
VII. TRABAJADORES ASEGURADOS, EMPLEO, SALARIOS Y NEGOCIACIONES

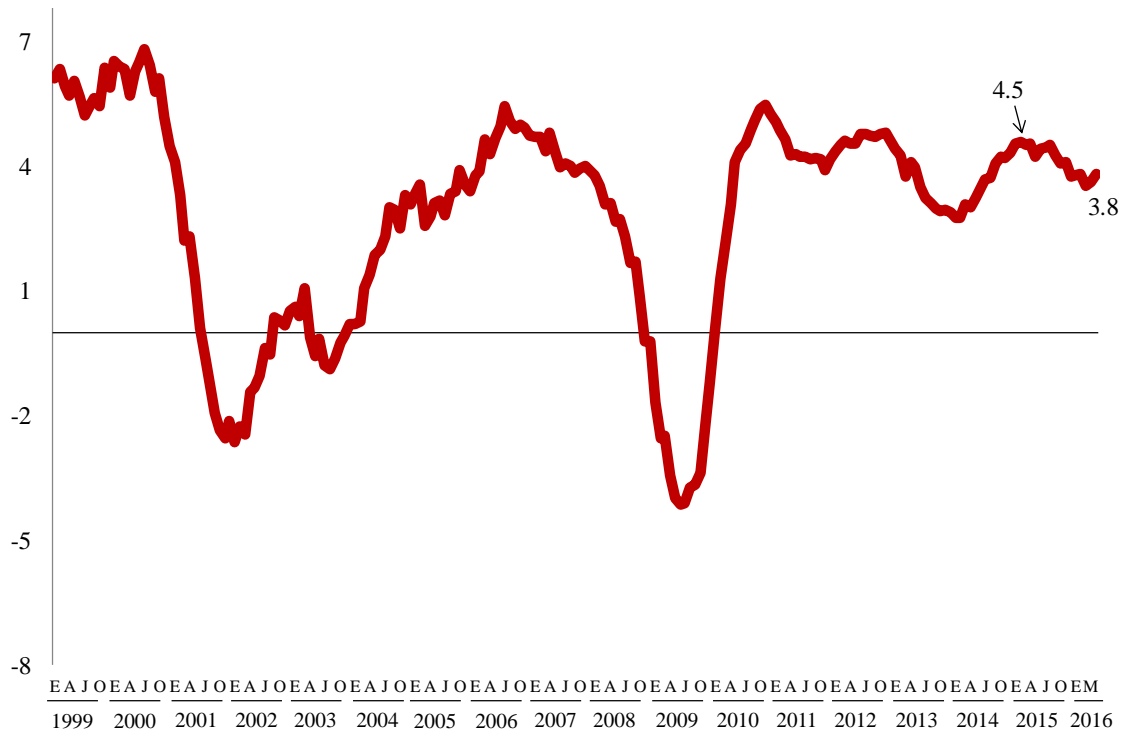
EMPLEO

Trabajadores Asegurados¹

La población trabajadora asegurada en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ascendió, en mayo de 2016, a 18 millones 257 mil 802 trabajadores, cifra que superó en 3.8% a la del mismo mes de un año antes; en términos absolutos significó la incorporación de 661 mil 942 trabajadores; de igual forma, fue mayor a la de diciembre pasado en 373 mil 769 asegurados, es decir, en 2.1 por ciento.

¹ El término de trabajadores asegurados al IMSS se refiere a las siguientes modalidades de aseguramiento: 10: trabajadores permanentes y eventuales de la ciudad; 13: trabajadores permanentes y eventuales del campo; 14: trabajadores eventuales del campo cañero; 17: reversión de cuotas por subrogación de servicios; 34: trabajadores domésticos; 36: trabajadores al servicio de los gobiernos; 38: trabajadores estatales y municipales; y 42: trabajadores de la administración pública de la federación, entidades federativas y municipios; incluye además a los trabajadores asociados al IMSS como empleador. Excluye los grupos de seguro facultativo, estudiantes y continuación voluntaria.

ASALARIADOS COTIZANTES
Enero de 1999 – mayo de 2016 ^{p/}
-Variación respecto al mismo mes del año anterior-



^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Trabajadores asegurados por sector de actividad económica

Entre mayo de 2015 y mayo de 2016, ocho de los nueve sectores de actividad económica experimentaron aumentos en el personal ocupado; los que mostraron los incrementos más relevantes fueron las industrias de transformación con 190 mil 800 trabajadores asegurados más; los servicios para empresas, personas y hogar, 185 mil 706; y el comercio, 131 mil 976. Les siguieron en importancia el sector de transportes y comunicaciones (52 mil 233) y la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca (45 mil 122). El único sector que acusó un descenso en la población trabajadora fue el de las industrias extractivas, con 7 mil 957 asegurados menos.

De igual forma, al comparar los niveles de los cotizantes en mayo de 2016 con los de diciembre de 2015 se observó una evolución favorable de la población ocupada en seis sectores económicos. Los sectores más destacados por el número de asegurados que incorporaron en este lapso fueron las industrias de transformación (145 mil 335 trabajadores más), la construcción (80 mil 750), los servicios para empresas, personas y hogar (63 mil 907) y los servicios sociales y comunales (56 mil 269). Por el contrario, la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca, la industria eléctrica y suministro de agua potable, y las industrias extractivas experimentaron retrocesos en sus niveles de empleo, al cancelar 7 mil 795, 1 mil 483 y 94 puestos de trabajo, respectivamente.

Estos aspectos se presentan en el cuadro de la página siguiente.

TRABAJADORES ASEGURADOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
Mayo de 2016 ^{D/}

Sector de actividad económica	Variación			
	Interanual		Respecto a diciembre de 2015	
	Absoluta	Relativa %	Absoluta	Relativa %
T o t a l	661 942	3.8	373 769	2.1
Industrias de transformación	190 800	4.1	145 335	3.1
Servicios para empresas, personas y hogar	185 706	4.6	63 907	1.5
Comercio	131 976	3.7	16 511	0.5
Transportes y comunicaciones	52 233	5.6	20 369	2.1
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	45 122	8.0	- 7 795	-1.3
Construcción	38 750	2.6	80 750	5.6
Servicios sociales y comunales	25 277	1.2	56 269	2.8
Industria eléctrica y suministro de agua potable	35	0.02	- 1 483	-1.0
Industrias extractivas	- 7 957	-6.1	- 94	-0.1

^{D/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Trabajadores asegurados por entidad federativa

En el período interanual de referencia, en 29 de las 32 entidades federativas del país la población trabajadora asegurada observó un comportamiento positivo. Así, las entidades con los crecimientos absolutos más notables fueron la Ciudad de México (105 mil 753 trabajadores adicionales), Jalisco (74 mil 646), Estado de México (62 mil 108), Nuevo León (59 mil 689), Guanajuato (45 mil 855) y Chihuahua (43 mil 666). Las entidades con disminuciones en la población ocupada fueron Campeche (19 mil 738 trabajadores menos), Veracruz de Ignacio de la Llave (17 mil 888) y Tabasco (17 mil 103).

Asimismo, en los cinco primeros meses de 2016, los seis estados que acusaron pérdidas en el número de trabajadores asegurados fueron Veracruz de Ignacio de la Llave (16 mil 49 trabajadores menos), Campeche (15 mil 360), Sinaloa (13 mil 451), Tabasco (8 mil 55), Guerrero (3 mil 820) y Morelos (539). Por el contrario, las entidades federativas que reportaron las incorporaciones de trabajadores más numerosas en este lapso fueron la Ciudad de México con 55 mil 994 asegurados más; Nuevo León, 43 mil 451; Estado de México, 39 mil 826; Jalisco, 35 mil 981; Guanajuato, 32 mil 939; y Baja California, 30 mil 825; como se aprecia en el cuadro de la siguiente página.

TRABAJADORES ASEGURADOS POR ENTIDAD FEDERATIVA
Mayo de 2016 ^{p/}

Entidad Federativa	Mayo de 2016		Variación			
			Interanual		Respecto a diciembre 2015	
	Total	Estructura	Absoluta	Relativa (%)	Absoluta	Relativa (%)
Total	18 257 802	100.0	661 942	3.8	373 769	2.1
Ciudad de México	3 195 480	17.5	105 753	3.4	55 994	1.8
Nuevo León	1 464 772	8.0	59 689	4.2	43 451	3.1
Estado de México	1 452 470	8.0	62 108	4.5	39 826	2.8
Jalisco	1 571 236	8.6	74 646	5.0	35 981	2.3
Guanajuato	875 642	4.8	45 855	5.5	32 939	3.9
Baja California	786 404	4.3	33 190	4.4	30 825	4.1
Querétaro	494 810	2.7	35 126	7.6	24 191	5.1
Quintana Roo	363 099	2.0	33 013	10.0	21 808	6.4
Chihuahua	825 310	4.5	43 666	5.6	21 394	2.7
Sonora	569 971	3.1	16 509	3.0	18 650	3.4
Coahuila de Zaragoza	714 925	3.9	22 075	3.2	14 653	2.1
Aguascalientes	283 425	1.6	20 377	7.7	11 872	4.4
Puebla	550 093	3.0	20 395	3.9	10 644	2.0
Michoacán de Ocampo	387 928	2.1	18 185	4.9	9 491	2.5
Hidalgo	211 690	1.2	6 776	3.3	9 133	4.5
Baja California Sur	152 904	0.8	11 577	8.2	8 562	5.9
San Luis Potosí	386 677	2.1	16 128	4.4	8 243	2.2
Tamaulipas	606 823	3.3	8 307	1.4	8 037	1.3
Yucatán	338 411	1.9	15 627	4.8	7 424	2.2
Durango	230 446	1.3	8 687	3.9	6 610	3.0
Zacatecas	166 997	0.9	6 673	4.2	3 732	2.3
Tlaxcala	87 326	0.5	5 081	6.2	2 991	3.5
Nayarit	133 255	0.7	5 467	4.3	2 816	2.2
Colima	121 327	0.7	1 429	1.2	1 131	0.9
Oaxaca	199 875	1.1	2 765	1.4	455	0.2
Chiapas	218 994	1.2	3 212	1.5	190	0.1
Morelos	200 942	1.1	3 193	1.6	- 539	-0.3
Guerrero	152 624	0.8	1 317	0.9	- 3 820	-2.4
Tabasco	179 129	1.0	- 17 103	-8.7	- 8 055	-4.3
Sinaloa	482 121	2.6	29 845	6.6	- 13 451	-2.7
Campeche	126 148	0.7	- 19 738	-13.5	- 15 360	-10.9
Veracruz de Ignacio de la Llave	726 548	4.0	- 17 888	-2.4	- 16 049	-2.2

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX)²

El 15 de junio de 2016, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) dio a conocer los resultados, a marzo de 2016, de los Establecimientos con Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX). El documento muestra las principales características y evolución de los establecimientos manufactureros y no manufactureros (número de establecimientos en activo, personal ocupado, horas trabajadas, remuneraciones e ingresos, entre otras variables) registradas en este programa.

Cifras desestacionalizadas

Personal ocupado

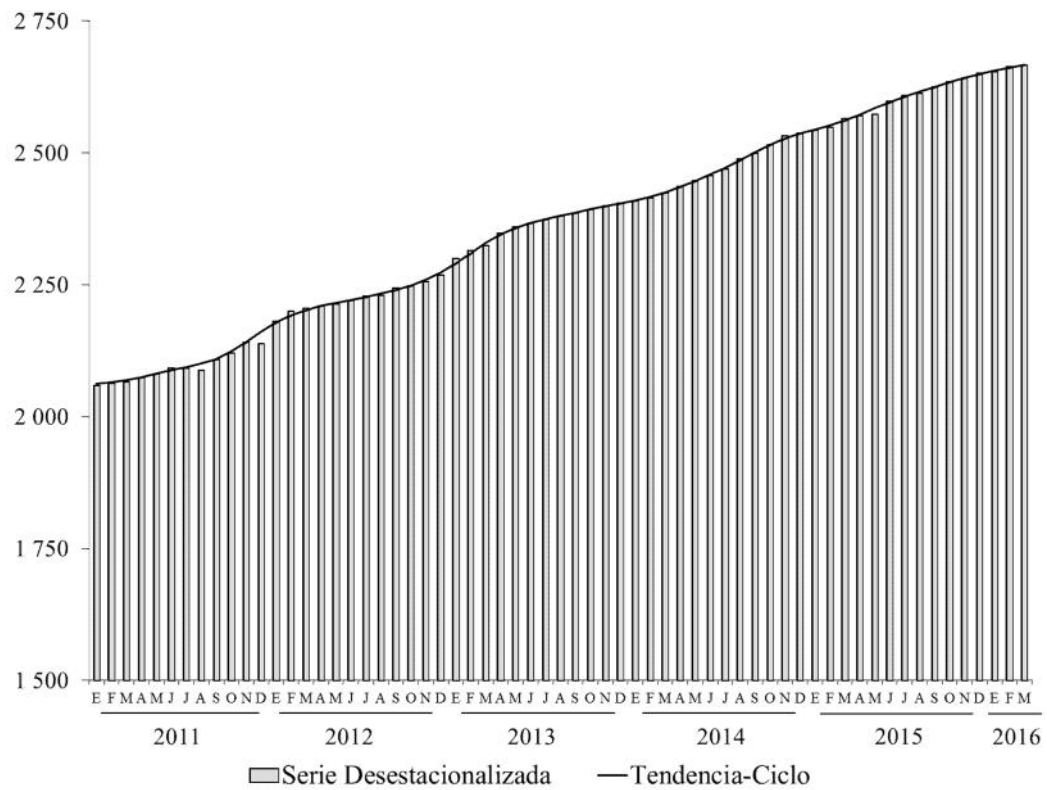
El personal ocupado en los establecimientos con programa IMMEX creció 0.1% en marzo de 2016 respecto al mes que le precede, con cifras desestacionalizadas³. Según el tipo de establecimiento en el que labora, en los manufactureros fue mayor en 0.3% y en los no manufactureros (que llevan a cabo actividades relativas a la agricultura, pesca, comercio y a los servicios) en 2% a tasa mensual.

² A finales de 2006, la Secretaría de Economía instrumentó el Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX), con el cual las unidades económicas que cumplen con los requisitos para aprovechar las prerrogativas que ofrece obtienen autorización para elaborar, transformar o reparar bienes importados temporalmente con el propósito de realizar una exportación posterior y/o destinarlos al mercado nacional.

Es importante señalar que la nueva Estadística Mensual del Programa IMMEX no es comparable con la Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación que generó y publicó el INEGI hasta diciembre de 2006, ya que si bien ambas se basan en programas de fomento al comercio exterior de la Secretaría de Economía, la referente a la Industria Maquiladora de Exportación se centraba exclusivamente en la producción por cuenta ajena destinada al extranjero.

³ El INEGI señala que la gran mayoría de las series económicas se ven afectadas por factores estacionales y de calendario. El ajuste de las cifras por dichos factores permite obtener las cifras desestacionalizadas, cuyo análisis ayuda a realizar un mejor diagnóstico de la evolución de las variables.

