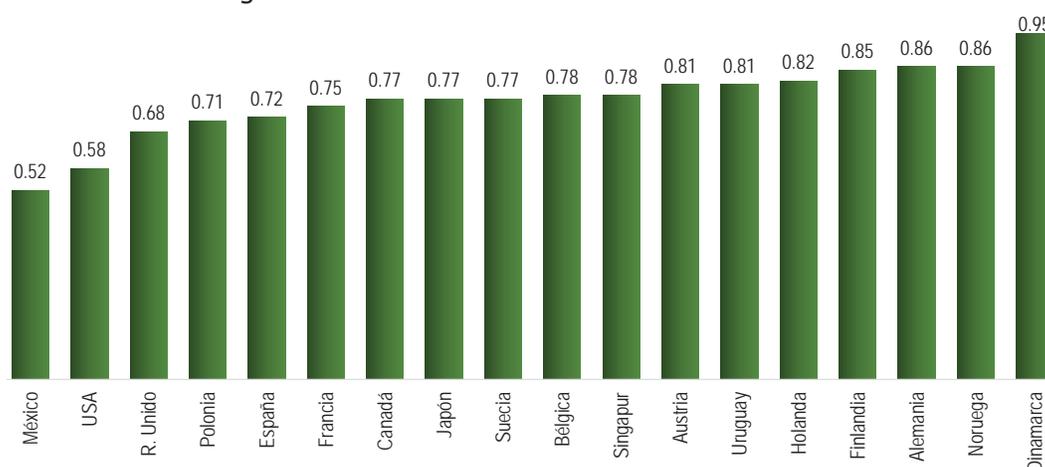
Así, se clasificaron 142 países en función del nivel de cumplimiento de sus derechos laborales y se conformaron seis bloques de países considerando la existencia y la gravedad de las violaciones a los derechos de los trabajadores en cada nación.⁹

El análisis de la csi establece evaluaciones del 1 al 5, donde el número 5 representa la peor calificación que un país puede obtener. Cuanta más alta sea la puntuación de un país, menos derechos colectivos tienen sus trabajadores y más alta es la incapacidad de los gobiernos para garantizar los derechos en el ámbito del trabajo.

De acuerdo con el estudio en referencia, los países clasificados en el grupo 5 (considerados como países con derechos laborales colectivos no garantizados) son los peores del mundo para trabajar y en donde —según di-

⁹ La Confederación Sindical Internacional es una organización integrada por 331 organizaciones afiliadas en 163 países de los cinco continentes, con una membresía de 207 millones de trabajadores.

Gráfica 3. Índice del Estado de Derecho.
Vigencia de los derechos laborales fundamentales



Fuente: World Justice Project, "Rule of Law Index 2017-2018", Estados Unidos, 2018.

cha fuente— la legislación laboral local puede enumerar ciertos derechos colectivos, pero los trabajadores carecen efectivamente de acceso a ellos y están expuestos a prácticas laborales injustas. Junto con los países que aparecen en el Cuadro 2 (que son los que a nivel internacional concentran la mayor cantidad de violaciones a la legislación del trabajo), nuestro país es ubicado por la Confederación Sindical Internacional como una nación en donde los derechos laborales colectivos simplemente no están garantizados.¹⁰

Se ha señalado que la peor región para los trabajadores a nivel mundial es la de Oriente Medio y norte de África, y que los 10 peores países para los trabajadores son Arabia Saudita, Argelia, Bangladesh, Camboya, Colombia, Egipto, Filipinas, Guatemala, Kazajstán y Turquía, naciones en las que la clase obrera está viendo reducidas sus libertades al tiempo que se incrementa la influencia empresarial. En estas naciones, el *Índice Global de los Derechos* ha constatado restricciones a la libertad de expresión, así como protestas y ataques cada

vez más violentos contra los defensores de los derechos de los trabajadores. Igualmente, la fuente aludida señala que el trabajo decente y los derechos democráticos fueron debilitados en prácticamente todos los países, mientras que la desigualdad continuó en aumento.¹¹

En la línea argumentativa planteada por el *Índice Global de los Derechos* de la CSI, se establece que a nivel internacional existen cinco tipos de derechos laborales de naturaleza colectiva que son los más vulnerados:

1. *Ataques contra las libertades civiles.* El número de países en donde los trabajadores sufrieron actos de violencia de 2017 a 2018 pasó de 59 a 65 —entre ellos México— nación que al igual que el resto de las de América Latina, sufrió violencia generalizada y sistémica, combinada con largos años de impunidad respecto a los asesinatos de sindicalistas y obreros organizados.
2. *Arrestos, detenciones y encarcelamientos arbitrarios.* En 2018 se continuó persiguiendo a los sindicatos indepen-

¹⁰ Confederación Sindical Internacional, "2018, Índice Global de los Derechos de la CSI", CSI, Bélgica, 2018.

¹¹ *Idem.*

Cuadro 2. Países en donde los derechos laborales colectivos no están garantizados

Arabia Saudita	• Egipto	• Kuwait	•
Argelia	• Emiratos Árabes Unidos	• Laos	•
Bahréin	• Filipinas	• Mauritania	• ↗
Bangladesh	• Grecia	• México	•
Belarús	• Guatemala	• Nigeria	•
Benín	• Honduras	• Pakistán	•
Camboya	• Hong Kong (CHINA)	• Qatar	•
China	• India	• Turquía	•
Colombia	• Indonesia	• Ucrania	•
Corea (REPÚBLICA DE)	• Irán	• Zimbabwe	•
Ecuador	• Kazajstán	•	•

Fuente: Confederación Sindical Internacional, "2018, Índice Global de los Derechos de la CSI", CSI, Bélgica, 2018.

dientes, procesando a sus líderes con base en acusaciones falsas a fin de socavar la organización de los trabajadores. El número de países con estas características (que incluye a México) pasó de 44 en 2017 a 59 en 2018.

3. *Exclusión de trabajadores de la protección laboral.* En México, como en otros países, algunas categorías de empleados públicos siguen viendo denegado su derecho a la libertad sindical. Igualmente, los trabajadores migrantes, del hogar, temporales y aquellos que laboran en la economía informal, suelen quedar fuera del ámbito de cobertura de la legislación laboral. Junto con lo anterior, se ha agudizado el fenómeno del trabajo precario a través de agencias de empleo temporal. El empleo de estas formas de contratación ha aumentado a nivel global y en nuestro país en los últimos años.
4. *Erosión de la negociación colectiva.* En 2018, 86 países (entre ellos México), excluían a ciertas categorías de trabajadores del derecho de negociación colectiva y se registraron serias restricciones en la materia, como la negativa de empleadores y autoridades a negociar el tema.
5. *Creciente criminalización del derecho de huelga.* Las huelgas han sido severa-

mente restringidas en 123 de los 142 países (entre ellos el nuestro). En la mayoría de estos países, los trabajadores que intentan ejercer su derecho a la huelga se enfrentan a despidos y otras medidas de represalias.

Asumiendo lo anterior, el texto en referencia ha identificado tres tendencias mundiales en 2018 respecto a los derechos de los trabajadores. La primera de ellas se refiere al hecho de que el trabajo decente y los derechos de los empleados se han visto debilitados en prácticamente todos los países, mientras que la desigualdad continúa en aumento. El número de países que deniegan o reprimen estas libertades pasó de 50 en 2017 a 54 en 2018.

Otro denominador común en este periodo es una influencia empresarial ilimitada en el mundo laboral, en donde la participación del sector privado y los inversores extranjeros en la adopción de contrarreformas legislativas ha sido muy visible en 2018. En muchos países el diálogo social tripartito se vio recortado y los derechos de los trabajadores severamente socavados.

El tercer rasgo distintivo de los derechos laborales a nivel internacional ha sido la cuestio-

nada función del Poder Legislativo, lo anterior porque en 2018 varios países adoptaron leyes regresivas que atentaron seriamente contra la legalidad y la capacidad de los trabajadores y sus sindicatos para garantizar y ratificar sus derechos básicos en el trabajo.

Así las cosas, y de acuerdo con los datos generados por la Confederación Sindical Internacional, los peores países del mundo en cuanto a la tutela y salvaguarda de los derechos laborales de naturaleza colectiva se muestran en el Mapa 1, el cual permite identificar que México es clasificado por la CSI como una nación en donde tales derechos simplemente no están garantizados.

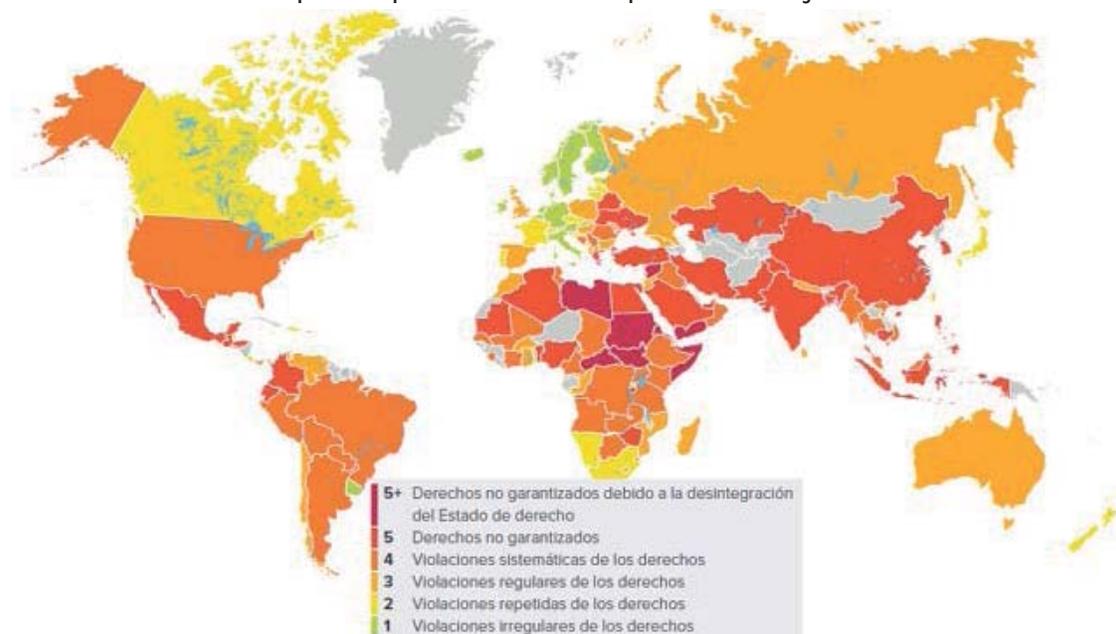
Algunos datos de opinión pública

Como parte de los elementos complementarios en el análisis de las políticas públicas en materia laboral, el levantamiento de estudios demoscópicos que se abocan a examinar puntos específicos del tema aludido ha adquirido carta de naturalización. Una de las instituciones que

ha efectuado mediciones en lo referente a la opinión ciudadana sobre temas del mercado de trabajo en México ha sido el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP), que en su más reciente medición sobre empleo, situación económica y salarios, contribuye a ratificar diversas afirmaciones que recurrentemente han efectuado antes los estudiosos del tema acerca de la severa vulnerabilidad de ingreso y prestaciones prevaleciente entre los trabajadores mexicanos y el desesperanzador panorama previsible en los mercados de trabajo para los próximos años.

Algunas de las interrogantes formuladas en el estudio denominado *Empleo y salario mínimo* divulgado por el CESOP se abocan a indagar la opinión sobre el tipo de prestaciones que tienen los trabajadores consultados y el nivel de ingresos percibidos por éstos. Los resultados obtenidos permiten confirmar que —en el ámbito de la opinión pública— existen grandes franjas de población trabajadora en nuestro país que carecen de prestaciones o que en vir-

Mapa 1. Índice Global de Derechos Laborales 2018.
Los peores países del mundo para los trabajadores



Fuente: Confederación Sindical Internacional, "2018, Índice Global de los Derechos de la CSI", CSI, Bélgica, 2018.

tud de estar laborando bajo esquemas de subcontratación u *outsourcing* sólo cuentan con algunas de las prestaciones mínimas que establece la normatividad aplicable.

Igualmente, en el estudio en referencia se percibe que casi 25% de los ciudadanos que declararon contar con un empleo manifiesta recibir como remuneración un salario mínimo o una cantidad inferior a éste, situación que denota el nivel de desamparo en términos de ingreso monetario de quienes perciben tales cantidades. Lo anterior se aprecia en las gráficas 4 y 5.

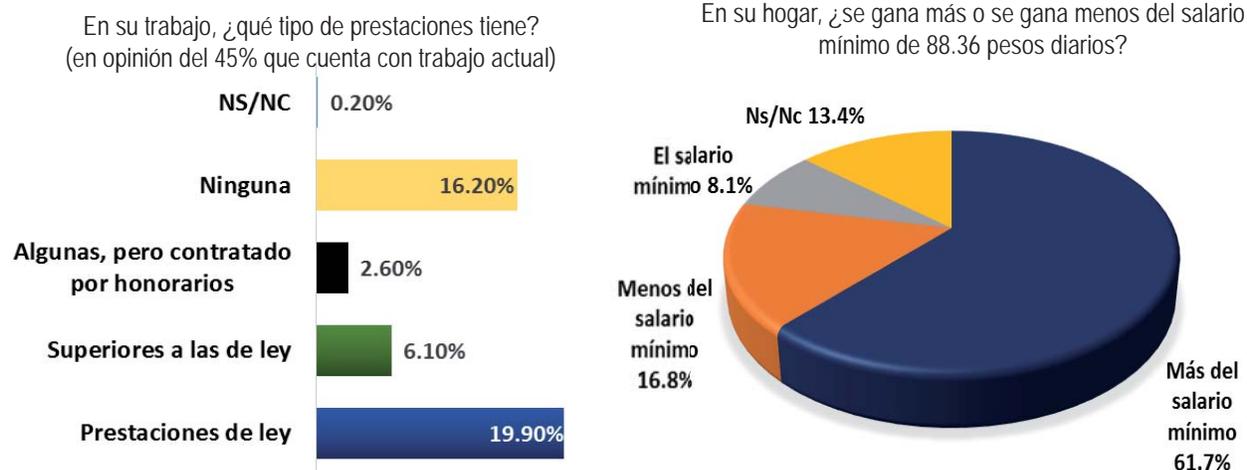
Son de interés también los datos dados a conocer por la institución anotada referentes a la estabilidad en el empleo. Al respecto, los datos de la encuesta en cita establecen que 64 de cada 100 personas que fueron objeto de consulta consideran que las oportunidades para obtener un empleo en nuestro país han ido empeorando entre enero de 2017 y el mismo mes de 2018. En ese sentido, 42% de las personas que al momento de la encuesta contaba con empleo, manifestó que en el lapso aludido alguien que habitaba el hogar familiar perdió su empleo o su fuente de ingresos.

Información de esa naturaleza denota el estado de indefensión de amplios sectores de trabajadores mexicanos. Lo anterior se aprecia en las gráficas 6 y 7.

Otros dos datos de relevancia se advierten de la encuesta del CESOP a la que se ha hecho referencia y ambos reflejan el gris panorama que auguran los trabajadores mexicanos respecto a su futuro personal y a las expectativas laborales del país en su conjunto.

En primer término, en un abrumador 64.9%, los trabajadores que fueron objeto de consulta expresaron que carecerán de estabilidad económica cuando por cuestiones de edad se retiren o concluyan su vida laboral. En la misma dirección, se asevera que el futuro inmediato del país en el terreno de la situación laboral de sus trabajadores será poco esperanzador, pues 50% de la población consultada que cuenta con una fuente de empleo estima que el contexto laboral de México en 2018 y 2019 será peor o mucho peor que el escenario prevaleciente en la actualidad. Las gráficas 8 y 9 muestran parte de esa percepción.

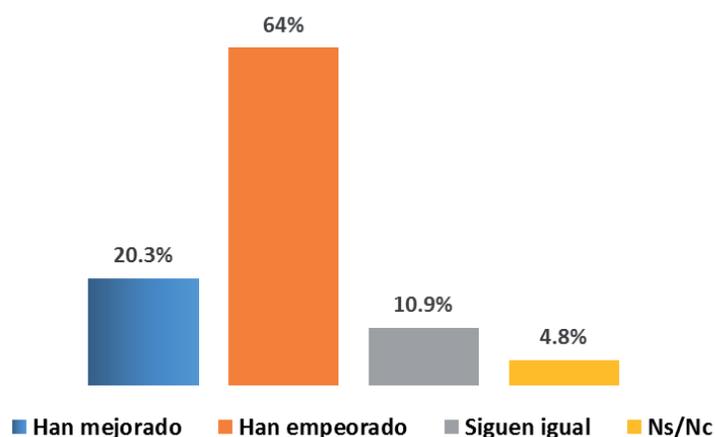
Gráficas 4 y 5



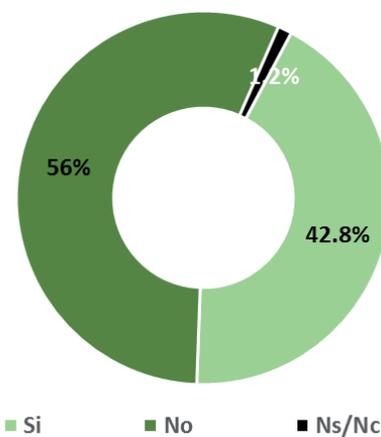
Fuente: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, "Empleo y salario mínimo", Encuesta telefónica nacional, Cámara de Diputados, México, 2018.

Gráficas 6 y 7

Durante los últimos 12 meses,
¿usted considera que las oportunidades
para tener un empleo han mejorado o han empeorado?



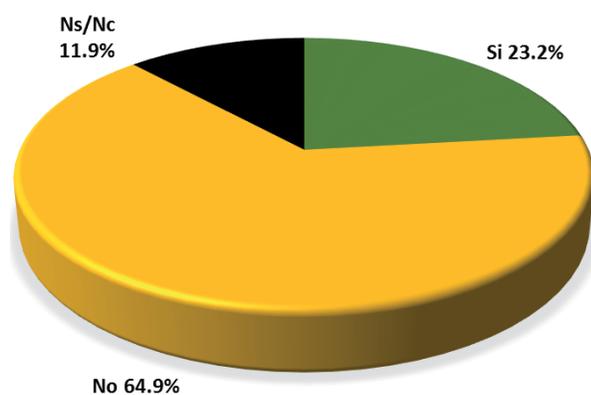
En los últimos 12 meses,
¿usted o alguien de su familia que habita
en su hogar perdió su empleo o su fuente de ingresos?



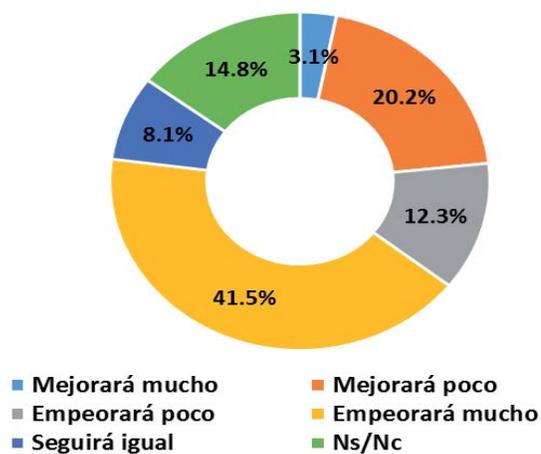
Fuente: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, "Empleo y salario mínimo", Encuesta telefónica nacional, Cámara de Diputados, México, 2018.

Gráficas 8 y 9

¿Usted cree que cuando se retire
tendrá estabilidad económica?



En su opinión, en los próximos dos años,
¿qué tanto mejorará o empeorará la situación
de los trabajadores en México?



Fuente: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, "Empleo y salario mínimo", Encuesta telefónica nacional, Cámara de Diputados, México, 2018.

Comentarios finales

Los objetivos y metas que recurrentemente se incorporan en los instrumentos de planeación diseñados por la administración pública en sus distintos niveles adquieren su verdadero significado cuando son confrontados por el peso de la realidad.

Las estrategias y líneas de acción que el gobierno federal ha trazado para la obtención de las metas previstas en los programas sectoriales correspondientes no han logrado revertir las precarias condiciones prevalecientes para grandes franjas de población trabajadora en nuestro país desde hace décadas.

Los estudios sobre el tema que instituciones especializadas realizan de forma habitual se han convertido en elementos de referencia obligada para evaluar objetivamente las políticas públicas en materia de trabajo y previsión social y han constituido un factor insoslayable en el diseño de los instrumentos de planeación correspondientes.

De la mano con lo anterior, las herramientas académicas de nueva incorporación en el análisis de las acciones gubernamentales en materia de trabajo, como lo son las encuestas de opinión pública, se han convertido en mecanismos de suma utilidad en el diagnóstico del tema que nos ocupa y eso permite visualizar su gradual perfeccionamiento como instrumentos coadyuvantes en el diseño y evaluación de las acciones de gobierno.

La desfavorable imagen que en torno a nuestro país se ha ido construyendo en los últimos años —como resultado de la interpretación de indicadores internacionales de todo tipo— muestra, entre otras cosas, la suma gravedad del contexto prevaleciente en el ámbito de la salvaguarda de los derechos laborales en México y, junto con ello, se genera la convicción de la existencia de un reto de enorme magnitud que deberá afrontar la próxima administración pública en la materia.

PENSIONES EN MÉXICO: 100 AÑOS DE DESIGUALDAD

*Centro de Investigación Económica y Presupuestaria, A.C.
Publicado en junio de 2017*

Dada la relevancia que el tema de pensiones tendrá para la próxima legislatura, la LXIV de 2018 a 2021, el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP) se ha dado a la tarea de presentar el resumen del trabajo que sobre este tema ha elaborado el Centro de Investigación Económica y Presupuestaria, A.C. (CIEP).¹

Con el propósito de tener el mejor impacto posible, invitando a nuestros lectores a consultar en línea el documento completo,² presentamos en tres partes una breve introducción al tema. En la primera encontraremos la introducción y presentación del director general de CIEP, Héctor Villarreal Páez. En la segunda, el resumen ejecutivo del documento “Pensiones en México.

Cien años de desigualdad, junio 2017”, elaborado por Jimena Valenzuela Meléndez, coordi-

¹ CIEP es “un centro de investigación de la sociedad civil sin fines de lucro y apartidista, que contribuye a la comprensión de la economía y finanzas públicas en México. Mediante la provisión de herramientas y análisis accesibles y técnicamente sólidos busca que se discutan y realicen políticas públicas basadas en evidencia”.

² El documento completo se encuentra en la siguiente liga: <https://es.scribd.com/document/351846516/Pensiones-en-Mexico-100-Anos-de-Desigualdad>



nadora de comunicación del CIEP, y en la última una serie de tablas y cuadros correspondientes a una de las presentaciones que sobre el tema ha realizado el Dr. Villarreal en la Cámara de Diputados, el más reciente de ellos en el marco del Foro *La pobreza y su entorno socioeconómico en el México del siglo XXI*, organizado por el CESOP el 30 de mayo de 2018.

Primera Parte Introducción³

Hace 100 años, cuando la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fue promul-

³ Héctor Villarreal Páez es doctor por la Universidad de Wisconsin, Madison, con la especialidad de microeconomía aplicada, miembro del SNI desde enero de 2005 y profesor adjunto de la Escuela de Graduados en Administración Pública y Política Pública. Fue Director General del Centro de Estudios de las Finanzas Públicas de la Cámara de Diputados e investigador asociado del *Food System Research Group* de la Universidad de Wisconsin. Correo electrónico: hectorvillarreal@ciep.mx

gada, llamó la atención su contenido social. El acceso a una pensión fue considerado como un derecho y como el canal natural para preservar la dignidad durante la vejez. El estado actual del sistema de pensiones en México no es bueno. Los recursos públicos destinados a cubrir los compromisos son cuantiosos, con una tendencia al alza. Por el diseño de los diferentes esquemas que integran al sistema y las circunstancias de la economía mexicana, el grueso de los beneficios se concentra en una parte reducida de la población. Al día de hoy, el sistema de pensiones se presenta desigual, con riesgos de sostenibilidad y poco transparente.

El presente reporte persigue varios objetivos. El primero de ellos es dar una radiografía del estado actual del sistema de pensiones en México. El segundo es explicar cómo le va a la población, dependiendo de su actividad económica, cohorte, entre otros factores. El tercero es presentar el rol fiscal que desempeña el gobierno en cada parte del sistema de pensiones. Por último, en el cuarto, de manera heurística, se analizan los principales riesgos del sistema fiscal y se presentan retos concretos para las políticas públicas del país.