PERSONAL OCUPADO TOTAL
Serie desestacionalizada y de tendencia-ciclo
Enero de 2011 - marzo de 2016
- Miles de personas -

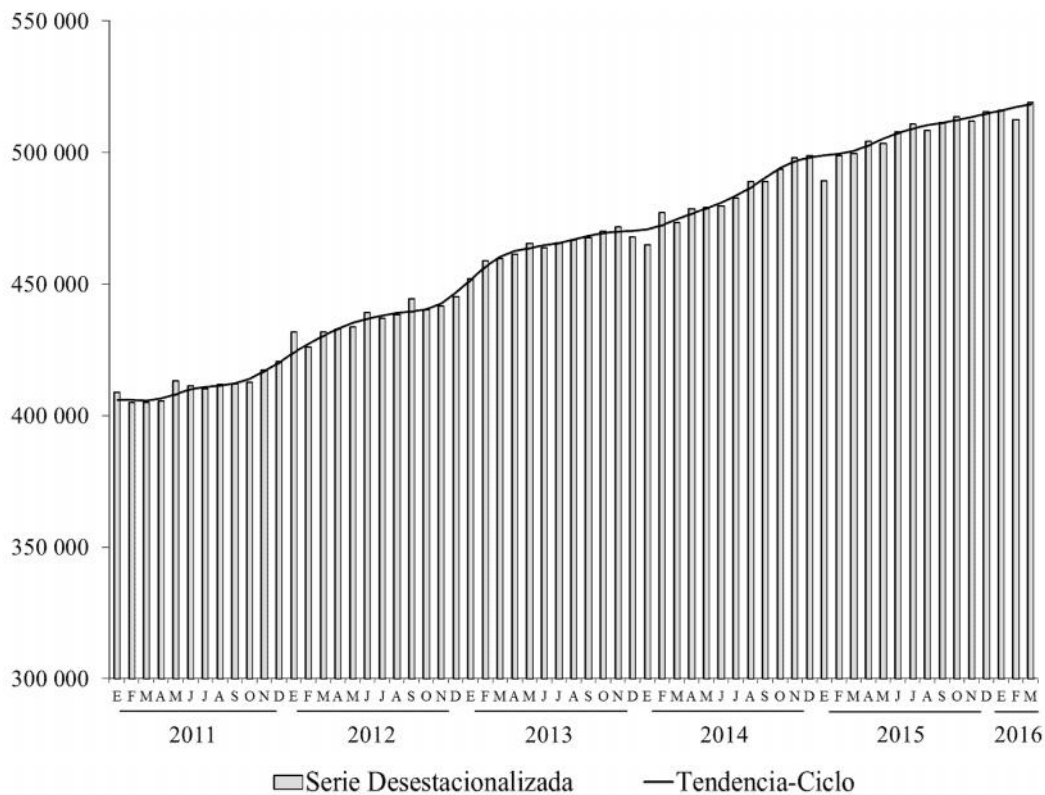


FUENTE: INEGI.

Horas Trabajadas y Remuneraciones Medias Reales

En el tercer mes de 2016, las horas trabajadas aumentaron 1.3% con relación a las del mes inmediato anterior; en los establecimientos manufactureros se elevaron 1% y en los no manufactureros 2.9% con datos ajustados por estacionalidad.

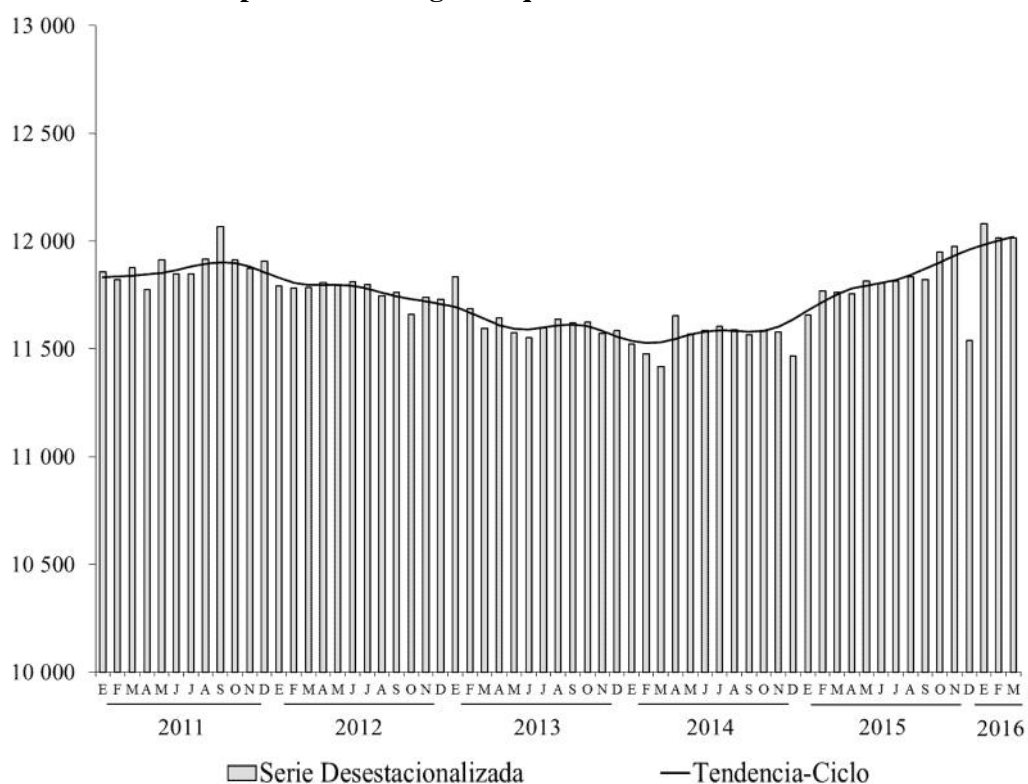
HORAS TRABAJADAS TOTALES
Serie desestacionalizada y de tendencia ciclo
Enero de 2011 - marzo de 2016
- Miles de horas -



FUENTE: INEGI.

En su comparación mensual, las remuneraciones medias reales pagadas al personal contratado directamente por los establecimientos con programa IMMEX no registraron variación en marzo de este año frente a febrero pasado, según datos desestacionalizados. De manera desagregada, en las unidades económicas destinadas a las manufacturas tampoco mostraron cambio, mientras que en los otros sectores se incrementaron 1.6% en el lapso de un mes.

REMUNERACIONES MEDIAS REALES TOTALES
Serie desestacionalizada y de tendencia ciclo
Enero de 2011 - marzo de 2016
- Pesos a precios de la segunda quincena de diciembre de 2010 -



FUENTE: INEGI.

En el comparativo anual⁴, el personal ocupado avanzó 4%, las horas trabajadas 3.9% y las remuneraciones medias reales subieron 2.1% en marzo de 2016, respecto al mismo mes de un año antes.

**PRINCIPALES INDICADORES DE LOS ESTABLECIMIENTOS
CON PROGRAMA IMMEX AL MES DE MARZO DE 2016
CIFRAS DESESTACIONALIZADAS**

Indicador	Variación % respecto	
	Al mes previo	A igual mes de 2015
Personal Ocupado	0.1	4.0
En establecimientos Manufactureros	0.3	4.7
En establecimientos No manufactureros	2.0	-0.6
Horas Trabajadas	1.3	3.9
En establecimientos Manufactureros	1.0	4.5
En establecimientos No manufactureros	2.9	-0.8
Remuneraciones Medias Reales	0.0	2.1
En establecimientos Manufactureros	0.0	1.7
En establecimientos No manufactureros	1.6	5.2

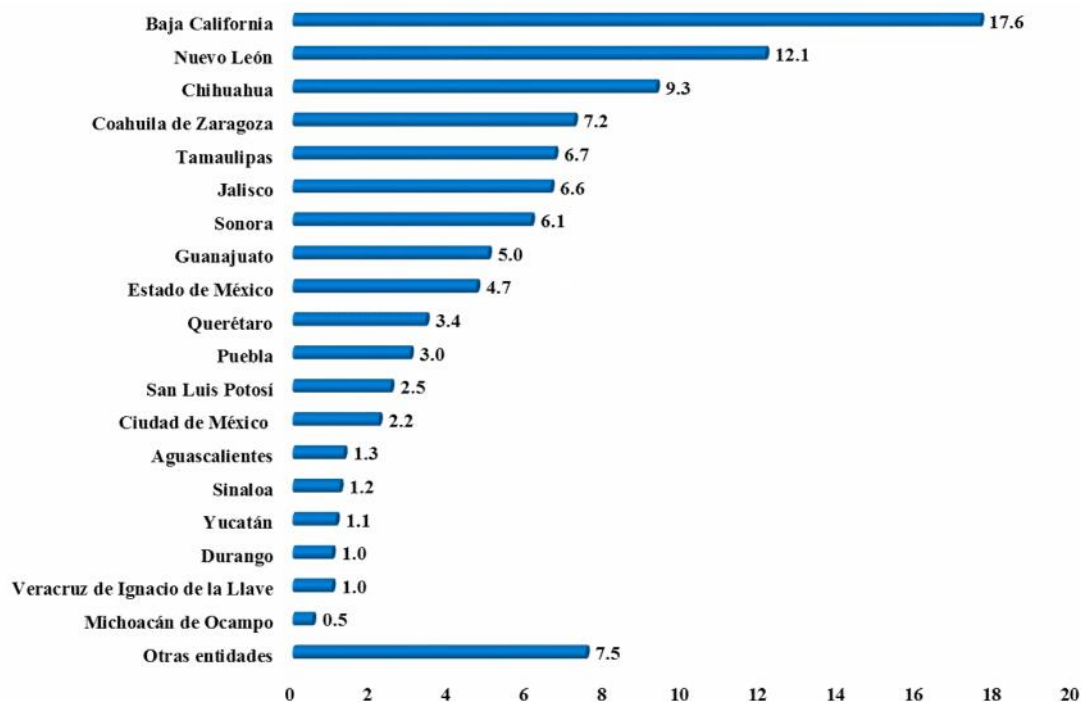
Nota: La serie desestacionalizada de los agregados se calcula de manera independiente a la de sus componentes.

FUENTE: INEGI.

⁴ Variación anual de las cifras desestacionalizadas.

Anexo de cifras originales

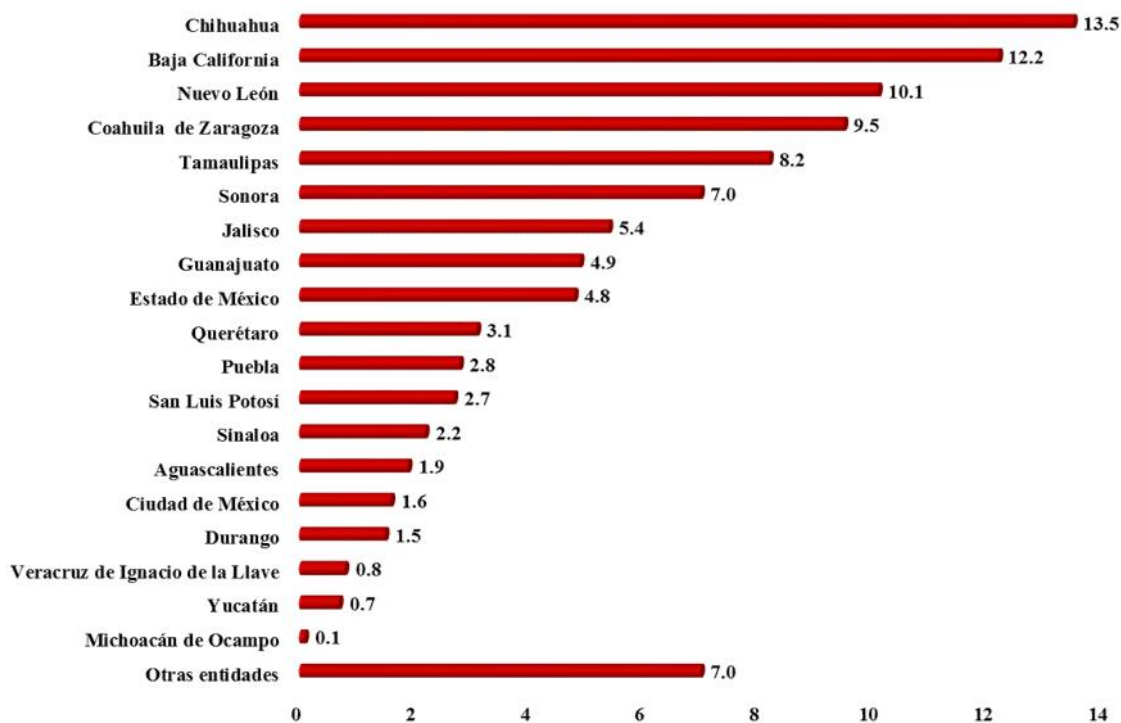
**DISTRIBUCIÓN POR ENTIDAD FEDERATIVA DE LOS
ESTABLECIMIENTOS CON PROGRAMA IMMEX
DURANTE MARZO DE 2016 ^{2/}
- Estructura porcentual -**



^{2/} Cifras preliminares.

FUENTE: INEGI.

**DISTRIBUCIÓN POR ENTIDAD FEDERATIVA DEL PERSONAL OCUPADO
EN LOS ESTABLECIMIENTOS CON PROGRAMA IMMEX
DURANTE MARZO DE 2016 ^{p/}
- Estructura porcentual -**



^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: INEGI.

**HORAS TRABAJADAS Y REMUNERACIONES MEDIAS REALES
DURANTE MARZO DE 2016 ^{p/}**

Condición	Miles de horas	Variación % anual
<u>Horas trabajadas</u>	538 025	5.0
- En establecimientos Manufactureros	475 919	5.7
Por personal contratado directamente	370 528	6.0
Obreros y técnicos	314 405	6.3
Empleados administrativos	56 123	4.7
Por personal subcontratado	105 391	4.3
Obreros y técnicos	84 942	4.7
Empleados administrativos	20 449	3.0
Ambos tipos de contratación	475 919	5.7
Obreros y técnicos	399 347	5.9
Empleados administrativos	76 572	4.2
En establecimientos No manufactureros	62 106	0.0
<u>Remuneraciones Medias Reales ^{*/}</u>	12 220	5.5
- En establecimientos Manufactureros	12 529	5.0
Salarios pagados a obreros y técnicos	6 766	5.2
Sueldos pagados a empleados administrativos	22 316	4.8
Contribuciones patronales a la seguridad social	1 828	4.4
Prestaciones sociales	1 622	5.3
- En establecimientos No manufactureros	9 569	8.3

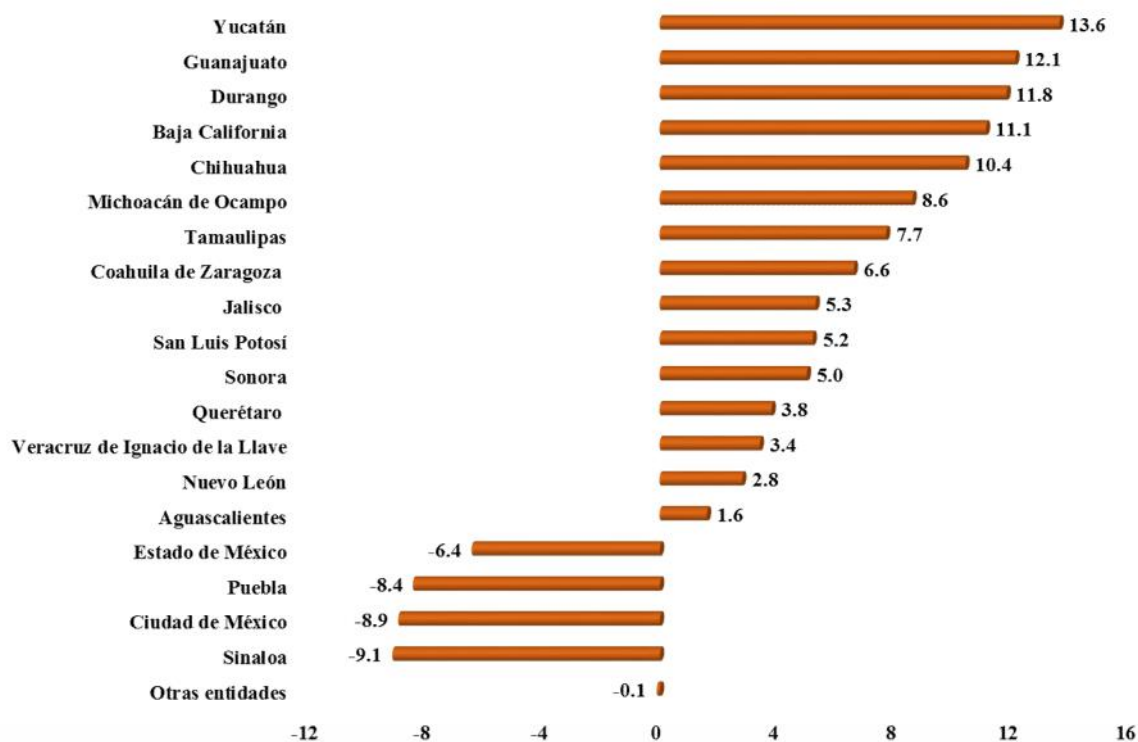
^{p/} Cifras preliminares.