Presentación

El reporte está integrado por siete apartados: el primero se dedica a dar las definiciones con las que se trabajará el resto del documento y bosqueja el sistema federal de pensiones. El segundo se refiere al sistema de reparto y los riesgos fiscales que conlleva. Por su parte, el sistema de cuentas individuales es descrito en el tercer apartado, donde se hace énfasis en el problema potencial de bajas tasas de reemplazo. Las pensiones no contributivas son investigadas en el cuarto apartado, donde se abre la discusión a varias modalidades de política social. La visión general del documento es complementada en los dos apartados finales. El quinto está dedicado a las universidades públicas y se presenta de manera independiente por las peculiaridades de este subsistema. El sexto apartado busca presentar las disparidades de las pensiones desde la perspectiva regional.

Por último, el séptimo apartado está dedicado a las implicaciones de política pública que los hallazgos anteriormente encontrados representan para el sistema fiscal.

Para apoyar el documento, se desarrolló el micrositio PensionesEnMexico.ciep.mx donde se pueden realizar descargas de sus diferentes partes y materiales de apoyo.

Segunda Parte *Resumen ejecutivo*⁴

El sistema de pensiones mexicano es desigual, insostenible y carece de transparencia para analizarse de manera integral. Por tal motivo, en el Centro de Investigación Económica y Presupuestaria, A.C. (CIEP) hemos hecho un esfuerzo por digerir y transmitir la información que permita a nuestros lectores tomar decisiones más acertadas con respecto a este tema.

Ante el contexto de que hay una mayor necesidad del gobierno por aportar más recursos a las pensiones, este reporte busca analizar cómo se distribuye el gasto, tanto para el esquema de reparto como para el de cuentas individuales, y cómo ha sido el proceso de transición: en qué ha beneficiado al país, costos e implicaciones.

Mensajes clave

La desorganización y la falta de control en el financiamiento y gasto de las pensiones ha derivado en que, hoy en día, el gasto por este concepto represente 15.5% del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) en 2017 y 3.7% del producto interno bruto (PIB), con tendencia a incrementarse en los siguientes años. El problema del pago de pensiones en México versa sobre tres ejes, los cuales son fundamentales para su entendimiento: es desigual, insostenible y poco transparente.

Desigualdad

El gasto público que se asigna para cubrir las pensiones es inequitativo significativamente,

⁴ Este resumen ejecutivo fue elaborado por Jimena Valenzuela Meléndez, coordinadora de comunicación de CIEP, jimenavalenzuela@ciep.mx hasta julio de 2017.

entre instituciones, tipos de pensión y generaciones.

- Las generaciones pensionadas por el RÉGIMEN DE BENEFICIO pueden recibir, al menos, el 40% de su último salario; en cambio, los de CUENTAS INDIVIDUALES, solo alcanzan el 30 por ciento.
- El 57% del gasto público en pensiones por SISTEMA DE REPARTO se asigna a la Ciudad de México, Estado de México, Nuevo León, Jalisco y Veracruz, mientras que los 27 estados restantes reciben sólo el 43% de dicho gasto.

La mayor diferencia, entre lo asignado por pensionado, por institución, se encuentra entre la Comisión Federal de Electricidad (CFE), Petróleos Mexicanos (Pemex) y Luz y Fuerza del Centro (LFC), quienes reciben, en promedio, 8.8, 6.7 y 11 veces más, respectivamente, que un pensionado del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Las generaciones pensionadas por el régimen de beneficio definido pueden recibir, al menos, 40% de su último salario, mientras que las nuevas generaciones, que cotizan en cuentas individuales, recibirán aproximadamente 30% del ingreso promedio en su vida laboral. Existe también una problemática importante en cuanto a la tasa de contribución y la de reemplazo: en el IMSS se ahorra 6.5% del salario, mientras que en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), 11.3%; en CFE, 16.7% y en Pemex, 23%. La mayor parte de la población cotiza en el IMSS, con más de 18 millones de personas, a una tasa muy baja, que provoca que la tasa de reemplazo sea también baja al momento de la jubilación, con 26 por ciento.

La desigualdad es un eje que también permea a las entidades federativas: 57% del gasto público en pensiones por el sistema de reparto se asigna a la Ciudad de México, Estado de México, Nuevo León, Jalisco y Veracruz, mientras

que a los 27 estados de la república restantes se les asigna 43% de dicho gasto.

Sostenibilidad

El pago de pensiones de beneficio definido presiona el sistema fiscal en detrimento de otras políticas públicas.

- El gasto en pensiones de BENEFICIO DEFINIDO tenderá a crecer hasta 2030-2035, dependiendo de la institución, cuando alcance su máximo, para después descender y extinguirse entre 2090 y 2120.
- De no existir alguna reforma para el pago de las obligaciones por pensiones de BENEFICIO DEFINIDO, quienes están por CUENTAS INDIVIDUALES terminarán pagando no sólo sus pensiones, sino también las de generaciones anteriores.

Un gran porcentaje de los recursos de las AFORES está invertido en deuda. Por ejemplo, a abril de 2017, 65.9% de los recursos del CIJUBILA, sistema de cuentas individuales de jubilación de la CFE, estaba comprometido en deuda del gobierno. La SIEFORE básica cero, por su parte, que comenzó operaciones en 2016, invierte 100% de sus activos en deuda de gobierno.

A pesar de que las AFORES tienen buen rendimiento, representan una carga fiscal importante para las futuras generaciones, ya que gran parte de los ahorros de los trabajadores están invertidos en deuda gubernamental, respaldados por dinero que aún no existe. Es decir, las próximas generaciones tendrán que soportar esos ingresos por medio de un mayor pago de impuestos.

Sobre las obligaciones comprometidas para el futuro, el gasto en pensiones de beneficio definido tenderá a crecer hasta 2030-2035, dependiendo de la institución, cuando alcance su máximo, para después descender y extinguirse entre 2090-2120. En ese sentido, resulta necesario que el Estado diseñe mecanismos para ampliar el margen de maniobra presupuestario para poder cumplir con el pago de las obliga-

ciones sin comprometer la sostenibilidad financiera ni la estabilidad de la economía. De no existir alguna reforma para el pago de las obligaciones por pensiones de beneficio definido, quienes se encuentran en el régimen de cuentas individuales (sistema creado después de la Ley de 1997 en sustitución del sistema de reparto) terminarán pagando no sólo sus propias pensiones, sino también las de las generaciones que los antecedieron.

Transparencia

Los recursos que se destinan en México al rubro de pensiones en educación superior y a entidades federativas carecen de transparencia.

- El problema de las pensiones en la educación superior está minimizado e ignorado: el déficit generado por el pago de pensiones en 28 Universidades Públicas Estatales (UPES) equivale a 2.0% del PIB.
- Baja California Sur, Michoacán, San Luis Potosí, Zacatecas y Quintana Roo requieren transparentar sus recursos para pensiones.

En la educación superior, el problema está minimizado e ignorado porque se cuenta con información solamente de las Universidades Públicas Estatales (UPES). El déficit generado por el pago de pensiones, en 28 UPES, equivale al 2.0% del PIB y, si se quieren pagar las pensiones hoy, se necesitarían tres veces el presupuesto de educación superior.

Asimismo, los lineamientos del programa “Apoyos para saneamiento financiero y la atención a problemas estructurales de las UPES”, que representa la estrategia del gobierno federal para sanear el problema de pensiones, no cuentan con mecanismos de seguimiento y evaluación. Las auditorías que se realizan al programa no son suficientes porque no se ejecutan en todas las universidades.

La falta de información para un análisis integral sobre el problema del pago de pensiones también involucra a las entidades federati-

vas, donde la separación de recursos federales por estado es reciente y pocos han hecho una segregación importante de recursos para pensiones estatales. Falta transparencia, principalmente, en Baja California Sur, Michoacán, San Luis Potosí, Zacatecas y Quintana Roo.

Situación actual⁵

En México existen más de mil sistemas, modelos o esquemas de pensiones distintos. Aquí incluye al IMSS, el cual captura 75% de la población jubilada bajo el esquema de pensiones contributivas, al ISSSTE con 10.3% de los pensionados, hasta llegar a los esquemas de pensiones de las empresas productivas del Estado (EPES, anteriormente paraestatales), al sistema judicial, bancos, universidades y municipios.

Actualmente se transita de un esquema de reparto, sistema que se rige por la ley de 1973 en el IMSS y que se reformó en 1997, a uno de cuentas individuales. El ISSSTE, por su parte, se reformó en 2007, donde igualmente se migró de un sistema de beneficio definido a uno de contribución definida. En el caso de la CFE, a partir de 2008 se transitó a un régimen de cuentas individuales, en el que se adhiere al IMSS y crea un esquema complementario: CIJUBILA. Pemex, por su parte, se incorporó a un régimen de cuentas individuales en 2016, del cual aún no hay personas jubiladas.

Dado que el pago de pensiones bajo el sistema de beneficio definido seguirá incrementándose en los próximos años y terminará en el siguiente siglo, el Estado habrá de diseñar mecanismos para ampliar el margen de maniobra presupuestario y con ello poder cumplir con el pago de estas obligaciones, sin comprometer la sostenibilidad financiera ni la estabilidad de la economía, promoviendo la equidad entre las generaciones.

⁵ Sobre dudas y comentarios, pueden escribir a info@ciep.mx. También se espera compartir más ideas sobre este tema en foros, universidades y espacios que permitan mejorar su discusión. Conjuntamente, a través del *newsletter*, al que se pueden inscribir en el sitio web ciep.mx, se harán llegar las últimas novedades acerca de éste y otros temas que conciernen a las finanzas públicas del país.

¿De qué hablamos cuando hablamos de pensiones?

En México existen más de mil distintos sistemas, modelos y esquemas de pensiones, contando cada uno, con sus propias tasas de cotización, tasas de reemplazo, incentivos, condiciones y beneficios; siendo, además, independientes entre sí. Hablar de un sistema de pensiones en México es referirse a diversas fragmentaciones de beneficios y beneficiarios que cuenten con algún apoyo para la vejez; es decir, las distintas pensiones se otorgan a través de diversas instituciones que atienden a diferentes poblaciones objetivos.

La seguridad social es otorgada a través de las entidades especializadas para ello, cada una con distintos esquemas de provisión de salud y de pensiones. Particularmente, el IMSS, ISSSTE, ISSFAM y Pemex proveen de ambos servicios y derechos. Por su parte, aunque la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) no es un instituto de seguridad social, ésta absorbió los pasivos laborales de extintas EPES, como Ferrocarriles Nacionales de México (Ferroviales) y Luz y Fuerza del Centro (LFC).

En cuanto a las diferencias entre el gasto histórico y el gasto proyectado por institución, el IMSS reconoció, en 2015, que el costo fiscal de las pensiones de beneficio definido para 3.4 millones de pensionados, avaladas por la Ley de 1973, fue de 187 mil 533.9 millones de pesos (mdp), 17.3% más que el aprobado para dicho año. Esta tendencia seguirá al alza, hasta alcanzar su máximo en 2034, extinguiéndose en 2090, cuando se prevé que se termine de pagar pensiones de beneficio definido.

Sobre el ISSSTE, en 2035 se requerirán 235 mil 803 mdp para el pago de las pensiones de beneficio definido y se espera que las obligaciones de este pago se terminen en 2075. La Auditoría Superior de la Federación (ASF) establece que dichas obligaciones de pago pueden no ser sostenibles en el mediano y largo plazo, de mantenerse las condiciones económicas y financieras actuales.

En cuanto a las EPES, como CFE y Pemex, de 2003 a 2014, el plan pensionario de la CFE no tuvo una reserva para ser solventado en el mediano y largo plazo y su pasivo laboral creció a una tasa promedio anual de 12.6%. En Pemex, el pasivo pensionario seguirá incrementado del 2015 al 2055, extinguiéndose las obligaciones de pago por beneficio definido en 2120.

No obstante, el ISSFAM ha incrementado 0.02, puntos del PIB, desde el 2009, en cuanto a gasto por pensiones, proporción que se mantiene hasta la fecha, mientras que LFC prevé terminar sus obligaciones laborales en 2074.

Sistema de reparto: de los trabajadores a los pensionados

A partir de 2007, el gasto en pensiones de la generación de transición, con derecho a una pensión bajo el esquema de reparto, representa una presión considerable al gasto total del país.