^{*/} Corresponden al personal ocupado que se contrata directamente, no incluye al personal subcontratado. Pesos mensuales por persona a precios de la segunda quincena de diciembre de 2010.

FUENTE: INEGI.

**HORAS TRABAJADAS EN LOS ESTABLECIMIENTOS
CON PROGRAMA IMMEX POR ENTIDAD FEDERATIVA
DURANTE MARZO DE 2016 ^{v/}**

- Variación porcentual respecto al mismo mes de un año antes -



^{v/} Cifras preliminares.

FUENTE: INEGI.

INGRESOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS CON PROGRAMA IMMEX

Marzo ^{v/}

- Millones de pesos corrientes -

Ingresos	2015	2016	Estructura porcentual	
			2015	2016
Totales	343 739	364 844	100.0	100.0
Manufactureros	326 058	343 497	94.9	94.1
No manufactureros	17 682	21 347	5.1	5.9
Mercado nacional	133 532	141 011	38.8	38.6
Mercado extranjero	210 207	223 833	61.2	61.4

^{v/} Cifras preliminares.

Nota: La suma de los parciales puede no coincidir con el total debido al redondeo.

FUENTE: INEGI.

**COMPOSICIÓN POR SUBSECTOR SEGÚN PRINCIPALES INDICADORES DE LOS
ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS CON PROGRAMA IMMEX
Marzo de 2016 ^{1/}**

Subsectores	Establecimientos	Personal ocupado			Horas trabajadas ^{1/}	Remuneraciones Medias ^{2/}	Ingresos ^{3/}		
		Total	Dependiente	Subcontratado			Total	Mercado nacional	Mercado extranjero
Total Nacional	5 024	2 390 801	1 866 925	523 876	475 919	12 529	343 497	133 232	210 264
311 Industria alimentaria	275	130 588	88 998	41 590	27 046	13 258	24 336	18 951	5 386
312 Industria de las bebidas y del tabaco	85	29 209	18 249	10 960	5 816	18 553	13 655	8 229	5 426
313 Fabricación de insumos textiles y acabado de textiles	88	36 145	26 616	9 529	6 491	7 524	3 156	1 733	1 423
314 Fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir	56	13 802	10 684	3 118	2 726	8 838	588	320	269
315 Fabricación de prendas de vestir	338	109 059	90 399	18 660	21 916	5 965	2 621	493	2 128
316 Curtido y acabado de cuero y piel, y fabricación de productos de cuero, piel y materiales sucedáneos	103	23 554	19 413	4 141	4 588	9 338	1 635	372	1 262
321 Industria de la madera	58	5 629	5 061	568	1 138	9 207	461	254	206
322 Industria del papel	125	30 955	25 595	5 360	6 581	12 530	5 417	3 903	1 514
323 Impresión e industrias conexas	83	14 275	11 539	2 736	2 854	9 581	587	260	326
325 Industria química	232	63 325	36 780	26 545	12 739	19 154	23 881	14 058	9 823
326 Industria del plástico y del hule	529	142 286	97 630	44 656	28 381	12 735	15 682	7 281	8 400
327 Fabricación de productos a base de minerales no metálicos	145	53 634	33 807	19 827	11 963	13 083	5 892	2 703	3 189
331 Industrias metálicas básicas	201	75 321	50 715	24 606	15 468	18 749	31 269	19 856	11 413
332 Fabricación de productos metálicos	517	121 627	86 047	35 580	24 313	13 742	14 176	8 031	6 145
333 Fabricación de maquinaria y equipo	261	94 914	76 200	18 714	18 920	13 904	10 871	1 945	8 925
334 Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos	351	261 699	233 033	28 666	52 877	12 344	10 523	623	9 900
335 Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica	279	167 888	118 709	49 179	33 284	12 569	16 052	5 710	10 342
336 Fabricación de equipo de transporte	880	809 363	638 435	170 928	157 117	12 785	155 646	37 583	118 063
337 Fabricación de muebles, colchones y persianas	133	33 959	32 706	1 253	6 883	9 752	1 211	167	1 044
339 Otras industrias manufactureras ^{4/}	285	173 569	166 309	7 260	34 818	11 703	5 838	759	5 079

^{1/} Cifras preliminares.

Nota: La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo.

^{1/} Miles de horas.

^{2/} Remuneraciones al personal ocupado que se contrata directamente, no incluye al personal subcontratado. Pesos mensuales por persona a precios de la segunda quincena de diciembre de 2010.

^{3/} Millones de pesos a precios corrientes.

^{4/} Incluye al subsector 324 Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón.

FUENTE: INEGI.

COMPOSICIÓN POR SUBSECTOR SEGÚN PRINCIPALES INDICADORES DE LOS ESTABLECIMIENTOS NO MANUFACTUREROS CON PROGRAMA IMMEX
Marzo de 2016 ^{p/}

Subsectores	Establecimientos	Personal ocupado			Horas trabajadas ^{1/}	Remuneraciones Medias ^{2/}	Ingresos ^{3/}		
		Total	Dependiente	Subcontratado			Total	Mercado nacional	Mercado extranjero
Total Nacional	1 110	312 796	217 482	95 314	62 106	9 569	21 347	7 779	13 569
111 Agricultura	268	171 436	123 571	47 865	34 165	6 657	4 605	376	4 228
212 Minería de minerales metálicos y no metálicos, excepto petróleo y gas	66	47 547	23 937	23 610	10 714	17 308	2 202	32	2 169
434 Comercio al por mayor de materias primas agropecuarias y forestales, para la industria, y materiales de desecho	84	2 993	1 939	1 054	501	10 875	2 039	1 510	529
493 Servicios de almacenamiento	102	4 585	2 417	2 168	863	12 342	999	467	532
561 Servicios de apoyo a los negocios	237	34 722	29 306	5 416	6 367	11 202	3 442	1 564	1 878
562 Manejo de residuos y desechos, y servicios de remediación	126	5 965	4 939	1 026	1 054	7 677	739	449	290
Resto de los subsectores ^{4/}	227	45 548	31 373	14 175	8 443	13 613	7 322	3 381	3 941

^{p/} Cifras preliminares.

Nota: La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo.

^{1/} Miles de horas.

^{2/} Remuneraciones al personal ocupado que se contrata directamente, no incluye al personal subcontratado. Pesos mensuales por persona a precios de la segunda quincena de diciembre de 2010.

^{3/} Millones de pesos a precios corrientes.

^{4/} Incluye los subsectores de actividad de acuerdo con el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN 2007); 112, 114, 115, 221, 431, 432, 433, 435, 436, 437, 484, 488, 511, 512, 517, 518, 519, 531, 532, 541, 811 y 812.

FUENTE: INEGI.

Fuente de información:

<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/saladeprensa/noticia.aspx?id=2709>

Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM)

El pasado 20 de junio de 2016, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) publicó los resultados de la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM), que el Instituto lleva a cabo en empresas del sector manufacturero en México. A continuación se presentan los resultados para el cuarto mes de 2016.

Cifras desestacionalizadas⁵

El INEGI destaca las variaciones porcentuales de las series desestacionalizadas o ajustadas estacionalmente, tanto respecto al mes anterior como respecto al mismo mes del año anterior⁶, ya que la gran mayoría de las series económicas se ven afectadas por causas estacionales.

PRINCIPALES INDICADORES DEL SECTOR MANUFACTURERO CIFRAS DESESTACIONALIZADAS Abril de 2016

Indicador	Variación % en abril de 2016 respecto al:	
	Mes previo	Mismo mes del año anterior
Personal ocupado	0.1	2.3
Obreros	0.1	2.3
Empleados	0.4	2.1
Horas trabajadas	-0.9	1.0
Obreros	-0.6	1.4
Empleados	-0.5	1.1
Remuneraciones medias reales	0.7	2.3
Salarios pagados a obreros	1.3	2.2
Sueldos pagados a empleados	0.2	2.3
Prestaciones sociales	0.8	2.8

Nota: La serie desestacionalizada de cada uno de los totales se calcula de manera independiente a la de sus componentes.

FUENTE: INEGI.

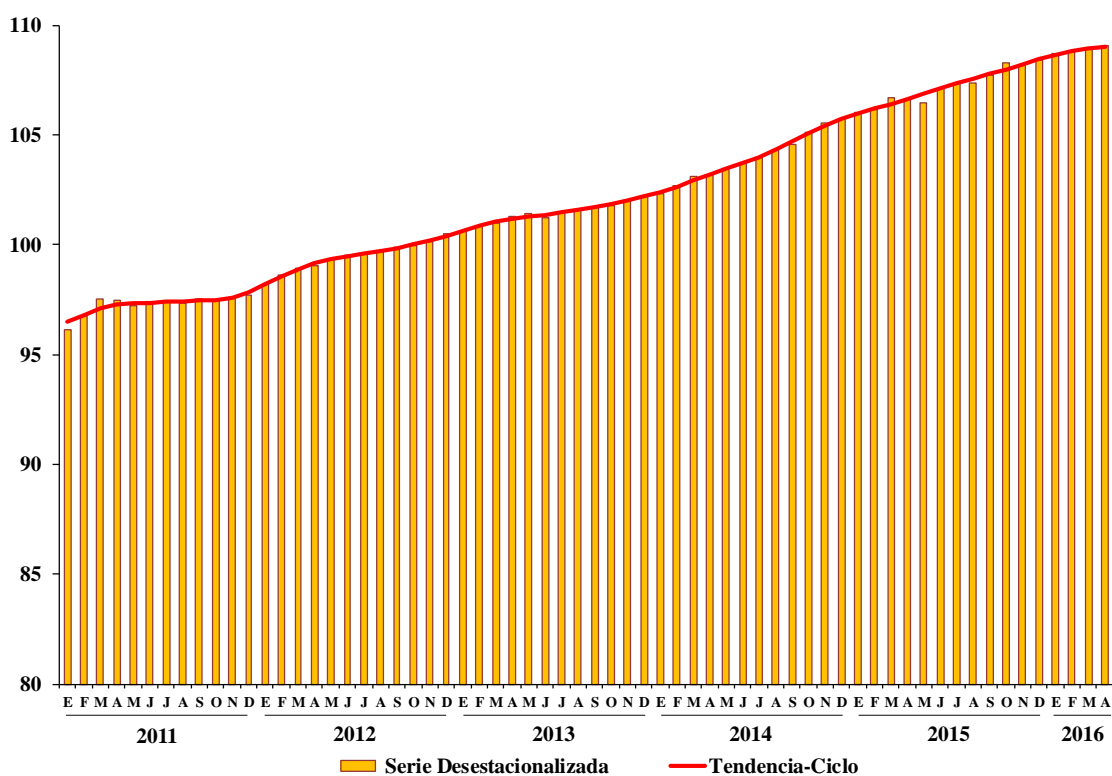
⁵ El INEGI señala que la gran mayoría de las series económicas se ven afectadas por factores estacionales y de calendario. El ajuste de las cifras por dichos factores permite obtener las cifras desestacionalizadas, cuyo análisis ayuda a realizar un mejor diagnóstico de la evolución de las variables.

⁶ Variación anual de las cifras desestacionalizadas.

Personal ocupado

El personal ocupado en la industria manufacturera registró un incremento de 0.1% en abril de 2016 frente a marzo pasado, con datos ajustados por estacionalidad. Por tipo de contratación, el número de obreros avanzó 0.1% y el de los empleados que realizan labores administrativas 0.4 por ciento.

PERSONAL OCUPADO
SERIES DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
Enero de 2011 – abril de 2016
- Índice 2008=100 -

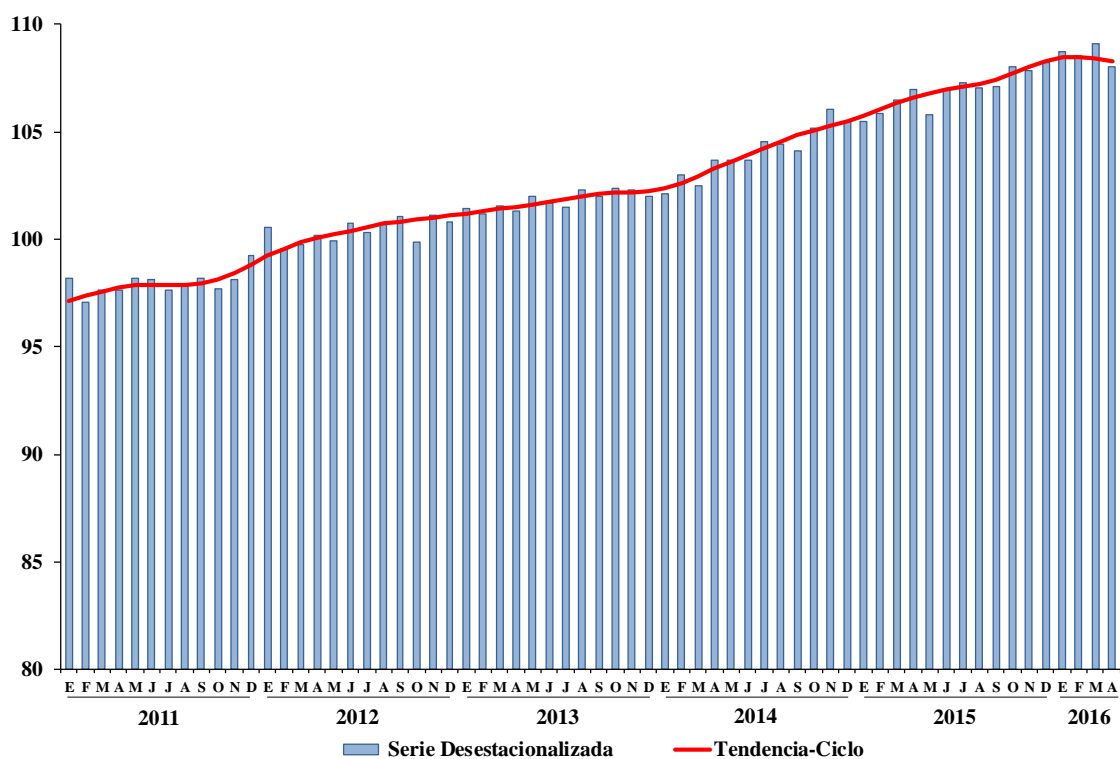


FUENTE: INEGI.

Horas trabajadas

En el cuarto mes del año en curso, las horas trabajadas en las industrias manufactureras registraron una caída de 0.9%, en comparación con las del mes inmediato anterior, con datos desestacionalizados; las correspondientes a los obreros disminuyeron 0.6% y las de los empleados 0.5% a tasa mensual.