Por ejemplo, el gasto público federal para pensiones por sistema de reparto en 2017 representa 3.6% del PIB. A pesar de las reformas a pensiones, el gasto público por este concepto creció 14% en 2017, dejando menos recursos para programas sociales. Las finanzas públicas federales pueden sufrir desajustes importantes si el gasto público en pensiones continúa creciendo a este ritmo. Además, 97% de este presupuesto se destina a pagar pensiones del esquema de reparto dirigido a 4.9 millones de pensionados. Se prevé que, año con año, el gasto en pensiones de reparto aumente, dado que el número de trabajadores bajo este esquema seguirán pensionándose hasta alcanzar su máximo en 2035, para extinguirse en 2120 de acuerdo con la Auditoría Superior de la Federación (ASF).

Dentro de los distintos ejercicios de valuaciones actuariales se puede encontrar que las obligaciones de pago de pensiones a largo plazo (100 años), representan entre 66 y 120% del PIB, según los diferentes autores. Por otro lado, los pensionados por sistema de reparto tienen

mayores tasas de reemplazo que la generación de transición. Las pensiones de CFE y Pemex son consideradas como prestaciones laborales, por lo que los trabajadores de éstas no aportaron para poder gozar de una tasa de reemplazo de 100 por ciento.

Cuentas individuales: el ahorro propio para el retiro

En México, las aportaciones a las cuentas individuales de pensiones se realizan de forma tripartita, donde el trabajador, su patrón y la federación hacen transferencias a la cuenta de cada persona, mismas que se invierten en diferentes sectores. A pesar de que el cobro por manejar estos recursos (comisiones) ha disminuido y de que los rendimientos generados continúan siendo positivos, la tasa de reemplazo mexicana es de 26%, cuando se recomienda, internacionalmente, que oscile entre 50 y 70 por ciento.

Un incremento en la tasa de aportación, que en el IMSS es de 6.5%, contrario a 15% recomendado internacionalmente, es uno de los retos que México deberá atender si desea ofrecer a los ciudadanos un retiro que les garantice, en el futuro, una calidad de vida digna.

Pensiones no contributivas: hacia un mínimo de bienestar

El esquema de una pensión no contributiva se debe adaptar a las condiciones sociales, legales y económicas de cada país. En México, la pensión no contributiva está representada por el Programa de Pensión para Adultos Mayores (PPAM), el cual busca garantizar un ingreso mínimo para todos los adultos de 65 años y más, que no cuentan con una pensión contributiva o que ésta sea menor a 1,092 pesos mensuales.

Los datos al primer trimestre de 2017 reflejan una cobertura del PPAM de 79% respecto a la población objetivo. Se estima que 67% de los beneficiarios corresponde a personas, de acuerdo con su nivel de ingresos, en los deciles I al V. En cuanto a la suficiencia del PPAM, ésta representa 41% de la canasta alimentaria y 21% de la canasta mínima de bienestar.

Respecto al gasto, en 2017, el presupuesto para el PPAM fue de 0.8% del PEF y 0.19% del PIB. Las proyecciones propias indican que un escenario que otorgue una pensión suficiente y universal requiere que se incremente el gasto en el PPAM a niveles del 2.2% del PEF y de 0.58% del PIB.

Pensiones en la educación superior

Hasta 2014, el déficit generado por las pensiones de 34 UPES equivale a 2.0% del PIB. Según proyecciones de la ASF, 14 de 28 UPES en México tienen sistemas de pensiones quebrados en 2017. Aunque están declarados en quiebra, no es claro quién se hace cargo, administrativa y legalmente, de las obligaciones adquiridas por estas instituciones.

La única estrategia para sanear este problema es insostenible, dado que se realiza por el programa *Apoyos para saneamiento financiero y la atención a problemas estructurales*, el cual tuvo una caída real de casi 80% para 2017, mientras que el déficit sigue en expansión.

En 2017, cada universidad recibió 21.4 mdp para sanear un déficit de 13,641.4 mdp. La gran cantidad de sistemas y reglas desiguales tiene, como consecuencia, inequidades en los montos recibidos. Mientras existen pensionados retirados a los 78 años con pensiones anuales de 12,769.2 pesos, existen otros retirados a los 62.5 años y con pensión doble. La falta de transparencia explica la poca información sobre las pensiones en las 1,115 instituciones de educación superior restantes.

Pensiones en los estados

La distribución de pensiones por sistema de reparto es desigual desde distintas perspectivas: por monto que recibe cada estado, per cápita, por adulto mayor, por profesión y por género. Las 32 entidades federativas tienen una ley de pensiones propia, con reglas específicas y beneficios diferentes. Algunos estados no incluyen en sus presupuestos de egresos el gasto que realizan en pensiones estatales.

Sólo Nuevo León y Sinaloa han elegido reformar su sistema de pensiones para transitar a uno de cuentas individuales, mientras 30 estados mantienen el sistema de reparto y presentan el mismo riesgo de la federación, en cuanto a que en un futuro el gasto público estatal por pensiones pueda ser comprometido en el futuro para las próximas generaciones.

Implicaciones de política económica

Urge evaluar el tamaño del pasivo pensionario. A pesar de los esfuerzos por hacer una medición del tamaño de la deuda en pensiones, al menos las evaluaciones públicas se han topado con muchas restricciones de información. Por otro lado, la Ley de Disciplina Financiera de Entidades Federativas y Municipios obliga a los gobiernos subnacionales a presentar una valoración de sus pasivos contingentes pensionarios. Por tanto, es importante que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público compile esa información y la haga pública de manera sistemática.

Asimismo, es imperante revisar los compromisos en el sistema de reparto. El grueso del gasto público en pensiones ocurre por los beneficios definidos y la tendencia sugiere aumentos muy considerables en las erogaciones del gobierno por un lapso de al menos 20 años (una generación completa).

Finalmente, y no menos importante, se deben de poner controles al gasto público en pensiones: una primera opción es garantizar que cierto porcentaje del gasto en pensiones se reparta entre toda la población y que el porcentaje restante vaya a cubrir los compromisos por beneficio definido. Otra alternativa es ser explícitos, legalmente, en que el gobierno no puede endeudarse para pagar pensiones que presionarían fiscalmente a las próximas generaciones.

Tercera Parte

A continuación, presentamos los datos que el Dr. Villarreal compartió en la Cámara de Diputados el pasado 30 de mayo:

Señaló que la pobreza en adultos mayores es una realidad tan vergonzante como reconocida. Entre las causas identificó a las siguientes: bajo crecimiento en el país durante muchos años, niveles de ahorro personal insuficiente, políticas públicas de alcance limitado -en el mejor de los casos-. No obstante, dijo que el problema puede empeorar, y hay factores estructurales que hacen difícil reaccionar, por medio de la seguridad social -el gran paliativo de la pobreza en vejez.

Explicó que la combinación de un cambio demográfico acelerado y compromisos existentes puede ser terrible para una(s) cohorte(s). Lo anterior se aprecia en la Gráfica 1.

En México un sistema de reparto (pensiones) mal diseñado, puede anclar a todo el sistema fiscal. Los retos del sistema de salud son enormes ante una transición epidemiológica. La falta de espacio fiscal, y el problema de sostenibilidad, pueden resquebrajar el pacto intergeneracional.

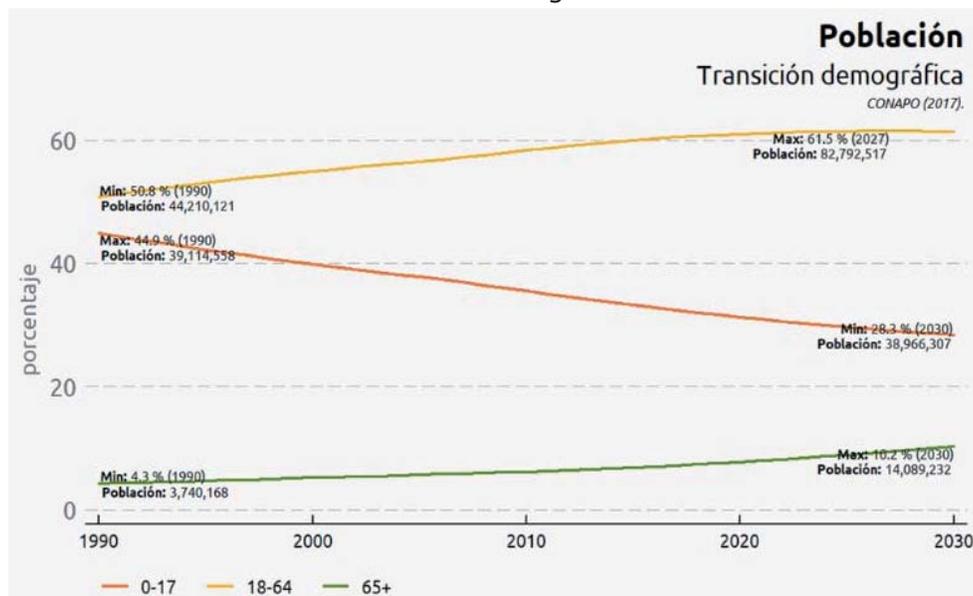
En cuanto a los principales hallazgos en torno al problema de las pensiones mencionó que existe un sistema muy desigual, poco transparente y con serios problemas de sostenibilidad.

Asimismo, señaló que tenemos un sistema fragmentado ya que hay más de mil subsistemas de pensiones en el país. Las principales son: IMSS, ISSSTE, ISSFAM, Pemex, CFE, SHCP, entidades federativas, municipios, universidades y la banca de desarrollo.

Respecto a los esquemas de pensiones, explicó que hay dos tipos:

- Contributiva: financiada por las aportaciones realizadas por el trabajador, el patrón y el gobierno.
- No contributiva: financiada por gasto corriente. Se otorga a personas que no contribuyeron a un sistema de pensiones o lo hicieron muy poco (PAM).

Gráfica 1. Transición demográfica en México



En el Cuadro 1, se puede observar los porcentajes de participación de cada uno de los esquemas mencionados.

Por otra parte, dijo que se gastó 15.5% del PEF en 2017 y 3.7% del PIB. (0.3 puntos más en el ejercicio). Del total del gasto en pensiones contributivas, 48.5% corre a cargo del IMSS, donde se encuentran asegurados 75.3%. El resto pertenece al sector público.

Apuntó que el sistema de pensiones es insostenible debido a los siguientes factores:

- Actualmente, gasta 3.7% del PIB; para 2027 (asumiendo un crecimiento anual del 2.75%), se llegaría a 5.3% del PIB como gasto federal en pensiones.
- Después, comenzaría a bajar en términos relativos, pero dos grandes problemas surgirían:
 - ⇨ Bajas tasas de reemplazo en el sistema de cuentas individuales.
 - ⇨ Presión en salud por transición epidemiológica.

Por ejemplo, los factores de riesgo en salud muestran que 73% de los adultos sufre de sobrepeso y obesidad y, 26% hipertensión.

El estudio en referencia, reveló que el acceso a instituciones de salud no implica necesariamente el uso de los servicios institucionales, tal como lo muestra la gráfica siguiente:

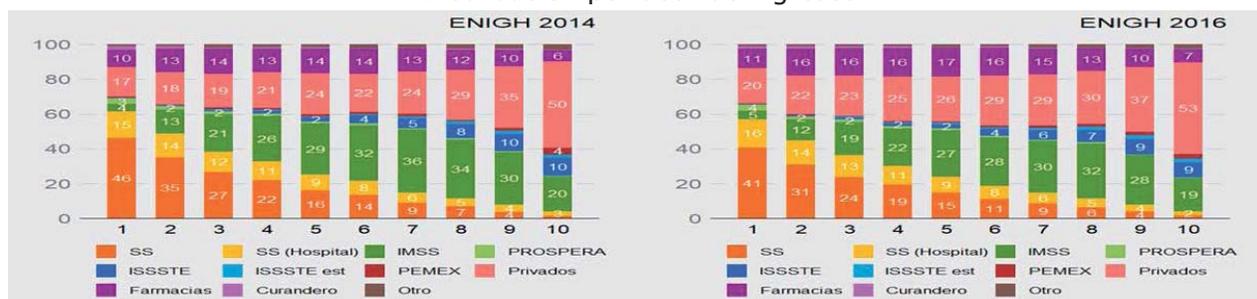
Finalmente, aborda las implicaciones de política pública destacando lo siguiente:

- Urge evaluar el tamaño del pasivo contingente (pensiones-enfermedades).
- Revisar los compromisos en el sistema de reparto.
- Reformar el sistema de cuentas individuales.
- Impulsar el ahorro voluntario.
- Reflexionar sobre la pensión no contributiva.
- Fondeo y rediseño del sistema público de salud.
- Cuidando el balance intergeneracional, sistema fiscal como corazón del pacto social.