HORAS TRABAJADAS
SERIE DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
 Enero de 2011 - abril de 2016
 - Índice 2008=100 -



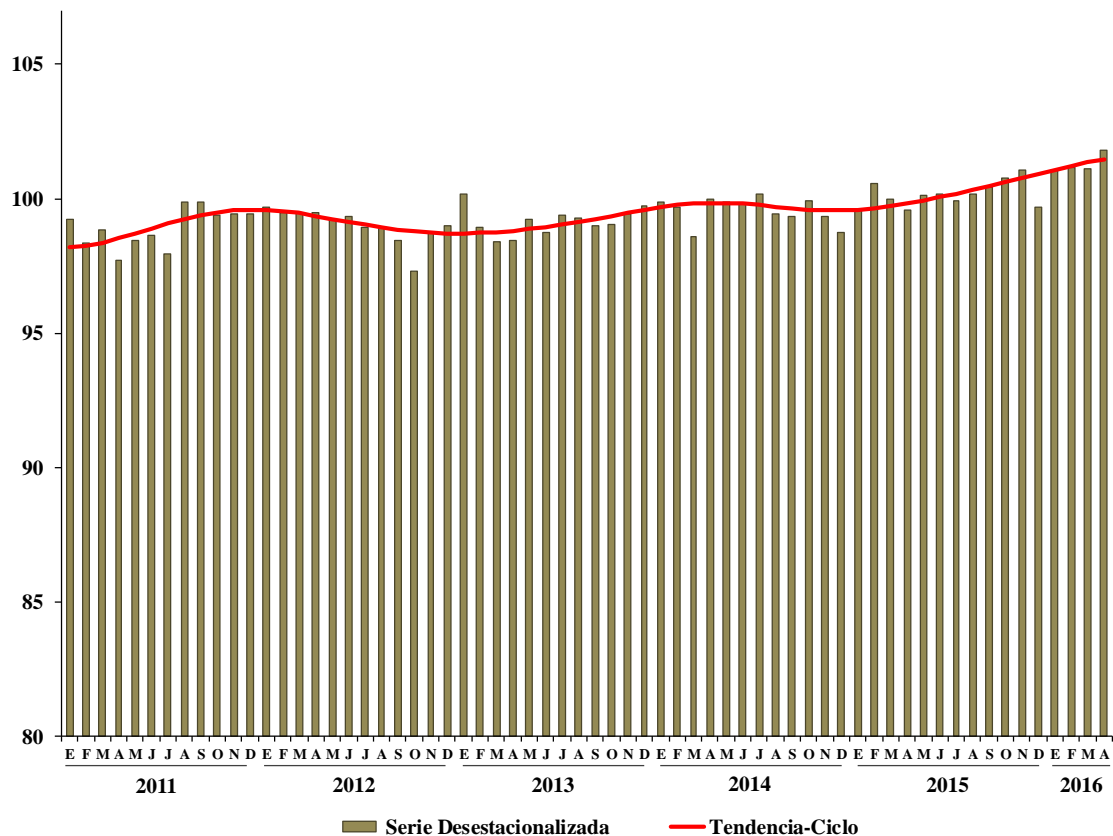
FUENTE: INEGI.

Remuneraciones medias reales pagadas

Eliminando el factor estacional, las remuneraciones medias reales pagadas en abril de este año fueron superiores en 0.7% frente a las de marzo pasado. De manera desagregada, los salarios pagados a obreros se elevaron 1.3%, los sueldos pagados a

empleados 0.2% y las prestaciones sociales aumentaron 0.8% en su comparación mensual.

**REMUNERACIONES MEDIAS REALES
SERIES DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
Enero de 2011 - abril de 2016
- Índice 2008=100 -**



FUENTE: INEGI.

Cifras originales

PRINCIPALES INDICADORES DEL SECTOR MANUFACTURERO Y POR SUBSECTOR

Abril de 2016 ^{p/}

– Variación porcentual anual respecto al mismo mes del año anterior –

Subsectores	Personal ocupado	Horas trabajadas	Remuneraciones medias ^{1/}	Capacidad de planta utilizada ^{2/}
Total	2.2	2.2	0.7	0.5
Obreros ^{a/}	2.3	2.0	-0.5	
Empleados ^{b/}	2.1	3.0	1.4	
Prestaciones sociales			1.8	
31-33 Total Industrias Manufactureras	2.2	2.2	0.7	0.5
311 Industria alimentaria	0.3	1.4	-0.3	1.4
312 Industria de las bebidas y del tabaco	1.8	2.9	5.7	2.2
313 Fabricación de insumos textiles y acabado de textiles	3.9	8.2	1.1	1.1
314 Fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir	2.9	11.2	-1.1	-0.6
315 Fabricación de prendas de vestir	-1.0	1.7	1.3	1.1
316 Curtido y acabado de cuero y piel, y fabricación de productos de cuero, piel y materiales sucedáneos	-0.4	3.8	8.3	1.4
321 Industria de la madera	-3.4	0.8	3.6	3.8
322 Industria del papel	-0.1	0.7	-0.3	2.6
323 Impresión e industrias conexas	1.5	1.8	0.1	1.5
324 Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón	-10.9	-10.4	5.5	-3.0
325 Industria química	-0.2	-0.3	-3.3	1.7
326 Industria del plástico y del hule	1.6	1.8	1.7	1.6
327 Fabricación de productos a base de minerales no metálicos	1.9	3.2	2.0	2.8
331 Industrias metálicas básicas	-0.4	1.4	5.3	1.3
332 Fabricación de productos metálicos	3.3	4.0	0.9	-0.2
333 Fabricación de maquinaria y equipo	1.2	1.1	0.7	-2.5
334 Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos	3.8	1.4	1.7	1.6
335 Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica	4.0	2.1	-0.1	2.4
336 Fabricación de equipo de transporte	4.6	3.2	0.7	-2.2
337 Fabricación de muebles, colchones y persianas	4.5	0.7	-0.4	1.3
339 Otras industrias manufactureras	6.2	4.3	-1.1	2.8

^{p/} Cifras preliminares.^{1/} Resultan de dividir la masa de remuneraciones reales entre el empleo.^{2/} Porcentaje que indica la relación entre el volumen de la producción obtenida por las unidades económicas y el volumen de producción que potencialmente podría generarse en un período determinado; lo anterior de acuerdo con las condiciones de infraestructura, equipamiento, procedimientos técnicos y de organización, así como recursos humanos y materiales, que éstas utilizan. Diferencias en puntos porcentuales.^{a/} Para las Remuneraciones medias, se refiere a salarios pagados a obreros.^{b/} Para las Remuneraciones medias, se refiere a sueldos pagados a empleados.

FUENTE: INEGI.

Nota metodológica

Las cifras aquí mencionadas podrán ser consultadas en la página del INEGI en Internet: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

Fuente de información:

http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/emim/emim2016_06.pdf

Personal ocupado en empresas constructoras

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) informó, el pasado 31 de mayo, los principales resultados de la Encuesta Nacional de Empresas Constructoras (ENEI), durante marzo de 2016.

Con fundamento en las cifras de la estadística básica que mensualmente recaba el INEGI de las empresas constructoras que conforman el directorio de los Censos Económicos, a continuación se presenta el análisis publicado por ese Instituto.

Cifras desestacionalizadas⁷

El INEGI destaca las variaciones porcentuales de las series desestacionalizadas o ajustadas estacionalmente, tanto respecto al mes anterior como respecto al mismo mes del año anterior⁸, ya que la gran mayoría de las series económicas se ven afectadas por factores estacionales.

⁷ El INEGI señala que la gran mayoría de las series económicas se ven afectadas por factores estacionales y de calendario. El ajuste de las cifras por dichos factores permite obtener las cifras desestacionalizadas, cuyo análisis ayuda a realizar un mejor diagnóstico de la evolución de las variables.

⁸ Variación anual de las cifras desestacionalizadas.

**PRINCIPALES INDICADORES DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS
POR TIPO DE CONTRATACIÓN
Marzo de 2016
- Cifras desestacionalizadas -**

Indicador	Variación % en marzo de 2016 respecto al:	
	Mes previo	Mismo mes del año anterior
Valor de la producción	-0.1	0.7
Personal ocupado	0.5	-0.2
Dependiente de la razón social	0.3	-1.2
Obreros	0.5	-1.2
Empleados	-0.5	-1.5
Otros ^{1/ 2/}	0.7	2.1
No dependiente de la razón social	-3.5	3.1
Horas trabajadas	-1.0	-2.4
Por dependientes de la razón social	-1.1	-3.6
Obreros	-1.3	-3.8
Empleados	-0.9	-3.3
Otros ^{1/}	2.3	6.9
Por no dependientes de la razón social	-1.9	2.4
Remuneraciones medias reales ^{3/}	0.4	1.6
Salarios pagados a obreros	0.4	1.7
Sueldos pagados a empleados	0.7	1.8

^{1/} Incluye a los propietarios, familiares y otros trabajadores no remunerados.

^{2/} Este indicador no presenta un patrón estacional por lo que para su comparación mensual y anual se utiliza la serie original.

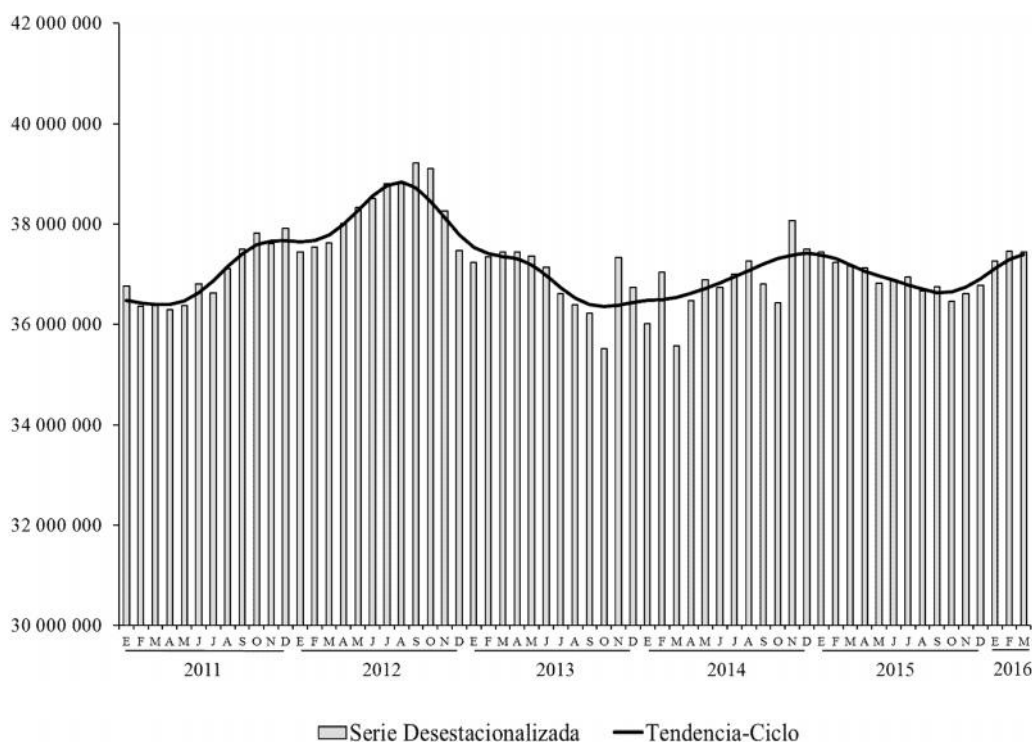
^{3/} Corresponden al personal ocupado dependiente de la razón social, no incluye al personal no dependiente. Resultan de dividir las remuneraciones reales totales entre el personal ocupado.

FUENTE: INEGI

Valor de producción de las empresas constructoras⁹

El valor de producción generado por las empresas constructoras disminuyó 0.1% en términos reales durante el tercer mes de este año con relación al mes inmediato anterior, con cifras ajustadas por estacionalidad.

VALOR DE PRODUCCIÓN
Series desestacionalizada y de tendencia-ciclo
Enero de 2011 - marzo de 2016
- Miles de pesos a precios de junio de 2012 -



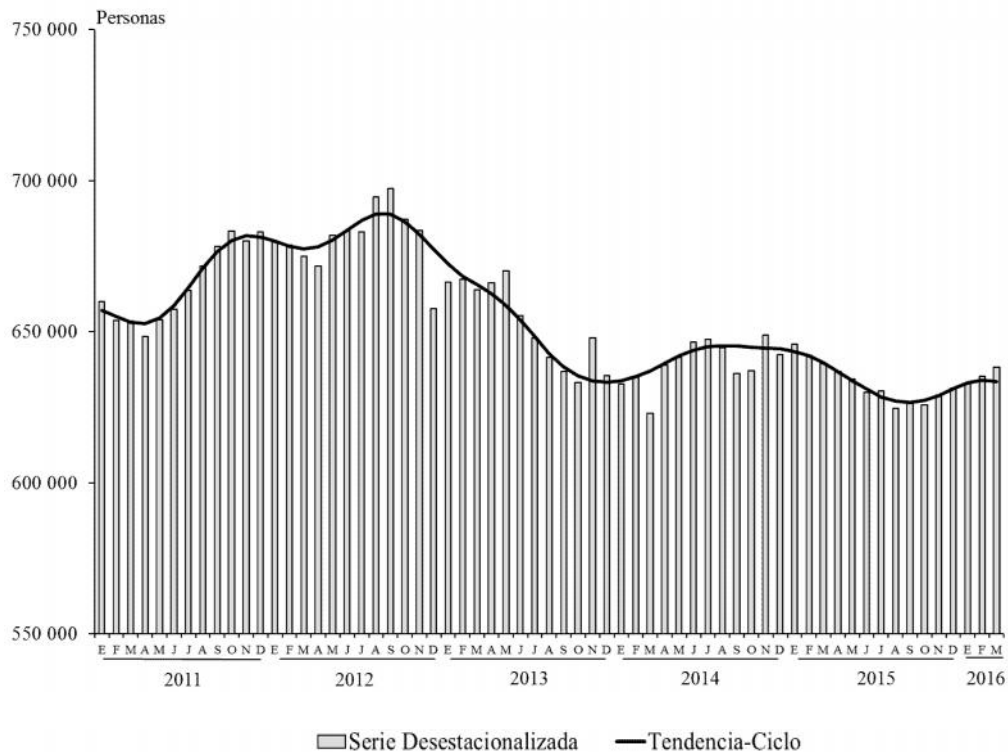
FUENTE: INEGI.

⁹ El valor de producción que aquí se presenta se deriva de la Encuesta Nacional de Empresas Constructoras. Dichos valores se deflactan con el Índice de Precios al Productor de la Construcción, con objeto de obtener valores en términos reales. Cabe señalar que el comportamiento de esta variable puede diferir del reportado por el Indicador de la Producción de la Industria de la Construcción proveniente del Sistema de Cuentas Nacionales de México, ya que este último considera además la autoconstrucción que realizan las empresas que se ubican en las distintas actividades económicas, así como la construcción que llevan a cabo los hogares.

Personal ocupado en las empresas constructoras

El personal ocupado en la industria de la construcción mostró un incremento de 0.5% en marzo de 2016 frente al mes precedente, según datos ajustados por estacionalidad. Por tipo de contratación, el personal dependiente o contratado directamente por la empresa se elevó 0.3% (el número de obreros aumentó 0.5%, en tanto que el de los empleados retrocedió 0.5% y el grupo de otros —que incluye a propietarios, familiares y otros trabajadores sin remuneración— avanzó 0.7%) y el personal no dependiente de la razón social se redujo 3.5% a tasa mensual durante el mes de referencia.

PERSONAL OCUPADO
Series desestacionalizada y de tendencia-ciclo
Enero de 2011 - marzo de 2016

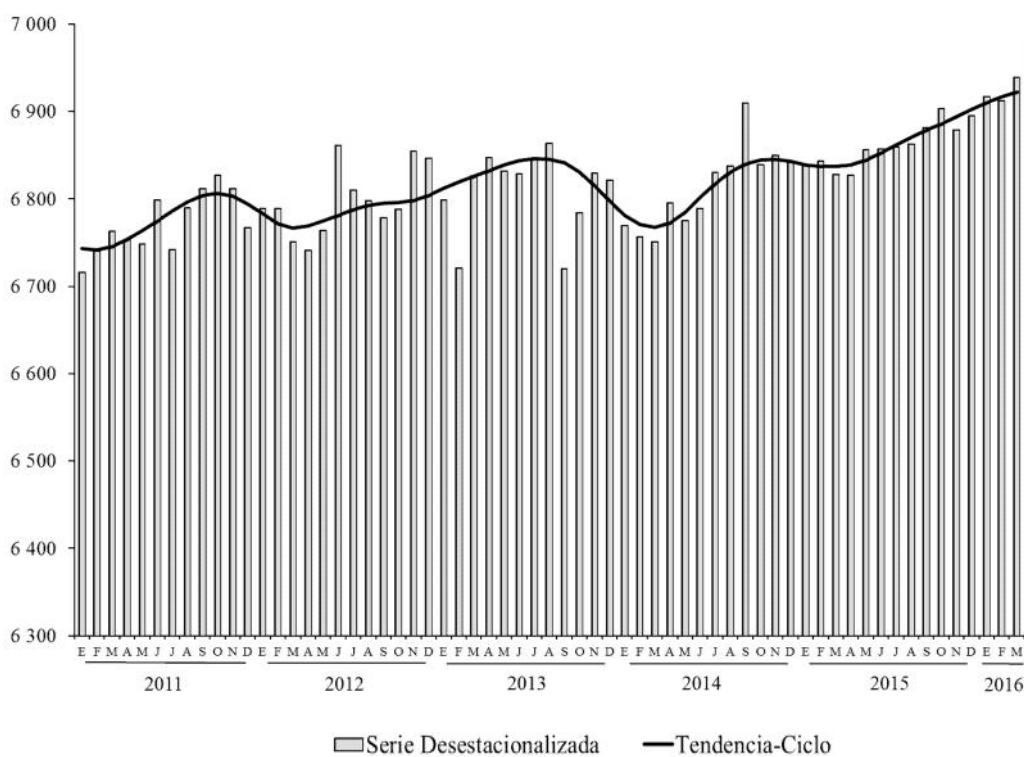


FUENTE: INEGI.

Remuneraciones medias reales en las empresas constructoras

Para el tercer mes de 2016, las remuneraciones medias reales pagadas¹⁰ registraron un avance de 0.4% con relación al mes precedente, según datos ajustados por estacionalidad. Por componentes, los sueldos pagados a empleados se elevaron 0.7% y los salarios pagados a obreros 0.4%, en el lapso de un mes.

REMUNERACIONES MEDIAS REALES
Serie desestacionalizada y de tendencia-ciclo
Enero de 2011 – marzo de 2016
- Pesos a precios de la segunda quincena de diciembre de 2010=100 -



FUENTE: INEGI.

En su comparación anual, con cifras ajustadas por estacionalidad, el valor de producción generado por las empresas constructoras durante marzo del presente año creció 0.7% en términos reales respecto a marzo de 2015, el personal ocupado fue

¹⁰ Corresponden al personal ocupado dependiente de la razón social, no incluye al personal no dependiente.

inferior en 0.2% y las horas trabajadas bajaron 2.4%, mientras que las remuneraciones medias reales pagadas se acrecentaron 1.6% a tasa anual.

Cifras originales

**PRINCIPALES INDICADORES DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS
A NIVEL DE SUBSECTOR Y TIPO DE CONTRATACIÓN**

Marzo de 2016 ^{p/}

- Variación porcentual anual con relación a igual período del año anterior -

Indicador	Marzo ^{p/}	Ene-mar ^{p/}
Valor de la producción ^{1/}	-0.6	0.1
236 Edificación	-13.1	-9.1
237 Construcción de obras de ingeniería civil	12.0	6.4
238 Trabajos especializados para la construcción	16.8	22.6
Personal ocupado	-0.8	-1.2
236 Edificación	-2.3	-2.5
237 Construcción de obras de ingeniería civil	2.1	1.6
238 Trabajos especializados para la construcción	-3.4	-4.4
Dependiente de la razón social	-1.9	-2.3
Obreros	-2.0	-2.7
Empleados	-1.7	-1.0
Otros ^{2/}	2.1	0.4
No dependiente de la razón social	4.2	4.0
Horas trabajadas	-2.1	-1.6
236 Edificación	-4.6	-3.4
237 Construcción de obras de ingeniería civil	2.4	2.0
238 Trabajos especializados para la construcción	-5.8	-5.7
Por dependientes de la razón social	-3.0	-2.2
Obreros	-3.0	-2.3
Empleados	-3.6	-1.8
Otros ^{2/}	-1.1	-2.0
Por no dependientes de la razón social	2.5	1.0
Remuneraciones medias reales ^{3/}	1.3	1.2
236 Edificación	2.7	2.0
237 Construcción de obras de ingeniería civil	-2.6	-2.4
238 Trabajos especializados para la construcción	4.4	5.5
Salarios pagados a obreros	1.4	0.9
Sueldos pagados a empleados	1.1	1.1

^{1/} Deflactado con el Índice de Precios al Productor de la Construcción, con objeto de obtener valores en términos reales.

^{2/} Incluye a los propietarios, familiares y otros trabajadores no remunerados.

^{3/} Corresponden al personal ocupado dependiente de la razón social, no incluye al personal no dependiente. Resultan de dividir las remuneraciones reales totales entre el personal ocupado.

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: INEGI.

DISTRIBUCIÓN DEL VALOR DE LA CONSTRUCCIÓN POR SUBSECTOR Y TIPO ESPECÍFICO DE OBRA SEGÚN SECTOR CONTRATANTE

Marzo de 2016 ^{p/}

- Estructura porcentual -

Valor de producción de la obra por:	Total	Sector	
		público	privado
Sector	100.0	42.9	57.1
Por Subsector	100.0	100.0	100.0
236 Edificación	45.2	18.8	65.1
237 Construcción de obras de ingeniería civil	45.2	76.8	21.4
238 Trabajos especializados para la construcción	9.6	4.4	13.5
Por tipo y tipo específico	100.0	100.0	100.0
Edificación ^{1/}	45.1	12.5	69.5
Vivienda	19.2	0.3	33.3
Edificios industriales, comerciales y de servicios	21.5	5.0	33.9
Escuelas	1.9	4.1	0.2
Hospitales y clínicas	1.5	3.1	0.3
Obras y trabajos auxiliares para la edificación	1.0	0.0	1.7
Agua riego y saneamiento	5.2	9.8	1.7
Sistemas de agua potable y drenaje	4.3	8.7	0.9
Presas y obras de riego	0.8	0.8	0.8
Obras y trabajos auxiliares para agua, riego y saneamiento	0.1	0.3	0.0
Electricidad y telecomunicaciones	6.9	8.1	5.9
Infraestructura para la generación y distribución de electricidad	5.3	8.1	3.1
Infraestructura para telecomunicaciones	1.3	0.0	2.3
Obras y trabajos auxiliares para electricidad y telecomunicaciones	0.3	0.0	0.5
Transporte y urbanización	24.3	45.4	8.4
Obras de transporte en ciudades y urbanización	6.1	9.3	3.7
Carreteras, caminos y puentes	15.7	31.9	3.6
Obras ferroviarias	0.9	1.9	0.1
Infraestructura marítima y fluvial	0.7	1.2	0.4
Obras y trabajos auxiliares para transporte	0.9	1.1	0.7
Petróleo y petroquímica	9.3	21.3	0.3
Refinerías y plantas petroleras	5.1	11.6	0.3
Oleoductos y gasoductos	4.2	9.7	0.0
Obras y trabajos auxiliares para petróleo y petroquímica	0.0	0.0	0.0
Otras construcciones	9.3	2.8	14.1
Instalaciones en edificaciones	4.5	0.9	7.1
Montaje de estructuras	1.1	0.4	1.7
Trabajos de albañilería y acabados	0.9	0.3	1.4
Obras y trabajos auxiliares para otras construcciones	2.8	1.2	3.9

Nota: La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo de las cifras.

^{1/} A diferencia del subsector 236 Edificación, que considera a las empresas constructoras clasificadas en dicho subsector, la Edificación como tipo de obra representa a todas aquellas constructoras que realizaron actividades de edificación, independientemente de su clasificación.

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: INEGI.

VALOR DE PRODUCCIÓN POR ENTIDAD FEDERATIVA SEGÚN TIPO DE OBRA

Marzo de 2016 ^{p/}

- Estructura porcentual -

Entidad Federativa	Total	Tipo de obra					
		Edificación	Agua, riego y saneamiento	Electricidad y telecomunicaciones	Transporte y urbanización	Petróleo y petroquímica	Otras construcciones
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Aguascalientes	1.8	2.0	1.1	1.6	2.0	0.0	2.8
Baja California	3.1	3.5	2.8	3.0	3.9	0.0	2.1
Baja California Sur	1.3	0.8	0.5	0.6	3.2	0.0	1.2
Campeche	3.5	0.2	0.0	0.1	1.5	32.3	0.3
Coahuila de Zaragoza	2.5	2.6	1.1	8.1	1.7	0.0	3.5
Colima	1.1	1.3	0.7	2.2	0.9	0.0	1.7
Chiapas	1.1	0.7	1.3	0.8	2.3	0.1	1.0
Chihuahua	4.5	4.9	10.9	3.4	4.4	0.0	4.8
Ciudad de México	6.6	5.0	12.7	10.2	6.0	0.0	16.4
Durango	1.5	1.3	1.3	1.4	2.7	0.0	1.3
Guanajuato	5.9	8.7	1.4	3.4	5.6	0.7	2.6
Guerrero	1.5	1.4	3.0	0.2	2.8	0.0	0.2
Hidalgo	3.4	1.6	2.9	9.9	1.8	13.9	1.0
Jalisco	6.6	7.0	3.4	11.7	5.6	0.0	11.4
Estado de México	6.2	4.7	10.8	9.1	9.5	0.0	6.4
Michoacán de Ocampo	2.3	3.3	1.3	0.7	2.5	0.3	0.4
Morelos	0.3	0.5	0.0	0.0	0.3	0.1	0.2
Nayarit	1.1	0.7	0.8	0.2	2.5	0.0	1.8
Nuevo León	9.2	12.9	6.1	6.5	4.8	5.1	10.2
Oaxaca	1.3	0.8	0.0	0.6	2.2	3.3	0.3
Puebla	3.2	3.3	0.2	4.3	5.2	0.0	1.5
Querétaro	3.1	4.0	5.5	0.6	3.1	0.0	2.4
Quintana Roo	2.7	4.6	0.0	1.2	1.2	0.0	2.8
San Luis Potosí	3.8	4.1	0.8	0.2	3.3	10.8	0.6
Sinaloa	3.1	2.7	16.2	3.5	3.0	0.0	0.9
Sonora	4.0	4.0	8.3	3.4	4.5	0.0	5.2
Tabasco	2.4	1.6	1.7	4.2	3.4	4.7	0.8
Tamaulipas	3.4	4.0	1.3	3.2	2.2	4.8	3.9
Tlaxcala	0.2	0.3	0.0	0.1	0.1	0.0	0.2
Veracruz de Ignacio de la Llave	5.9	3.9	1.8	2.8	5.7	23.8	2.2
Yucatán	1.9	3.0	1.1	1.0	0.9	0.0	2.0
Zacatecas	1.4	0.6	1.0	1.8	0.8	0.0	7.9

Nota: La suma de los parciales puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: INEGI.

Nota Metodológica

La información contenida en este boletín es generada por el INEGI a través de la Encuesta Nacional de Empresas Constructoras y se da a conocer en la fecha establecida en el Calendario de Difusión de Información de Coyuntura.

Las cifras aquí mencionadas podrán ser consultadas en la página del INEGI en Internet:

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

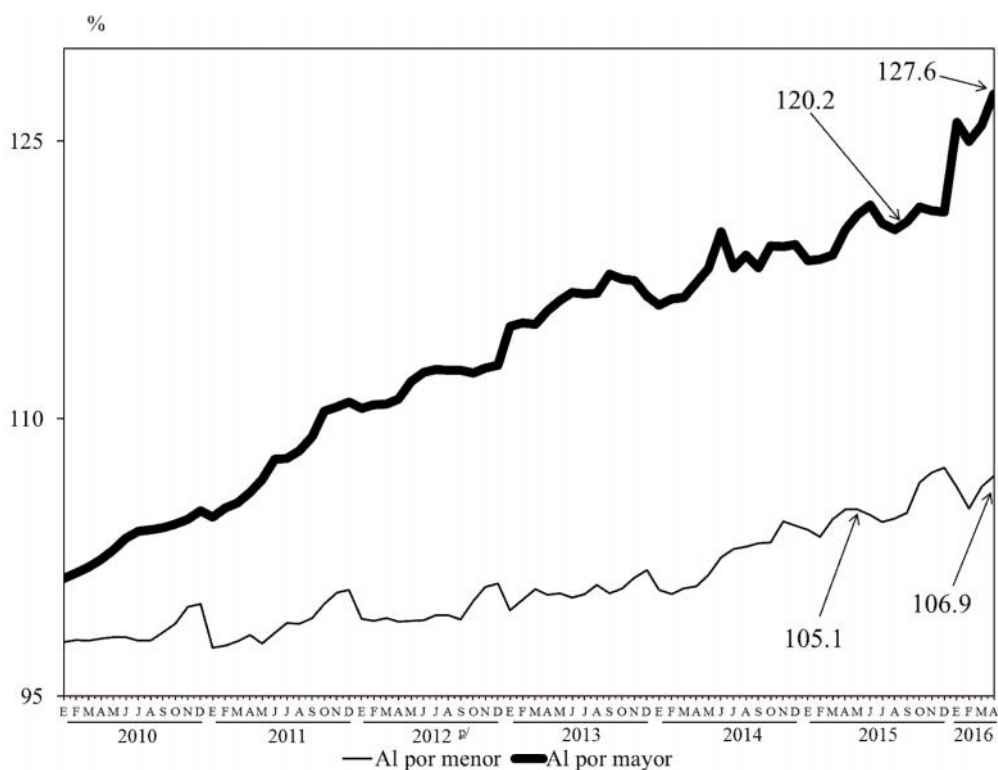
Fuente de información:

http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/enec/enec2016_05.pdf

Personal ocupado en empresas comerciales

De acuerdo con la información de la Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales (EMEC) que realiza el INEGI en 32 entidades federativas del país, en abril de 2016, el índice de personal ocupado se incrementó con respecto al nivel reportado un año antes en los establecimientos con ventas tanto al por mayor como al por menor en 6.1 y 1.7%, respectivamente.

**ÍNDICE DE PERSONAL OCUPADO EN EMPRESAS
COMERCIALES CON VENTAS AL POR MAYOR
Y AL POR MENOR
Enero de 2010 – abril de 2016
- Índice base 2008=100 -**



^{p/} Cifras preliminares a partir de la fecha que se señala.

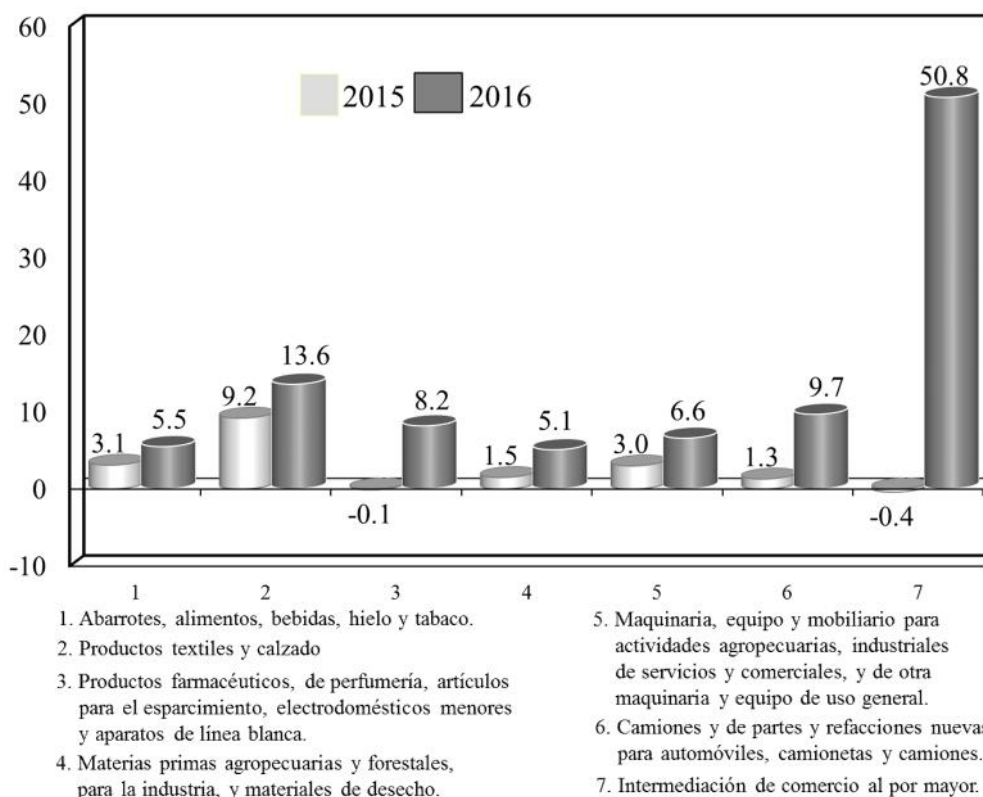
FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales.