Cuadro 1. Beneficiarios del sistema de pensiones
Cobertura: Total de pensionados: 10.8 millones
de personas en 2017

Esquema de pensión	%
Beneficio definido	46.0%
Cuentas individuales	4.0%
No contributiva	50.0
Total	100.0%

Gráfica 2. Los usuarios de las instituciones de salud.
Distribución por decil de ingresos



Fuente: Elaboración de la CIEP con datos de la enigh 2014 y 2016.

BRECHA SALARIAL

Leonila Edith Carmona Quiroz*
Karen Nallely Tenorio Colón**

Brecha salarial

De acuerdo con el Observatorio de Multinacionales de América Latina,¹ la *brecha salarial* se ha definido en términos de las diferencias de retribución existente entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Para la IMF Business School de España,² la brecha salarial de género se da “cuando las mujeres cobran menos que los hombres, lo cual conlleva a una discriminación por género”.

La Unión Europea³ define la brecha salarial como “un porcentaje de los ingresos de los hombres, la cual representa la diferencia entre el promedio de las ganancias brutas por hora de los hombres y mujeres en toda la economía de la Unión Europea (UE)”. Para la UE las causas de la brecha salarial de género son:

- “El hecho de que las mujeres y los hombres trabajen en diferentes sectores y ocupaciones.
- La baja representación de mujeres en puestos de alta dirección y liderazgo.
- La carga desigual de responsabilidades familiares y domésticas entre las mujeres y hombres, que hace que las mujeres trabajen más a tiempo parcial y tengan carreras más cortas.
- Prácticas de trabajo discriminatorias y sesgadas de género y sistemas de pago”.



* Maestra en desarrollo rural especialidad en estudios de género, por el Colpos. Asistente del área de Desarrollo Regional del CESOP. Correo electrónico: ecarmonaquiros@yahoo.com.mx

** Licenciada en economía por el IPN. Asistente del área de Desarrollo Regional del CESOP. Correo electrónico: nallelytc@hotmail.com

¹ Tomado del Observatorio de Multinacionales de América Latina, *Brecha salarial*, disponible en <http://omal.info/spip.php?article4835> (consulta: mayo de 2018).

² Tomado de la IMF Business School, *Brecha salarial de género*, 30 de abril de 2014, disponible en <https://blogs.imf-formation.com/blog/corporativo/igualdad-2/brecha-salarial-de-genero/> (consulta: mayo de 2018).

³ Tomado de la Unión Europea, *Commission Recommendation on pay transparency and the gender pay gap*, comunicado de prensa del 7 de marzo de 2014, disponible en http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-160_en.htm (consulta: mayo de 2018).

Para la Organización Internacional del Trabajo⁴ la desigualdad de remuneración es un problema persistente y universal. Desde que las mujeres se incorporaron a la población activa, han tenido un salario inferior al de los hombres. En alguna época, esto se debe a la asunción de que las mujeres no tenían por qué ganar un “salario de subsistencia”, ya que sus esposos eran los que llevaban el “pan a casa”, por lo que el salario de las mujeres era considerado un complemento.

⁴ Tomado de la Organización Internacional del Trabajo, *Igualdad salarial*, 2013, disponible en www.ilo.org (consulta: mayo de 2018).

La discriminación salarial también se genera cuando el mismo trabajo recibe títulos diferentes, dependiendo del sexo de la persona. Regularmente los trabajos con nombres femeninos son peor pagados que los que tienen nombres masculinos, un ejemplo de esto se puede ver en el Cuadro 1.

Resolver las brechas de remuneración entre hombres y mujeres es importante para:

- ⇒ “Mejorar la desigual división del trabajo doméstico entre mujeres y hombres.
- ⇒ Ayudar a cambiar estereotipos sobre las aspiraciones, preferencias, capacidad y la “idoneidad” de las mujeres para determinados empleos.
- ⇒ Reducir la dependencia financiera de las mujeres para así mejorar su influencia y situación en el hogar y la comunidad.
- ⇒ Aumentar las pensiones de las mujeres y reducir el riesgo de pobreza durante la vejez.
- ⇒ Reducir el recurso al trabajo infantil.
- ⇒ Reducir los índices de rotación y aumentar la productividad.
- ⇒ Aumentar la capacidad de las empresas para atraer y retener a los mejores trabajadores y trabajadoras”.

Costos y beneficios de aplicar la igualdad de remuneración

Resolver la desigualdad salarial puede generar costos al empleador, sin embargo, también le ofrece beneficios considerables.

Los costos que puede implicar son:⁵

- “Aumento de los salarios.
- Costos administrativos: desarrollo de nuevos métodos de evaluación de los empleos y de sistemas de clasificación.
- Posibles efectos negativos sobre algunos empleados”.

Los beneficios que se obtendrían son:

- “Mejores prácticas de contratación y selección.
- La identificación de exigencias subestimadas en empleos dominados por mujeres.
- Un entorno de trabajo mejor basado en los principios de igualdad.
- Aumento de la reputación de las empresas y de su atractivo.
- Mejora de las relaciones laborales.
- Mayor autonomía económica de las trabajadoras.

Cuadro 1. Títulos diferentes para el mismo trabajo

<i>Título masculino</i>	<i>Título femenino</i>
Comercial	Agente de ventas
Subgerente	Asistente del gerente
Técnico	Operadora
Gestor de información	Bibliotecaria
Director de oficina	Supervisora de mecanografía
Sastre	Costurera
Auxiliar de vuelo	Azafata
Asistente personal	Secretaria
Administrador	Secretaria
Chef	Cocinera
Conserje	Limpiadora

Fuente: Tomado de la Organización Internacional del Trabajo, *Igualdad salarial*, 2013, disponible en www.ilo.org (consulta: mayo de 2018).

⁵ Tomado de la Organización Internacional del Trabajo, *Igualdad salarial*, 2013, disponible en www.ilo.org (consulta: mayo de 2018).

- Disminución de los costos legales y las sanciones.
- Una política salarial más coherente”.

En general, las mujeres se beneficiarán de un sistema más justo de reconocimiento y remuneración, sus familias mejorarían su situación económica, los empleadores se beneficiarán al contar con las personas adecuadas con las capacidades idóneas y la sociedad avanzará tanto en la justicia social como en la productividad.

Ventajas de la igualdad salarial

De acuerdo con la Oficina Internacional del Trabajo, la principal ventaja de una igualdad salarial es “la consagración en la práctica del derecho a la igualdad de las trabajadoras, que ven reconocidas sus competencias y valoradas sus funciones, no sólo simbólicamente, sino también de manera material mediante el ajuste de su remuneración”. Un ajuste salarial podrá tener un efecto importante en la capacidad de las mujeres para garantizarle a su familia un nivel de vida digno y una mayor seguridad económica para su jubilación.

La igualdad salarial, además de brindar efectos positivos en las trabajadoras, tiene repercusiones positivas en diversos ámbitos, como en la gestión de los recursos humanos, las relaciones de trabajo, la utilización eficaz de las competencias, etc. El Cuadro 2 da a conocer las ventajas observadas en diversas experiencias en materia de igualdad salarial.

Brecha salarial en México

*Brecha salarial en la Administración Pública Federal (APF)*⁶

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) realizó un estudio en 49 instituciones de la APF, centrado principalmente en los mandos medios y superiores, para lo que se utilizó información de la Encuesta Nacional de Empleo

del INEGI, correspondiente al tercer trimestre de 2017, del RUSP 2017, de las actividades reportadas a Inmujeres en el marco del Proigualdad correspondientes a 2016; y el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados por el Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R_025_SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación al cierre de 2017.

Dentro de la mayoría de las instituciones de la APF se observa un mayor porcentaje de mujeres en los puestos de más bajo salario, en contraste con los puestos de mando. Asimismo, se encontró que en cada grupo jerárquico hay diferencias salariales, ya que dentro de cada grupo existen distinciones de grado y nivel que dan lugar a hasta seis categorías salariales diferentes. Esto podría explicar las diferencias salariales entre mujeres y hombres de un mismo grupo jerárquico. El Cuadro 3 muestra el número de categorías salariales por grupo jerárquico de las plazas de mando de la APF.

De acuerdo con los resultados de este estudio en 2017, 53.5% de las personas empleadas en la APF son mujeres. Como se puede observar en la Gráfica 1, en la mayoría de las 47 instituciones analizadas prevalecen los hombres; sin embargo, en 19 instituciones más del 50% de sus empleados son mujeres.

Entre las instituciones donde el mayor porcentaje de sus empleados son mujeres se encuentran: Conavim (74%), Inapam (64%), DIF (63%), Inmujeres (63%), ISSSTE (61%), IMSS (59%), INEA (59%), Conapred (58%), CNEGRS (56%), STPS (55%), SPINNA (55%), Imjuve (53%), SE (53%), Sedesol (53%), Consar (52%), SS (51%), Fovissste (51%), SRE (51%), Cultura (51%), y Semarnat (50%).

Por el contrario, en seis instituciones el número de mujeres es menor a 40%. En la Policía Federal sólo 22% son mujeres; seguido por Conafor con 22%, Conagua con 35%, SCT con 37%, Conanp con 38%, y Sagarpa con 39 por ciento.

“Las mujeres tienen su más alta participación en las subdirecciones (en el caso de oficinas

⁶ Tomado de la CNDH, *Estudio sobre la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2017*, 6 de febrero de 2018, disponible en www.cndh.org.mx (consulta: mayo de 2018).

Cuadro 2. Resumen de las ventajas de la igualdad salarial

<i>Ventajas</i>	<i>Indicadores</i>
<i>Mejora de las prácticas en materia de gestión de los recursos humanos</i>	
Mayor eficacia en las prácticas de contratación	Reducción del tiempo indicado a la contratación por los empleados encargados de esas tareas
Mayor eficacia de la formación continua	Mayor productividad y calidad de trabajo
Mayor retención en el puesto de trabajo de los nuevos empleados tras el periodo de prueba	Consiguiente reducción de los costos de contratación y formación
Coherencia de la política de remuneración y armonización de la estructura salarial en función del valor de los empleos	Mejor gestión de la remuneración: ahorro de tiempo entre los trabajadores encargados de la gestión del sistema de remuneración. Reparto más eficaz de la masa salarial entre los diversos empleos
<i>Reconocimiento de las competencias infravaloradas de las trabajadoras</i>	
Mejora de la calidad de los productos y servicios	Reducción de la tasa de errores de reclamaciones de la clientela
<i>Mejor percepción de la igualdad en la organización y mejora de las relaciones de trabajo</i>	
Mayor satisfacción y compromiso con la organización	Disminución de la tasa de rotación de la plantilla, el ausentismo y los gastos conexos
Mayor rapidez en el tratamiento de las reclamaciones o conflictos	Reducción del tiempo dedicado a solucionar conflictos
Reducción de la frecuencia de los conflictos	Reducción del tiempo dedicado a solucionar conflictos
<i>Efectos en la reputación y el atractivo de la organización</i>	
Reducción de los gastos de contratación de personal calificado	Reducción del tiempo dedicado a la búsqueda de candidatos calificados, sobre todo en las profesiones con una alta demanda
Reducción de la duración del estado vacante de algunos puestos	Disminución de los retrasos en la producción o de los contratos perdidos