Los siete subsectores de actividad económica en que se agrupa a los establecimientos con ventas al por mayor, experimentaron incrementos en los índices de ocupación, presentándose los mayores incrementos en el de intermediación y comercio al por menor (50.8%), productos textiles y calzado (13.6%), camiones y de partes y refacciones nuevas para automóviles, camionetas y camiones (9.7%), y el de productos farmacéuticos, de perfumería, artículos para el esparcimiento, electrodomésticos menores y aparatos de línea blanca (8.2%).

ÍNDICE DE PERSONAL OCUPADO EN EMPRESAS COMERCIALES CON VENTAS AL POR MAYOR POR SUBSECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Abril ^{p/}

- Variación porcentual respecto al mismo mes del año anterior -



^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con Información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales.

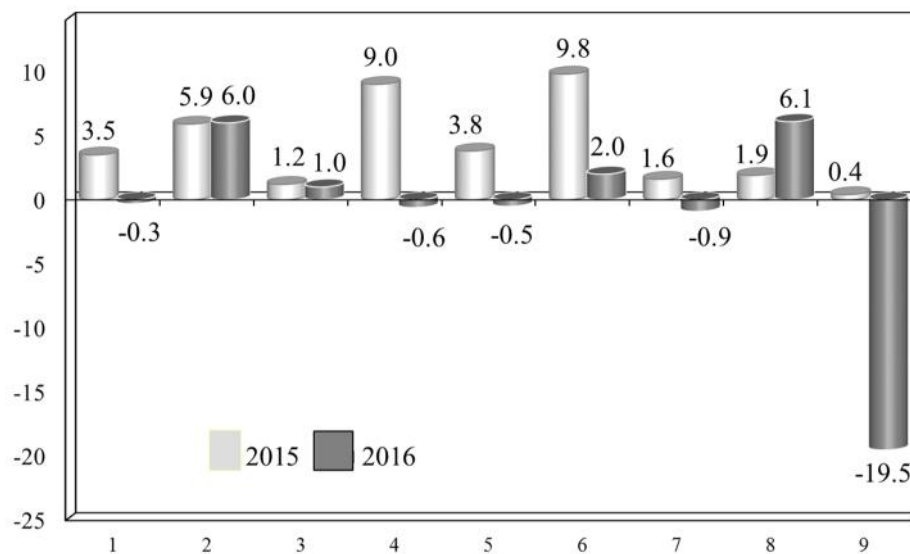
De los nueve subsectores de actividad económica en que se clasifica a las empresas comerciales con ventas al por menor, cuatro de ellos registraron incrementos en el índice de personal ocupado; presentándose los mayores incrementos en el de vehículos de motor, refacciones, combustibles y lubricantes (6.1%) y en tiendas de autoservicio y departamentales (6.0%).

Por el contrario, los principales subsectores que presentaron una disminución en su población ocupada fueron: comercio exclusivamente a través de internet y catálogos, impresos, televisión y similares (19.5%); los artículos de ferretería, tlapalería y vidrios (0.9%); y los artículos para el cuidado de la salud (0.6%).

ÍNDICE DE PERSONAL OCUPADO EN EMPRESAS COMERCIALES CON VENTAS AL POR MENOR POR SUBSECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Abril ^{D/}

-Variación porcentual respecto al mismo mes del año anterior-



1. Abarrotes, alimentos, bebidas, hielo y tabaco.
2. Tiendas de autoservicio y departamentales.
3. Productos textiles, bisutería, accesorios de vestir y calzado.
4. Artículos para el cuidado de la salud.
5. Artículos de papelería, para el esparcimiento y otros artículos de uso personal.
6. Enseres domésticos, computadoras, artículos para la decoración de interiores y artículos usados.
7. Artículos de ferretería, tlapalería y vidrios.
8. Vehículos de motor, refacciones, combustibles y lubricantes.
9. Exclusivamente a través de Internet, y catálogos impresos, televisión y similares.

^{D/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales.

Fuente de información:

La base estadística con la que se elaboró este análisis se encuentra en la siguiente liga:
<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

Personal ocupado en los servicios no financieros

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) rediseñó la Encuesta Mensual de Servicios (EMS), como parte del proceso de actualización y mejora del Sistema Integrado de Encuestas en Unidades Económicas. Bajo este esquema presentó los resultados de las nuevas series de la EMS, cuyo diseño estadístico se realizó para 99 conjuntos de actividades económicas relacionadas con los Servicios Privados no Financieros. El INEGI también señala que las series inician desde 2008.

Los resultados de la Encuesta Mensual de Servicios (EMS) en abril de 2016 fueron publicados por el INEGI el pasado 24 de junio.

Principales Resultados

La desagregación se presenta para las variables de los ingresos por la Prestación de Servicios, el Personal Ocupado total, los Gastos de Consumo de Bienes y Servicios¹¹, y el pago al factor trabajo a través de las remuneraciones totales.

¹¹ Es el importe que destinó el establecimiento o empresa al consumo de bienes y servicios para realizar su actividad económica.

SERVICIOS PRIVADOS NO FINANCIEROS
Abril de 2016
- Cifras desestacionalizadas -

Índices	Variación % respecto	
	al mes previo	a igual mes de 2015
Ingresos por la Prestación de Servicios *	-0.7	7.3
Personal Ocupado	0.4	3.0
Gastos por Consumo de Bienes y Servicios *	-0.4	10.5
Remuneraciones Totales *	-0.6	4.4

* En términos reales.

FUENTE: INEGI.

Cifras desestacionalizadas¹²

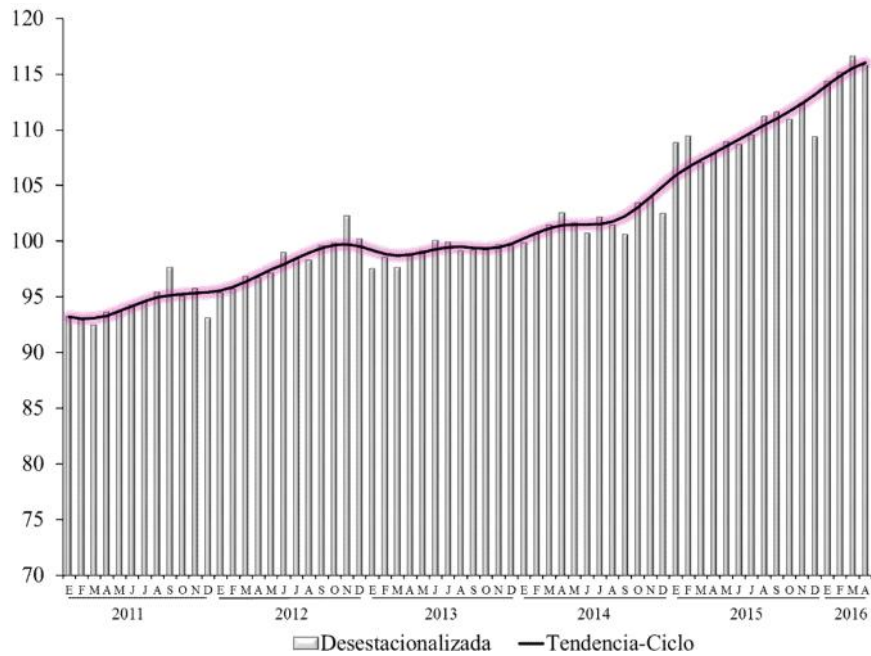
Al eliminar el componente estacional, los Ingresos obtenidos por la prestación de los Servicios Privados no Financieros¹³ disminuyeron 0.7% en términos reales, la masa de las Remuneraciones Totales se redujo 0.6% y los Gastos por Consumo de Bienes y Servicios descendieron 0.4%, en tanto que el Personal Ocupado aumentó 0.4% en abril de este año, respecto al mes inmediato anterior.

Las siguientes gráficas muestran las series desestacionalizadas y de tendencia-ciclo de los indicadores del sector servicios.

¹² El INEGI señala que la gran mayoría de las series económicas se ven afectadas por factores estacionales y de calendario. El ajuste de las cifras por dichos factores permite obtener las cifras desestacionalizadas, cuyo análisis ayuda a realizar un mejor diagnóstico de la evolución de las variables.

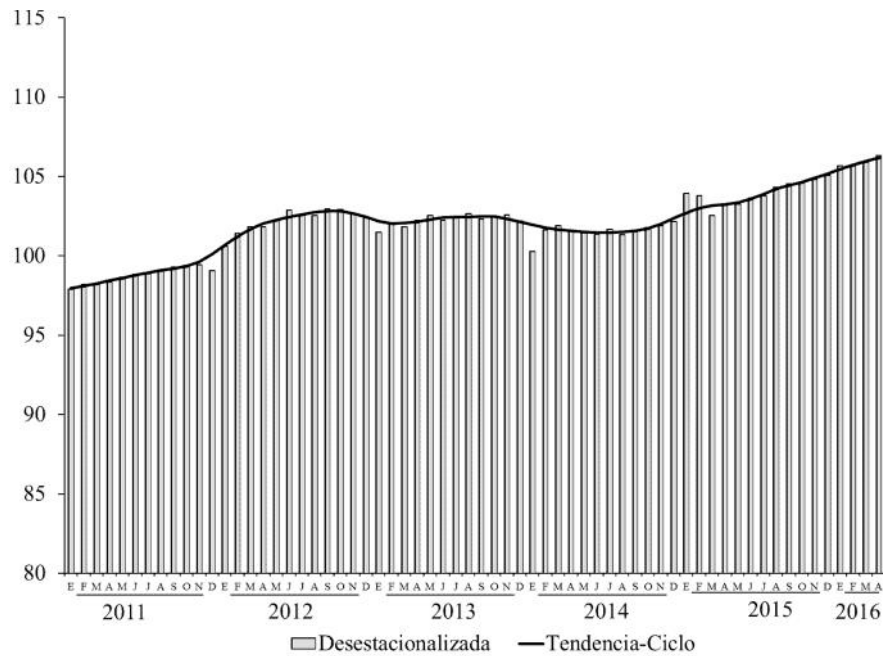
¹³ No incluye al Sector 43, comercio al por mayor; 46, comercio al por menor; 52, servicios financieros y de seguros; 55, corporativos; 81, otros servicios, excepto actividades gubernamentales y, 93, actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales. También se excluyen a las unidades dedicadas al desarrollo de actividades sociales.

ÍNDICE AGREGADO DE LOS INGRESOS REALES POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SERIES DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
Enero de 2011 - abril de 2016
- Índice base 2008=100 -



FUENTE: INEGI.

ÍNDICE DE PERSONAL OCUPADO SERIES DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
Enero de 2011 - abril de 2016
- Índice base 2008=100 -

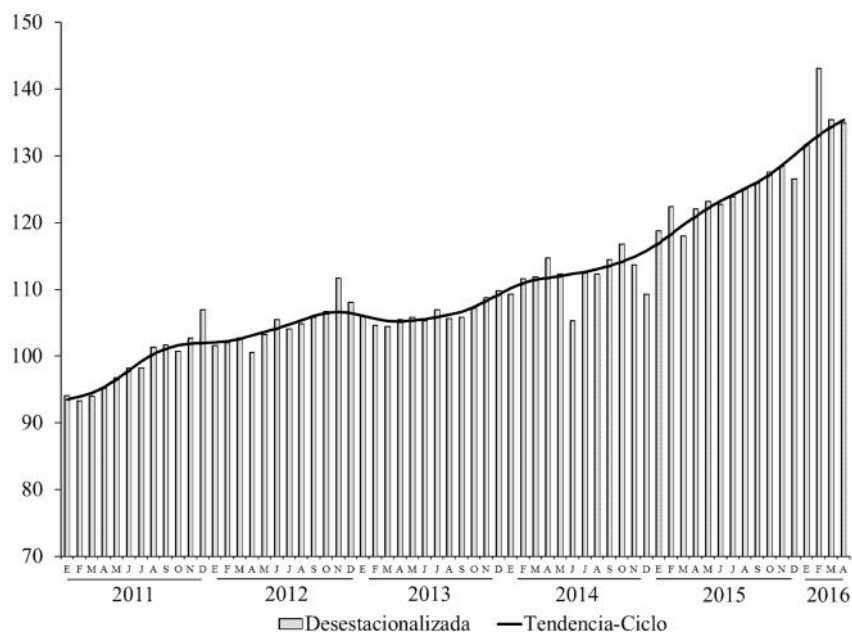


FUENTE: INEGI.

**ÍNDICE DE GASTOS POR CONSUMO DE BIENES Y SERVICIOS
SERIES DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO**

Enero de 2011 – abril de 2016

- Índice base 2008=100 -

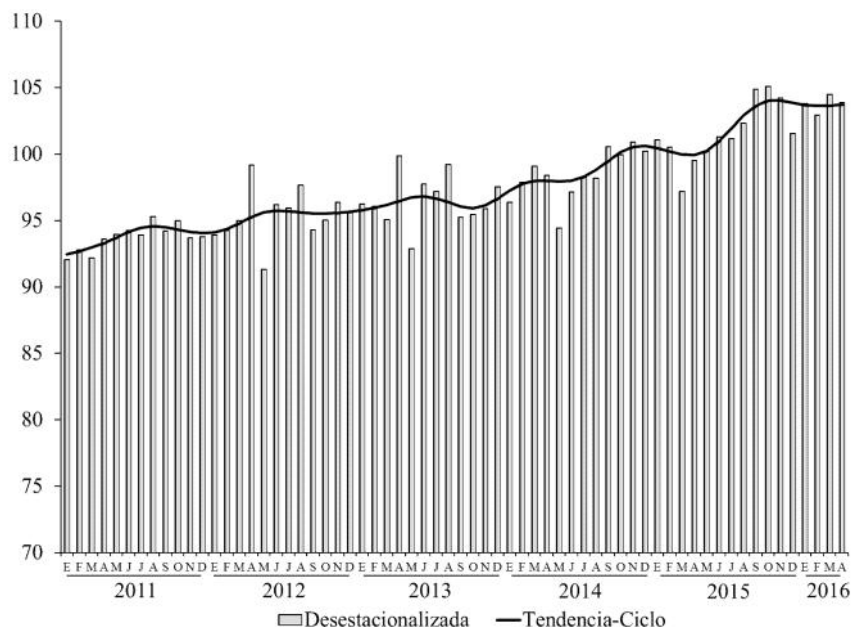


FUENTE: INEGI.

**ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES TOTALES
SERIES DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO**

Enero de 2011 – abril de 2016

- Índice base 2008=100 -



FUENTE: INEGI.