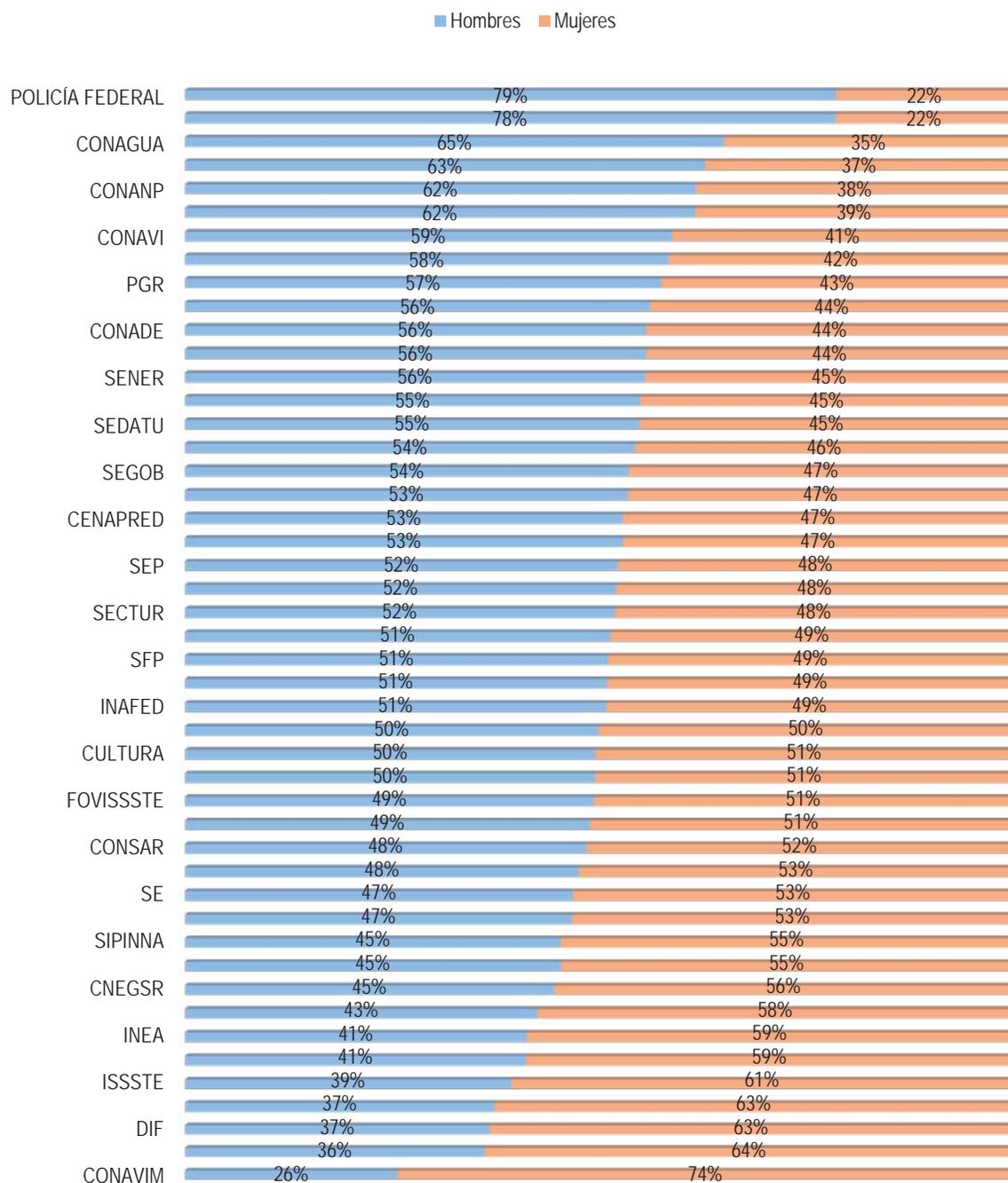
Fuente: Tomado de la Oficina Internacional del Trabajo, *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada*, 2008, disponible en www.ilo.org (consulta: mayo de 2018).

Cuadro 3. Número de categorías salariales establecidas en los grupos jerárquicos de las plazas de mando de la APF

<i>Grupo jerárquico y puesto de referencia</i>	<i>Categorías salariales reconocidas en el tabulador (grado y nivel)</i>
G: Secretaría de Estado	1
H: Subsecretaría de Estado o Equivalente	3
I: Oficialía Mayor o Equivalente	3
J: Jefatura de Unidad	3
K: Dirección General	6
L: Dirección General Adjunta	6
L: Dirección de Área	9
N: Subdirección de Área	9
O: Jefatura de Departamento	9

Fuente: Tomado de la CNDH, *Estudio sobre la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2017*, 6 de febrero de 2018, disponible en www.cndh.org.mx (consulta: mayo de 2018).

Gráfica 1. Distribución porcentual por sexo del personal de las instituciones de la APF



Fuente: Tomado de la CNDH, *Estudio sobre la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2017*, 6 de febrero de 2018, disponible en www.cndh.org.mx (consulta: mayo de 2018).

centrales de las Secretarías) y las jefaturas de departamento (entre otras instituciones), que son los niveles más bajos dentro de la jerarquía de mando, y su presencia disminuye conforme se eleva el rango hasta el grupo de Dirección General”, por lo que una menor participación de las mujeres en cargos donde los salarios son mayores tiene un impacto en el promedio salarial global, lo cual se refiere a una brecha salarial entre hombres y mujeres.

La brecha salarial general promedio de las secretarías de Estado es de -12%, y en otras instituciones es de -7%. Cabe mencionar que una brecha salarial negativa se traduce en un menor salario para las mujeres, mientras que una positiva significa más salario para ellas.

Entre los diferentes puestos de las secretarías de Estado, sin incluir a los órganos administrativos desconcentrados, se puede observar que la brecha salarial se encuentra en un rango de -2.5% a 1.9%. Entre los puestos que registraron una brecha salarial negativa se encuentran: la Secretaría de Estado (-1.9%), Jefatura de Unidad (-2.5%), Dirección General (-1.1%), y la Dirección de Área (-0.2%). Por el contrario, los puestos con una brecha positiva son: Subsecretaría de Estado (1.1%), Oficialía Mayor (0.6%), Dirección General Adjunta (0.6%), Subdirección (1.9%), y Jefatura de Departamento (0.4%).

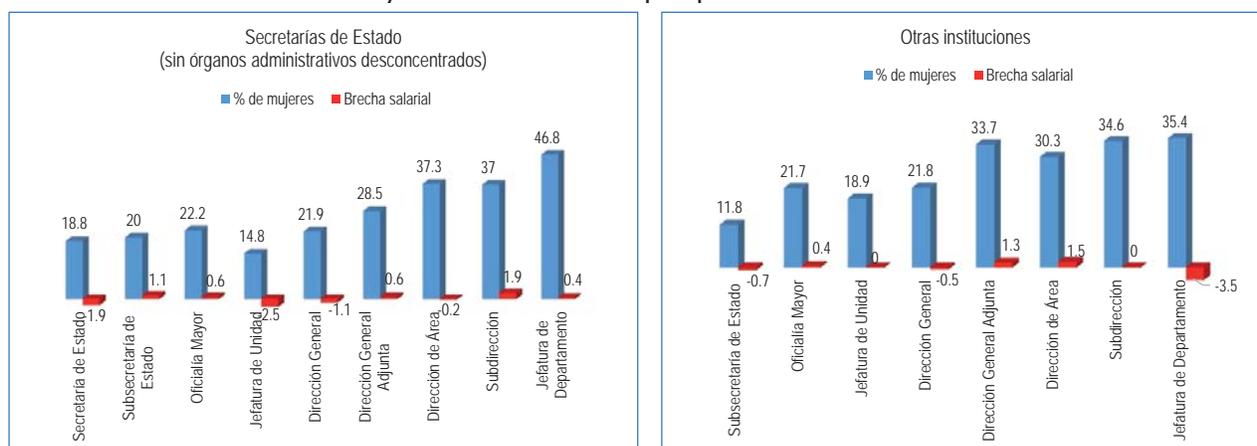
General Adjunta (0.6%), Subdirección (1.9%), y Jefatura de Departamento (0.4%).

En el conjunto de otras instituciones la brecha salarial varía entre -3.5 y 1.5%. Los puestos que registraron una brecha negativa son: Subsecretaría de Estado (-0.7%), Dirección General (-0.5%) y Jefatura de Departamento (-3.5%). Los puestos con una brecha positiva son: Oficialía Mayor (0.4%), Dirección General Adjunta (1.3%), y Dirección de Área (1.5%), mientras que los puestos de Subdirección y Jefatura de Unidad no registraron una brecha salarial (Gráfica 2).

Entre las secretarías de la APF el porcentaje de mujeres en los puestos de mando de cada institución varía entre 52 y 25.1%, mientras que en *otras instituciones* varía entre 60 y 26.2%. Esto indica que en algunas instituciones se presentan mejores oportunidades para las mujeres; sin embargo, “un porcentaje elevado de mujeres dentro de los mandos medios y superiores no necesariamente refleja una participación similar en los diferentes niveles de jerarquía, ni que se minimicen o eliminen las diferencias de salario entre hombres y mujeres”.

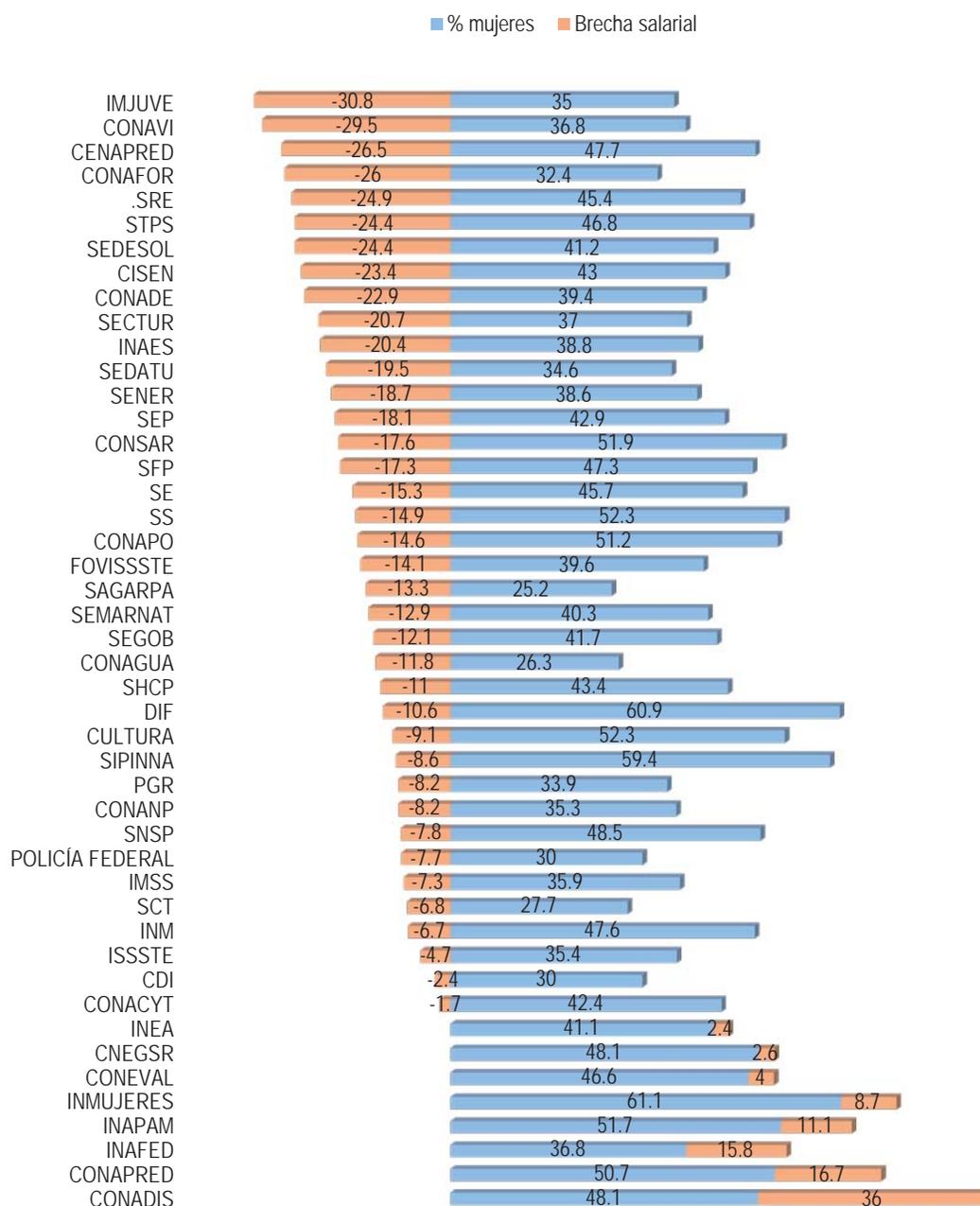
La Gráfica 3 muestra las variaciones entre el porcentaje de mujeres en los mandos de Direc-

Gráfica 2. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores, y brechas salariales por puesto en la APF



Fuente: Tomado de la CNDH, *Estudio sobre la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios en la Administración Pública Federal (APH) 2017*, 6 de febrero de 2018, disponible en www.cndh.org.mx (consulta: mayo de 2018).

Gráfica 3. Porcentaje de mujeres y brecha salarial entre mujeres y hombres en mandos (Dirección General a Jefatura de Departamento) de instituciones de la APF*



* No se presentan los valores del Conavim ya que son valores extremos respecto al resto de las instituciones.

Fuente: Tomado de la CNDH, *Estudio sobre la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2017*, 6 de febrero de 2018, disponible en www.cndh.org.mx (consulta: mayo de 2018).

ción General a Jefatura de Departamento, y las brechas salariales en las instituciones de la APF.

Es importante mencionar que no existe correlación entre el porcentaje de mujeres y la brecha salarial, ya que la diferencia proviene de la gran concentración de mujeres en los niveles con menor salario.

Las instituciones en las que la brecha salarial fue mayor a -20% son: Imjuve (-30.8%), Conavi (-29.5%), Cenapred (-26.5%), Conafor (-26%), SRE (-24.9%), STPS (-24.4%), Sedesol (-24.4%), CISEN (-23.4%), Conade (-22.9%), Sectur (-20.7%), e INAES (-20.4%). Por el contrario, las instituciones en las que la brecha salarial fue positiva son: INEA (2.4%), CNEGSR (2.6%), Coneval (4%), Inmujeres (8.7%), INAPAM (11.1%), INAFED (15.8%), Conapred (16.7%), y Conadis (36%).

Brecha salarial en el extranjero

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el promedio de la diferencia salarial entre hombres y mujeres en los países miembros en 2016 fue de 14.1%; sin embargo, no se tienen datos de todos los países. Este porcentaje registró una disminución de 0.03% en comparación con el promedio registrado en 2010.

En 2016, Corea fue el país con la mayor brecha (36.7%); el segundo lugar lo ocupó Canadá con 18.2%; en tercer lugar se encontró Estados Unidos (18.1%), seguido por el Reino Unido, con una brecha de 16.5%, y el quinto lugar lo ocupó México, con una brecha salarial de 16.5 por ciento.

Por el contrario, los tres países con la menor diferencia salarial registrada en 2016 fueron Hungría (9.4%), Nueva Zelanda (7.8%) y Grecia (4.5%) (Cuadro 4).

Chile

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, el ingreso medio mensual de las mujeres ocupadas en el país aumentó 46.2% entre 2010 y 2016, sin embargo, la brecha de género en el ingreso medio se mantuvo

sobre -30%, excepto en 2014, cuando fue de -29,7%; cabe mencionar que una brecha negativa indica que el ingreso medio mensual de las mujeres es inferior al de los hombres.

En 2016 las mujeres percibieron un ingreso medio 31.7% menor que el ingreso medio mensual de los hombres ocupados. Aun cuando las mujeres se han incorporado crecientemente a la fuerza de trabajo, la sociedad todavía mantiene la imagen de los hombres como proveedores de la familia, y de las mujeres como las que aportan ingresos complementarios.

España

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística de España, la ganancia media anual de las mujeres ocupadas en el país aumentó 2% entre 2010 y 2016, pasando de 19,735.22 a 20,131.41 euros. La brecha de género en la ganancia media anual en 2016 fue de -22.3%, siendo ésta la menor brecha en el periodo 2010-2016; cabe mencionar que una brecha negativa indica que el ingreso medio mensual de las mujeres es inferior al de los hombres. En 2013 se registró la mayor brecha salarial, las mujeres ganaron 24% menos que los hombres.

Acciones afirmativas

Es un hecho que en muchos países del mundo las mujeres trabajadoras reciben menos salario que sus contrapartes hombres, por el mismo trabajo y responsabilidades. Si bien es cierto que existe un sinnúmero de metodologías para corroborar estos datos, también hay una multitud de elementos dignos de observación, que va más allá de los datos estadísticos que explican el porqué de esta situación. Es complicado tener un diagnóstico que sólo contemple los vaivenes del mercado laboral, o de los contenidos culturales que permean la forma en que es visto y valorado el trabajo de las mujeres.

¿Con qué contamos en México?

México cuenta con un marco jurídico que previene estas diferencias, desde su artículo 1º constitucional, en el que se establece la garantía para todas las personas (hombres y

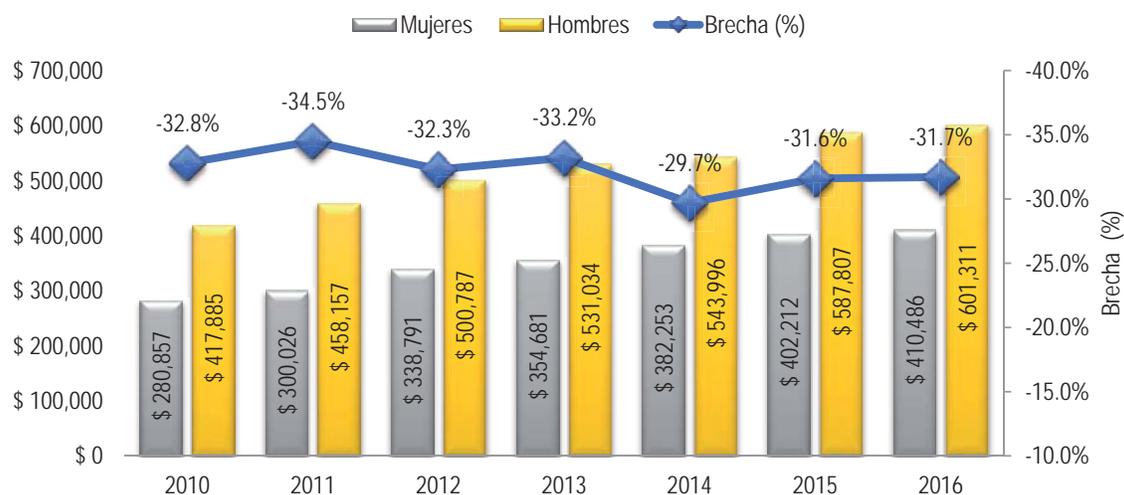
Cuadro 4. Diferencia salarial entre hombres y mujeres,
en los países de la OCDE 2010-2016
(porcentaje)

<i>País/Año</i>	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Australia	14.0	16.0	13.8	18.0	15.4	13.0	14.3
Austria	19.2	18.6	18.2	18.1	17.7	17.0	..
Bélgica	7.0	5.8	6.4	5.9	3.3	4.7	..
Canadá	19.0	19.2	19.5	19.3	19.2	18.6	18.2
Chile	..	16.0	..	10.7	..	21.1	..
República Checa	15.8	16.3	15.3	15.4	16.3	16.5	16.3
Dinamarca	8.9	7.9	7.0	6.8	6.3	5.8	..
Estonia	27.8	28.3
Finlandia	18.9	18.6	18.7	20.2	19.6	18.1	..
Francia	9.1	9.9
Alemania	16.7	16.9	15.6	14.1	17.4	15.8	15.5
Grecia	12.2	10.7	6.9	11.3	9.1	6.3	4.5
Hungría	6.4	6.9	11.3	8.7	3.8	9.5	9.4
Islandia	14.3	14.1	..	14.5	13.6	9.9	..
Irlanda	12.8	10.4	8.5	12.8	15.2	14.4	..
Israel	20.1	20.9	19.5	18.2	18.9	19.3	..
Italia	9.9	..	11.1	..	5.6
Japón	28.7	27.4	26.5	26.6	25.9	25.7	..
Corea	39.6	36.6	36.3	36.6	36.7	37.2	36.7
Letonia	19.1	21.1
Luxemburgo	4.6	3.4
México	11.6	10.0	13.6	15.4	18.3	16.7	16.5
Países Bajos	17.9	14.1
Nueva Zelanda	7.0	4.5	5.9	6.6	6.1	7.9	7.8
Noruega	8.1	7.8	6.4	7.0	6.3	7.1	..
Polonia	7.2	8.9	10.6	..	11.1
Portugal	13.5	15.2	16.3	16.7	18.9	18.9	14.3
Eslovaquia	14.9	15.4	16.0	14.1	14.4	13.4	13.9
Eslovenia	1.0	5.0
España	13.5	8.3	8.6	..	11.5
Suecia	14.3	15.9	15.1	13.4
Suiza	20.1	..	19.3	..	16.9
Turquía	3.1	6.9
Reino Unido	19.2	18.2	17.8	17.5	17.4	17.1	16.8
Estados Unidos	18.8	17.8	19.1	17.9	17.5	18.9	18.1
Promedio OCDE	14.5	14.4	14.3	14.3	14.3	14.3	14.1

.. Datos no disponibles.

Fuente: Tomado de la OCDE, *Gender wage gap*, disponible en <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54751> (consulta: mayo de 2018).

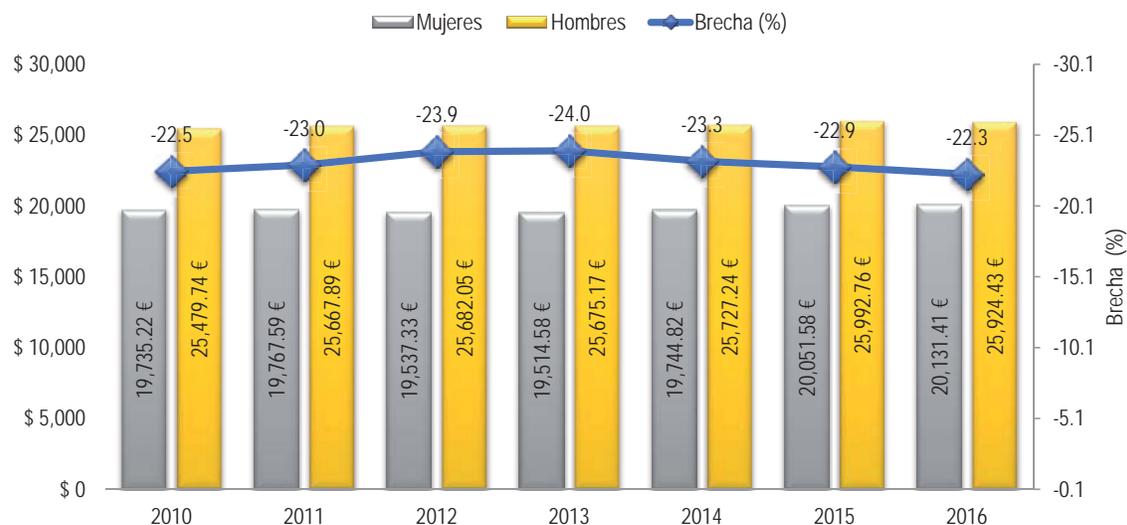
Gráfica 4. Ingreso medio mensual de las personas ocupadas y brecha por sexo, 2010-2016*



* Los datos son nominales (a pesos de cada año) y son presentados a nivel nacional.

Fuente: Tomado del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, *Ingreso medio mensual de las personas ocupadas y brecha por sexo, según año*, disponible en <http://www.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/genero> (consulta: mayo de 2018).

Gráfica 5. Ganancia media anual por trabajador, 2010-2016 (euros)*



* La brecha de remuneración entre hombres y mujeres mide la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres.

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta anual de estructura salarial, ganancia media anual por trabajador*, disponible en www.ine.es (consulta: mayo de 2018).

mujeres), del goce de los derechos humanos reconocidos en nuestra Carta Magna y en los tratados internacionales signados por el Estado mexicano. Más adelante, en el párrafo 5º, se prohíbe la discriminación por origen étnico, de género, edad, discapacidad, condición social, de salud, religión, opinión, preferencia sexual, estado civil o cualquier otra circunstancia que atente contra la dignidad humana o menoscabe los derechos y libertades de las personas.

Por otra parte, a nivel internacional, México ha signado los siguientes convenios y protocolos como se muestra en el Cuadro 5.

Pese a que desde 1952 México ha tenido en su agenda política, de forma puntual, la eliminación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, a 66 años de distancia y de varios compromisos internacionales para crear condiciones más justas en cuanto a la remuneración de las mujeres frente a los hombres, no se ha conseguido que esto sea una realidad. El asunto cobra mayor importancia debido al incremento de la incorporación de las mujeres al mercado laboral a partir de la década de 1970, al mayor número de hogares con jefatura femenina y a la pauperización de los mismos.