SERVICIOS PRIVADOS NO FINANCIEROS POR SECTOR
Abril de 2016
- Cifras desestacionalizadas -

Sector	Descripción	Ingresos Totales *		Personal ocupado	
		Variación respecto		Variación respecto	
		al mes previo %	a igual mes de 2015 %	al mes previo %	a igual mes de 2015 %
48-49	Transportes, correos y almacenamiento.	1.4	12.0	0.8	6.9
51	Información en medios masivos.	-1.6	11.8	-0.2	1.7
53	Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles.	-0.2	-9.0	0.9	0.7
54	Servicios profesionales, científicos y técnicos.	14.8	8.8	1.2	-3.5
56	Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación.	7.5	3.7	0.0	-0.6
61	Servicios educativos.	1.1	3.8	0.8	3.0
62	Servicios de salud y de asistencia social.	-2.2	8.2	0.5	2.8
71	Servicios de esparcimiento, culturales, deportivos y otros servicios recreativos.	-0.6	5.3	0.5	2.5
72	Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas.	-3.0	7.0	-0.3	7.3

* En términos reales.

FUENTE: INEGI.

Cifras originales

SERVICIOS PRIVADOS NO FINANCIEROS
Abril de 2016 [¶]
- Variación porcentual respecto al mismo período del año anterior -

Índices	Abril	Enc-Abr
Ingresos por la Prestación de Servicios *	7.9	7.7
Personal Ocupado	3.1	2.5
Gastos por Consumo de Bienes y Servicios *	12.9	13.6
Remuneraciones Totales *	4.3	4.3

Nota: Las variaciones porcentuales anuales fueron calculadas con todos los decimales.

[¶] Cifras preliminares.

* En términos reales.

FUENTE: INEGI.

Aspectos Metodológicos

Las cifras aquí mencionadas podrán ser consultadas en la página del INEGI en internet:

www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/terciario/ems/default.aspx

Fuente de información:

http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/ems/ems2016_06.pdf

Índices de Productividad Laboral y del Costo Unitario de la Mano de Obra

El pasado 13 de junio de 2016, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía publicó los resultados de los Índices de Productividad Laboral y del Costo Unitario de la Mano de Obra correspondientes al primer trimestre de 2016, mismos que elabora con la finalidad de medir la productividad de los trabajadores y los costos de la mano de obra en sectores clave de la economía.

Antecedentes

En noviembre de 2009, en el marco de la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (LSNIEG, D.O.F. 16/IV/2008), se constituyó como parte del Subsistema Nacional de Información Demográfica y Social, el Comité Técnico Especializado de Estadísticas del Trabajo y Previsión Social (CTEETPS), cuyo objetivo es “coordinar y promover la ejecución de programas de desarrollo de estadísticas laborales, vigilar el cumplimiento de las normas y las metodologías establecidas para la captación, procesamiento, análisis y difusión de las mismas”.

Las instituciones participantes del Comité son: Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), Secretaría de Economía (SE), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y el Banco de México (BANXICO).

En cumplimiento de los Programas Anuales de Estadística y Geografía 2011 y 2012, el Comité elaboró una metodología para construir índices de productividad laboral para el conjunto de la economía nacional, así como de productividad laboral y costo

unitario de la mano de obra para los sectores de la construcción, las manufacturas y el comercio¹⁴.

La medición de la productividad laboral permitirá conocer y evaluar la eficiencia del aporte del factor trabajo al proceso productivo.

Principales resultados

Los resultados están constituidos por el índice global de productividad laboral de la economía y sus tres grandes grupos de actividad, así como por los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra de cinco sectores de actividad económica: la construcción, las industrias manufactureras, el comercio al por mayor, el comercio al por menor y la agrupación de los servicios privados no financieros.

¹⁴ La versión 2015 del documento “Metodología para el cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra” fue publicada por el INEGI el 5 de junio de 2015 y puede consultarse en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/biblioteca/ficha.aspx?upc=702825074036>.

Cifras desestacionalizadas

Índice Global de Productividad Laboral de la Economía

En el primer trimestre de 2016, el Índice Global de Productividad Laboral de la Economía (IGPLE) por hora trabajada, que resulta de la relación entre el Producto Interno Bruto a precios constantes y el factor¹⁵ trabajo de todas las unidades productivas del país, presentó un nivel de 103.5 puntos (base 2008=100), mientras que en el trimestre anterior había sido de 102.7 puntos; dicho comportamiento reflejó un avance de 0.8%, con cifras ajustadas por estacionalidad.

De manera desagregada, los resultados del Índice Global de Productividad Laboral (IGPL) por grupos de actividad económica con base en las horas trabajadas fueron los siguientes: en las actividades primarias fue superior en 3.4% y en las terciarias en 1%, en tanto que en las actividades secundarias disminuyó 1%, con datos desestacionalizados.

ÍNDICE GLOBAL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA ECONOMÍA (IGPLE) Y POR GRUPOS DE ACTIVIDAD - Cifras desestacionalizadas -

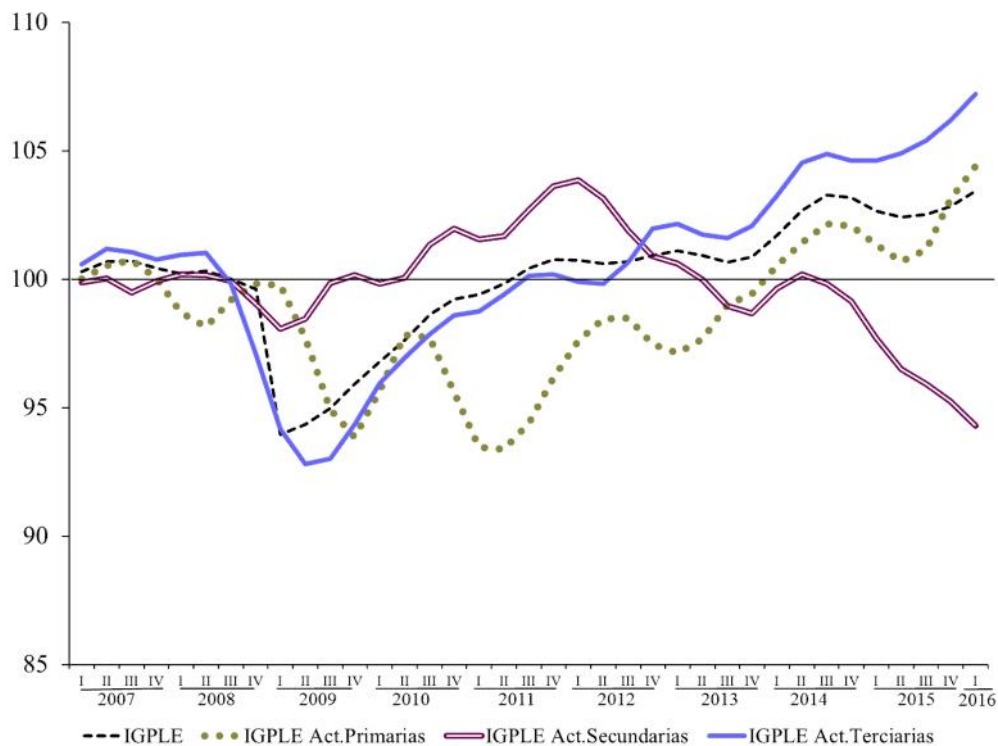
Índices	Variación % durante el primer trimestre de 2016 respecto al:	
	Trimestre inmediato anterior	Mismo trimestre de 2015
IGPLE con base en horas trabajadas	0.8	1.5
IGPL en las Actividades Primarias	3.4	3.6
IGPL en las Actividades Secundarias	-1.0	-3.7
IGPL en las Actividades Terciarias	1.0	2.8

FUENTE: INEGI.

¹⁵ Cifras generadas por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

A continuación se presentan las tendencias del IGPLE y de sus grupos de actividades.

ÍNDICE GLOBAL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA ECONOMÍA (IGPLE) Y POR GRUPOS DE ACTIVIDAD
SERIES DE TENDENCIA-CICLO
Primer trimestre de 2007 - primer trimestre de 2016
- Índices base 2008=100 -



FUENTE: INEGI.

Índices de Productividad Laboral por Sector

El Índice de Productividad Laboral (IPL) se define como el cociente entre el índice del valor de la producción a precios constantes en un período determinado, y el índice de horas trabajadas o el índice de personal ocupado total en el mismo período.

El Índice de Productividad Laboral con base en horas trabajadas, en las empresas de la construcción reportó un ascenso de 1.7%, en tanto que en los establecimientos de las industrias manufactureras retrocedió 0.6% en el período enero-marzo de 2016 frente al trimestre que le precede, con cifras desestacionalizadas.

Por su parte, el Índice de Productividad Laboral en las empresas comerciales y de servicios (definido como el índice de los ingresos reales entre el índice de personal ocupado) avanzó 2.6% en el comercio al por menor, 2.4% en las empresas de servicios privados no financieros y en las empresas comerciales al por mayor creció 2%, con datos ajustados por estacionalidad.

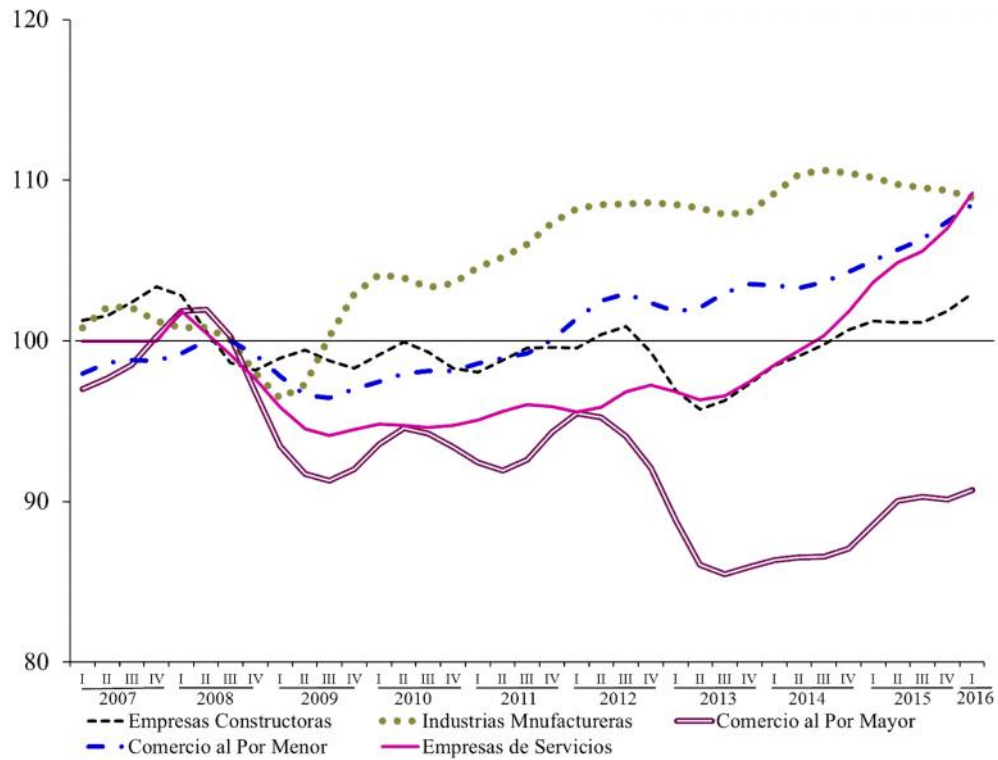
ÍNDICE DE PRODUCTIVIDAD LABORAL (IPL) POR SECTOR CIFRAS DESESTACIONALIZADAS

Índices	Variación % durante el primer trimestre de 2016 respecto al:	
	Trimestre inmediato anterior	Mismo trimestre de 2015
IPL en las Empresas Constructoras	1.7	1.9
IPL en las Industrias Manufactureras	-0.6	-1.1
IPL en el Comercio al por Mayor	2.0	2.4
IPL en el Comercio al por Menor	2.6	3.4
IPL en las Empresas de Servicios ^{*/}	2.4	5.4

^{*/} Empresas de servicios privados no financieros.

FUENTE: INEGI.

ÍNDICE DE PRODUCTIVIDAD LABORAL (IPL) POR SECTOR
SERIES DE TENDENCIA -CICLO
Primer trimestre de 2007 - primer trimestre de 2016
- Índice base 2008=100 -



FUENTE: INEGI.

Costo Unitario de la Mano de Obra por Sector

El Índice del Costo Unitario de la Mano de Obra (ICUMO) es un indicador complementario al índice de productividad laboral, el cual resulta de relacionar el costo por unidad de insumo laboral (remuneraciones medias reales) con la medida de la productividad laboral.

El Índice del Costo Unitario de la Mano de Obra en las empresas constructoras y en los establecimientos de las industrias manufactureras se incrementó 0.6 y 0.5% respectivamente, en el primer trimestre del presente año frente al inmediato anterior, en tanto que en las empresas de comercio al por mayor se redujo 1.6%, en el comercio al por menor disminuyó 0.3% y en las empresas del sector de los servicios privados no financieros descendió 2.5%, con cifras desestacionalizadas.

ÍNDICE DEL COSTO UNITARIO DE LA MANO (ICUMO) POR SECTOR CIFRAS DESESTACIONALIZADAS

Índices	Variación % durante el primer trimestre de 2016 respecto al:	
	Trimestre inmediato anterior	Mismo trimestre de 2015
ICUMO en las Empresas Constructoras	0.6	-0.1
ICUMO en las Industrias Manufacturera	0.5	2.2
ICUMO en el Comercio al por Mayor	-1.6	0.6
ICUMO en el Comercio al por Menor	-0.3	1.1
ICUMO en las Empresas de Servicios ^{*/}	-2.5	-2.7

^{*/} Empresas de servicios privados no financieros.

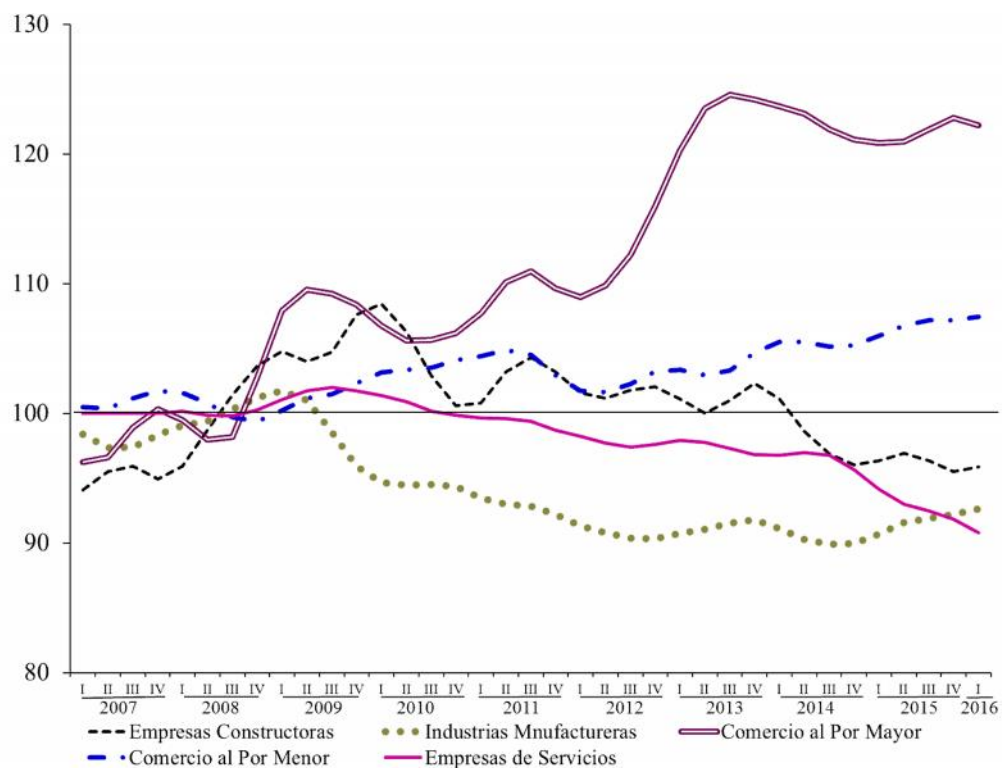
FUENTE: INEGI.