En la búsqueda por la igualdad de género, un concepto que cobra relevancia es el de *acciones afirmativas*, que son las disposiciones que buscan crear condiciones no discriminatorias para un grupo social, cuya característica principal es que deben ser transitorias, hasta crear las condiciones en las que no sean necesarias. Son varias las aportaciones que los teóricos han hecho al respecto; sin embargo, por cuestiones de espacio y considerando el objeto del presente documento, se retoman algunas reflexiones expresadas por el Consejo Nacional para prevenir la Discriminación (2011):

Las acciones afirmativas sólo pueden entenderse en el contexto de la discriminación, que, al estar basada en estereotipos y prejuicios, define relaciones desiguales injustificadas, de

modo que algunas personas o grupos pueden disfrutar de sus derechos mientras a otras le son negados. Los hábitos que se derivan de esto reproducen relaciones jerárquicas fundamentadas en una cultura de ventajas para algunas personas, al tiempo que mantienen al margen del desarrollo y la justicia real a otras, con lo que la desigualdad se perpetúa incluso a través de las generaciones.

Para definir nuevas relaciones basadas en el reconocimiento de la dignidad humana, es necesario que quienes han sido excluidos del acceso a derechos y oportunidades puedan acceder a ellos; con este fin, se deben aplicar medidas que les den un trato preferencial hasta que puedan disfrutar de sus derechos y realizar a plenitud sus planes legítimos de vida. En una sociedad donde todas las personas pueden ejercer sus derechos en igualdad, la competencia por los bienes escasos debe iniciar desde el mismo punto de partida para todas las personas, y el sentido de las acciones afirmativas se debe comprender en ese contexto.

[...] para lograr igualdad de oportunidades deben tomarse acciones firmes impulsadas por el Estado o la sociedad, de modo que personas y grupos que sufren desventajas sociales accedan a bienes escasos. De esta forma, el trato preferencial a través de las acciones afirmativas cobra sentido, pero con la salvedad de que se les considere como la vía posible y temporal para lograr la igualdad efectiva (p. 9).⁷

Comentarios finales

Con la tendencia demográfica que sigue México, en el que la participación de las mujeres en el sostenimiento económico de las unidades familiares está en crecimiento, es de suma importancia reducir la brecha salarial como una forma de no seguir perpetuando las condiciones de vulnerabilidad y pobreza de amplios sectores femeninos de la población.

⁷ El documento citado es amplio y profundo en cuanto al análisis del concepto de acciones afirmativas y se puede consultar en el sitio: www.conapred.org.mx/documentos-cedoc/AA_MSJ.pdf (consulta: abril de 2018).

Cuadro 5. Documentos internacionales firmados por México a favor de la eliminación de la discriminación de la mujer, incluyendo los derechos laborales

Año	Documento	Contenido
1948	Declaración universal de los derechos humanos	<p>Artículo 23</p> <p>1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.</p>
1951 Signado el 23 de agosto de 1952	Convenio núm. 100 de la OIT. Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.	<p>Artículo 1.</p> <p>b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.</p>
1967	Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer	<p>Artículo 10.</p> <p>1. Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular: a) El derecho, sin discriminación alguna por su estado civil o por cualquier otro motivo, a recibir formación profesional, trabajar, elegir libremente empleo y profesión, y progresar en la profesión y en el empleo; b) El derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor; c) El derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y medidas que le aseguren contra el desempleo, la enfermedad, la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad para el trabajo; d) El derecho a recibir asignaciones familiares en igualdad de condiciones con el hombre.</p> <p>2. A fin de impedir que se discrimine contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y garantizar su derecho efectivo al trabajo, deberán adoptarse medidas para evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, proporcionarle licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su empleo anterior, así como para que se le presten los necesarios servicios sociales, incluidos los destinados al cuidado de los niños.</p> <p>3. Las medidas que se adopten a fin de proteger a la mujer en determinados tipos de trabajo por razones inherentes a su naturaleza física no se considerarán discriminatorias.</p>

Cuadro 5. Documentos internacionales firmados por México a favor de la eliminación de la discriminación de la mujer, incluyendo los derechos laborales

Año	Documento	Contenido
1980. Ratificado en 1981	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	<p>Artículo 4. 1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.</p> <p>Artículo 11. 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. <p>2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Cuadro 5. Documentos internacionales firmados por México a favor de la eliminación de la discriminación de la mujer, incluyendo los derechos laborales

Año	Documento	Contenido
1999	Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	<p>Artículo 11.</p> <p>1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo; c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico; d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo; f. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; g. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. <p>2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil; b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales; c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. <p>3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.</p>

Fuentes: Inmujeres, Oficina del Alto Comisionado en Derechos Humanos de la ONU, Organización Internacional del Trabajo.*

* Tomado de Inmujeres, OIT y la oficina del Alto Comisionado de la ONU, disponibles en www.cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100710.pdf, www.hchr.org.mx/index.php?option=com.content&view=article&id=452&temid=250, y http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100 www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf (consulta: mayo de 2018).

Aun cuando existe un marco jurídico tanto nacional como internacional que garantiza los derechos laborales de las mujeres, el cual incluye la igualdad salarial, así como la no discriminación, éstas no son llevadas a la práctica, ya que no se ha logrado transformar las circunstancias en las que viven muchas mujeres en nuestro país, así como los contenidos culturales que califican con menor valor el trabajo desempeñado por las mujeres.

Una de las principales preocupaciones en cuanto al análisis del fenómeno de la brecha salarial por género es conocer por qué prevalece casi de forma universal. Al respecto, los especialistas coinciden en que las principales causas son de orden cultural. Para explicarlo han acuñado el concepto de *techo de cristal*, que hace referencia a:

[...] fenómenos de las mismas empresas y con la repartición del poder: las mujeres ascienden hasta cierto nivel, pero de la subdirección no pasan, los directivos son hombres y esto tiene dos causas: que la propia empresa no les da responsabilidades mayores con el pretexto de ser más emocionales, o tienen hijos y anteponen la familia o el matrimonio o el hogar al trabajo.

La cita anterior alude a cuestiones de orden organizacional en los centros de trabajo. Sin embargo, existe otro gradiente que tiene que ver con la asignación de roles tradicionales de hombres y mujeres, en donde estas últimas tienen la responsabilidad de la producción y reproducción de la unidad doméstica, ocasionando que cuando las mujeres se incorporan al mercado laboral y tienen la oportunidad de seguir avanzando profesionalmente:

[...] vive con culpa porque descuida áreas que al hombre no le significan problemas como si sus hijos se sienten abandonados y no hace la tarea con ellos, aunque tenga quien le resuelva el asunto (niñera, cocinera...) tiene la carga de no contribuir a la estabilidad emocional de los hijos, o descuida a la pareja o, incluso, que va a ganar más que el marido, preocupaciones que nunca pasan por los hombres.⁸

De esto último deriva la importancia de las acciones afirmativas en temas laborales expresados en políticas de Estado. Algunos esfuerzos que llaman la atención por su efectividad son las cuotas paritarias por género para cargos de dirección o gerenciales y el currículo ciego:

[...] es un nuevo modelo que consiste en cambiar o retirar todo dato que pueda provocar discriminación por el sexo, procedencia o edad del empleado. Datos como, por ejemplo, el nombre o la foto serían retirados del currículum para el proceso de selección de personal. De esta forma la empresa sólo tendrá información sobre las habilidades y experiencia del empleado. Esta iniciativa tiene como principal propósito reducir la desigualdad entre hombres y mujeres. Además de este objetivo, se plantea retirar las referencias a la dirección y nacionalidad para que el empleado no sea discriminado por motivos de raza o procedencia e incluso se ha propuesto que en los currículums ciegos no se vea la edad.⁹

De esta forma, hay una mayor neutralidad para contratar a personas por capacidades, habilidades y experiencia.

⁸ Entrevista a la Dra. García Calderón para la *Revista Conacyt*, véase en <http://www.cyd.conacyt.gob.mx/238/Articulos/Entrevista/Entrevista2.html> (6 de junio de 2018).

Otros estudios que confirman los hallazgos mencionados son los realizados por las Universidades de Westminster Lincolnshire- Humbersidey Liverpool, Reino Unido y la Universitat de Valecia en España, en sus proyectos NOW (New Opportunities for Women) véase en <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1174/021347402320007582>

⁹ Véase más información en <https://www.20minutos.es/noticia/3206826/0/que-es-el-curriculum-ciego/#xtor=AD-15&xts=467263> (consulta: 6 de junio de 2018).



VISITA MUSEO LEGISLATIVO SENTIMIENTOS DE LA NACIÓN



Síguenos en:  @MusLegislativo  /MusLegislativo
Horarios: Lunes - Viernes 10:00 - 18:00 Hrs.

Descarga nuestra app: **MUSENA**
Tel: 56 28 14 77



VISITA MUSEO LEGISLATIVO SENTIMIENTOS DE LA NACIÓN

Síguenos en:

 @MusLegislativo

 /MusLegislativo

Descarga nuestra app:

MUSENA

Tel: 56 28 14 77

Horarios:

Lunes - Viernes
10:00 - 18:00 Hrs.



2012

- 58. Glosa del Sexto Informe de Gobierno (Políticas interior, económica, social y exterior)
- 59. Temas selectos para el presupuesto de 2013
- 60. Reforma pública de la administración pública federal Vols. I y II

2013

- 61. Notas acerca de la Cruzada contra el Hambre
- 62. Órganos reguladores
- 63. Notas acerca del Pacto por México
- 64. Algunas características del sistema educativo Vol. I
- 65. Particularidades comparadas y opinión pública acerca del Sistema Educativo Vol. III
- 66. Reforma energética
- 67. Notas acerca de la reforma fiscal
- 68. Notas acerca del Primer Informe de Gobierno
- 69. Notas acerca del presupuesto federal 2014
- 70. Consideraciones y prospectiva sobre temas de la agenda nacional
- 71. Consideraciones y prospectiva sobre temas de la agenda nacional
- 72. Consideraciones en torno a la reforma energética
- 73. Apuntes sobre la reforma política
- 74. Derechos indígenas y armonización legislativa
- 75. Componentes del Índice de Desarrollo Humano
- 76. Consideraciones en torno a la reforma energética
- 77. Algunos temas en materia social
- 78. Reformas estructurales y Glosa del Segundo Informe de Gobierno (políticas económica e interior)
- 79. Reformas estructurales y Glosa del Segundo Informe de Gobierno (políticas interior y social)
- 80. Consideraciones acerca del presupuesto de egresos de 2015

2014

- 81. Diálogo intercultural: problemática de los pueblos indígenas
- 82. El TLCAN veinte años después
- 83. Transparencia y rendición de cuentas
- 84. Migración y pobreza
- 85. Jornada electoral 2015 Vol. I
- 86. Jornada electoral 2015 Vol. II
- 87. Políticas públicas interculturales para un mundo diverso

2015

- 88. La Constitución de 1917 y el constitucionalismo de los estados del Pacífico (centro-sur)
- 89. Las paradojas de la megalópolis
- 90. Consideraciones en torno al Tercer Informe de Gobierno del presidente Peña Nieto y del proyecto de Presupuesto de 2016 Vol. I
- 91. Consideraciones en torno al Tercer Informe de Gobierno del presidente Peña Nieto y del proyecto de Presupuesto de 2016 Vol. II

2016

- 92. Audiencias públicas para la regulación
- 93. Mando Único en la Policía Federal
- 94. Movilidad urbana
- 95. Redes sociales
- 96. Planeación del desarrollo urbano
- 97. Megalópolis
- 98. Derechos sociales
- 99. El proceso presupuestario en México
- 100. Hacia la protección de los derechos humanos
- 101. Análisis de la problemática social en México

2017

- 102. Panorama económico de México 2017
- 103. El impacto de las especies exóticas invasoras en México
- 104. Transparencia y rendición de cuentas
- 105. Agenda legislativa y temas afines
- 106. Pobreza en México desde una visión interdisciplinaria
- 107. Ley de Seguridad Interior
- 108. Estado de Derecho
- 109. Tercer Coloquio Internacional. Las paradojas de la megalópolis
- 110. Opinión pública
- 111. El sismo que movió a México
- 112. Derechos sociales
- 113. Almanaque electoral
- 114. Desequilibrios socioeconómicos regionales en México
- 115. El agua. Hacia una nueva conciencia global su uso y cuidado
- 116. Seguridad y participación ciudadana en México
- 117. El voto y las nuevas tecnologías



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

CESOP

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

Fortalece el quehacer legislativo

www.diputados.gob.mx/cesop

 [cesop01](#)

  [@cesopmx](#)