**ÍNDICE DEL COSTO UNITARIO DE LA MANO DE OBRA
(ICUMO) POR SECTOR**

SERIES DE TENDENCIA -CICLO

Primer trimestre de 2007 - primer trimestre de 2016

- Índice base 2008=100 -



FUENTE: INEGI.

**ÍNDICE GLOBAL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA ECONOMÍA (IGPLE) Y
POR GRUPOS DE ACTIVIDAD Y SUS ÍNDICES COMPONENTES
- Índices base 2008=100 -**

Índices	1 ^{er} Trimestre		Variación % anual
	2015	2016 ^{p/}	
Índice Global de Productividad Laboral de la Economía	101.2	102.8	1.6
– Índice del Producto Interno Bruto	112.2	115.1	2.6
– Índice de Horas Trabajadas	110.9	111.9	1.0
IGPL de las Actividades Primarias	97.1	101.8	4.8
– Índice del Producto Interno Bruto	101.2	104.3	3.1
– Índice de Horas Trabajadas	104.2	102.5	-1.7
IGPL de las Actividades Secundarias	95.8	93.2	-2.7
– Índice del Producto Interno Bruto	104.9	105.3	0.4
– Índice de Horas Trabajadas	109.5	113.0	3.2
IGPL de las Actividades Terciarias	103.6	106.8	3.1
– Índice del Producto Interno Bruto	116.9	121.2	3.7
– Índice de Horas Trabajadas	112.8	113.4	0.5

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: INEGI.

**ÍNDICE DE PRODUCTIVIDAD LABORAL (IPL) POR SECTOR
Y SUS ÍNDICES COMPONENTES**

Índices	1 ^{er} Trimestre		Variación % anual
	2015 ^{p/}	2016	
IPL en las Empresas Constructoras	96.5	98.1	1.7
– Índice del Valor de la Producción	89.9	90.0	0.1
– Índice de Horas Trabajadas	93.2	91.7	-1.6
IPL en las Industrias Manufactureras	111.1	109.2	-1.7
– Índice de Volumen de la Producción	115.7	116.5	0.7
– Índice de Horas Trabajadas	104.1	106.7	2.5
IPL en el Comercio al por Mayor ^{1/}	85.5	86.3	0.9
– Índice de Ingresos Reales	101.4	108.5	7.0
– Índice de Personal Ocupado	118.7	125.6	5.8
IPL en el Comercio al por Menor ^{1/}	100.7	105.9	5.2
– Índice de Ingresos Reales	104.8	112.1	7.0
– Índice de Personal Ocupado	104.1	105.9	1.7
IPL en las Empresas de Servicios ^{1/}	101.7	106.9	5.1
– Índice de Ingresos Reales	106.1	114.1	7.6
– Índice de Personal Ocupado	104.3	106.8	2.3

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: INEGI.

**ÍNDICE DE PRODUCTIVIDAD LABORAL POR ENTIDAD FEDERATIVA
SEGÚN SECTOR**

Primer trimestre de 2016 ^{v/}

- Variación porcentual anual respecto al mismo trimestre del año anterior -

Entidad Federativa	Industrias Manufactureras ^{1/}	Empresas Comerciales ^{2/}	
		Al por Mayor	Al por Menor
Aguascalientes	-1.1	23.9	6.0
Baja California	0.9	3.4	6.9
Baja California Sur	47.2	5.2	-1.0
Campeche	-10.0	-11.3	4.3
Coahuila de Zaragoza	-0.2	8.6	-0.6
Colima	-5.7	21.2	2.9
Chiapas	16.8	4.8	11.2
Chihuahua	2.6	6.4	-0.6
Ciudad de México	-2.6	-0.1	-1.4
Durango	-7.8	-1.8	32.9
Guanajuato	2.1	2.8	-3.5
Guerrero	43.1	-3.5	16.1
Hidalgo	5.5	3.3	20.8
Jalisco	6.6	16.1	8.0
Estado de México	-5.6	3.1	-1.5
Michoacán de Ocampo	-8.2	12.8	12.8
Morelos	2.6	2.8	-15.5
Nayarit	4.1	2.8	-3.7
Nuevo León	-1.4	-12.4	12.6
Oaxaca	2.7	6.1	-5.8
Puebla	-8.2	-0.3	0.3
Querétaro	0.3	0.3	13.0
Quintana Roo	-7.5	13.1	9.2
San Luis Potosí	1.1	0.2	-1.4
Sinaloa	-8.4	13.9	12.2
Sonora	3.8	8.9	-0.2
Tabasco	-4.5	-5.0	-2.8
Tamaulipas	-11.7	-7.3	4.0
Tlaxcala	1.1	36.7	3.9
Veracruz de Ignacio de la Llave	-5.1	2.6	-3.4
Yucatán	8.3	-1.6	6.5
Zacatecas	9.9	10.2	-1.1

^{1/} Con base en horas trabajadas.

^{2/} Con base en el personal ocupado, dada la disponibilidad de información básica.

^{v/} Cifras preliminares.

FUENTE: INEGI.

**ÍNDICE DEL COSTO UNITARIO DE LA MANO DE OBRA (ICUMO) POR SECTOR
Y SUS ÍNDICES COMPONENTES**

Índices	1 ^{er} Trimestre		Variación % anual
	2015 [∩]	2016	
Costo Unitario de la Mano de Obra en las Empresas Constructoras	97.3	97.2	-0.1
–Índice de Remuneraciones Medias Reales	93.9	95.4	1.6
–Índice de Productividad Laboral [∩]	96.5	98.1	1.7
Costo Unitario de la Mano de Obra en las Industrias Manufactureras	88.3	91.2	3.3
–Índice de Remuneraciones Medias Reales	98.1	99.6	1.5
–Índice de Productividad Laboral [∩]	111.1	109.2	-1.7
Costo Unitario de la Mano de Obra en el Comercio al por Mayor	120.4	122.1	1.4
–Índice de Remuneraciones Medias Reales	102.9	105.4	2.4
–Índice de Productividad Laboral [∩]	85.5	86.3	0.9
Costo Unitario de la Mano de Obra en el Comercio al por Menor	107.1	108.8	1.6
–Índice de Remuneraciones Medias Reales	107.9	115.2	6.8
–Índice de Productividad Laboral [∩]	100.7	105.9	5.2
Costo Unitario de la Mano de Obra en las Empresas de Servicios	91.6	88.8	-3.0
–Índice de Remuneraciones Medias Reales	93.1	94.9	2.0
–Índice de Productividad Laboral [∩]	101.7	106.9	5.1

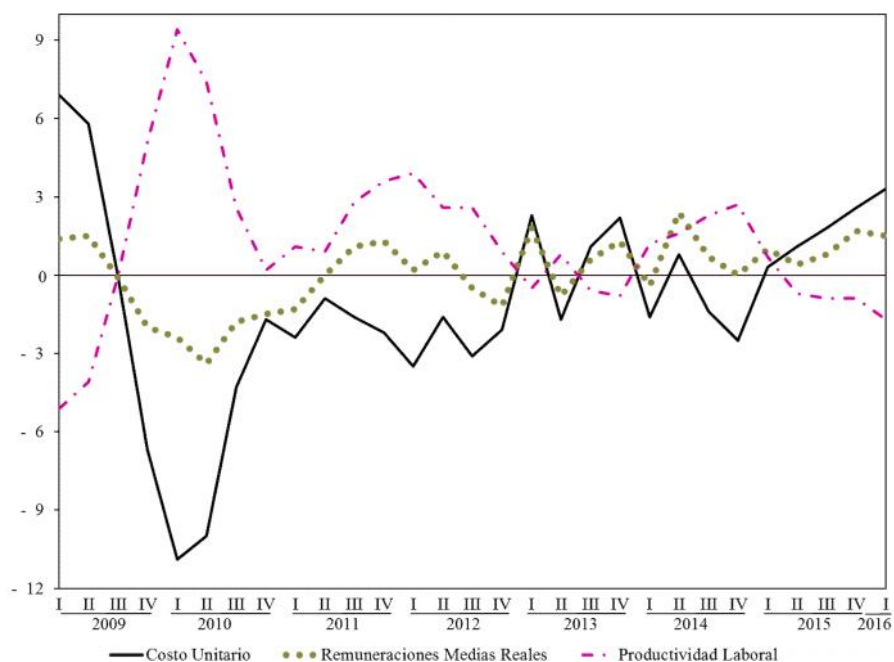
[∩] Con base en horas trabajadas.

[∩] Con base en el personal ocupado, dada la disponibilidad de información básica.

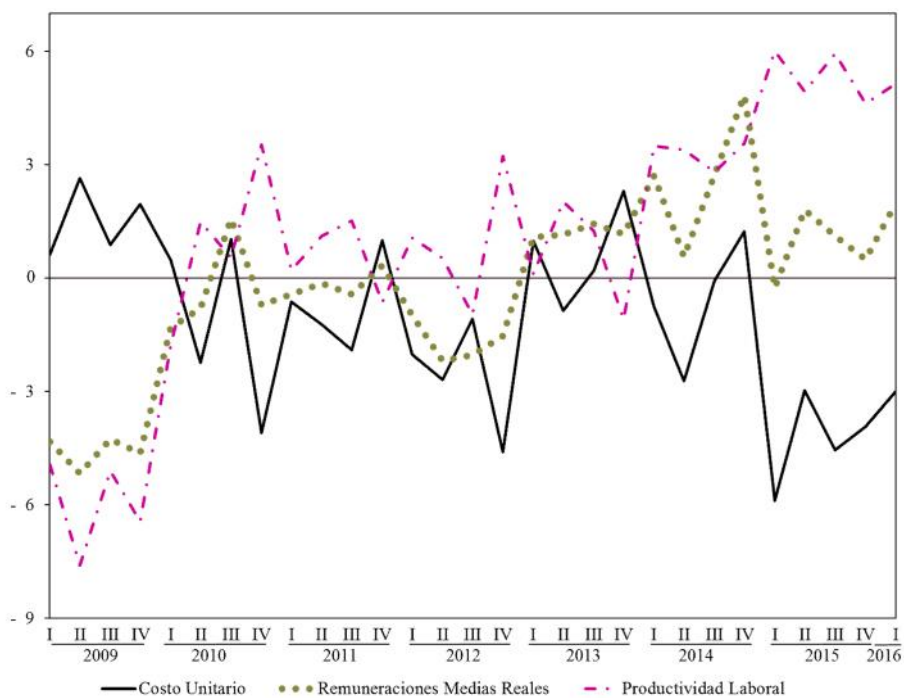
[∩] Cifras preliminares.

FUENTE: INEGI.

**VARIACIÓN ANUAL DEL COSTO UNITARIO DE LA MANO DE OBRA (ICUMO)
EN LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS
Primer trimestre de 2009 – primer trimestre de 2016**



**VARIACIÓN ANUAL DEL COSTO UNITARIO DE LA MANO DE OBRA (ICUMO)
EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS
Primer trimestre de 2009 – primer trimestre de 2016**



FUENTE: INEGI

**ÍNDICE DEL COSTO UNITARIO DE LA MANO DE OBRA POR ENTIDAD
FEDERATIVA SEGÚN SECTOR**

Primer trimestre de 2016 ^{2/}

- Variación porcentual anual respecto al mismo trimestre del año anterior -

Entidad Federativa	Industrias Manufactureras ^{1/}	Empresas Comerciales ^{2/}	
		Al por Mayor	Al por Menor
Aguascalientes	3.1	-19.1	0.1
Baja California	4.0	-0.2	-4.9
Baja California Sur	-22.0	-12.9	-4.1
Campeche	12.9	40.4	1.7
Coahuila de Zaragoza	1.9	-6.0	3.1
Colima	4.2	-15.2	-0.2
Chiapas	-26.2	0.9	-9.0
Chihuahua	2.5	6.3	-0.5
Ciudad de México	4.3	4.4	1.7
Durango	11.8	14.7	-21.1
Guanajuato	-0.7	0.1	-5.1
Guerrero	-14.1	2.3	-12.1
Hidalgo	-3.0	4.1	-17.1
Jalisco	-2.6	-13.2	-1.4
Estado de México	8.2	-6.5	-1.2
Michoacán de Ocampo	2.7	-3.0	-2.0
Morelos	0.7	5.0	9.2
Nayarit	2.7	3.2	2.2
Nuevo León	3.4	25.2	-3.9
Oaxaca	4.8	1.3	9.0
Puebla	8.3	5.9	3.5
Querétaro	1.4	2.8	-4.4
Quintana Roo	6.5	-5.6	-1.3
San Luis Potosí	3.9	7.7	-5.8
Sinaloa	20.5	-10.1	0.2
Sonora	-0.5	-0.8	12.4
Tabasco	-9.7	-1.8	10.2
Tamaulipas	11.6	15.5	0.5
Tlaxcala	-1.2	-20.7	1.4
Veracruz de Ignacio de la Llave	-1.8	0.6	6.4
Yucatán	-8.3	3.3	-1.4
Zacatecas	7.4	-1.8	3.7

^{1/} Con base en horas trabajadas.

^{2/} Con base en el personal ocupado, dada la disponibilidad de información básica.

^{3/} Cifras preliminares.

FUENTE: INEGI.

Nota al usuario

El INEGI ofrece, por primera ocasión, los Indicadores de Productividad Laboral y del Costo Unitario de la Mano de Obra de las Industrias Manufactureras y de las Empresas Comerciales a nivel de entidad federativa, cuyas series históricas se encuentran disponibles a partir de 2007 y 2008 a la fecha, respectivamente.

Finalmente, se amplían las series de los Indicadores de Productividad Laboral y del Costo Unitario de la Mano de Obra de las Empresas Comerciales, con las series correspondientes a los períodos 2003-2007.

Aspectos metodológicos

La metodología para el cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra se puede consultar en la siguiente dirección:

<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/biblioteca/ficha.aspx?upc=702825078829>

Fuente de información:

http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/ipl/ipl2016_06.pdf

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)

Resultados mensuales

Con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que lleva a cabo el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en todo el país, a continuación se presentan los resultados preliminares más relevantes sobre la ocupación y el empleo durante abril de 2016, publicado el pasado 27 de mayo.

Cifras desestacionalizadas¹⁶

Composición de la población de 15 años y más

En el esquema de la ENOE se considera a la población en edad de trabajar como aquella de 15 años en adelante, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

Bajo este esquema, los datos preliminares indican que 59.7% de la población de 15 años y más es económicamente activa (está ocupada o busca estarlo); dicha proporción fue mayor en 0.3 puntos porcentuales a la registrada un mes antes, según cifras desestacionalizadas. El resto se dedica al hogar, estudia, está jubilado o pensionado, tiene impedimentos personales o lleva a cabo otras actividades (Población No Económicamente Activa, PNEA).

¹⁶ De acuerdo con el INEGI, la gran mayoría de las series económicas se ven afectadas por factores estacionales y de calendario. El ajuste de las cifras por dichos factores permite obtener cifras desestacionalizadas, cuyo análisis ayuda a realizar un mejor diagnóstico de la evolución de las variables.

**TASAS DE PARTICIPACIÓN, DESOCUPACIÓN Y SUBOCUPACIÓN
DURANTE ABRIL DE 2016
- Cifras desestacionalizadas -**

Principales tasas	Porcentaje	Diferencia en puntos porcentuales respecto a:	
		Mes inmediato anterior	Igual mes del año anterior
Tasa de Participación ^{1/}	59.7	0.3	0.2
Tasa de Desocupación (TD) ^{2/}	3.9	-0.3	-0.5
Tasa de Subocupación ^{3/}	7.1	-0.7	-1.4

^{1/} Porcentaje respecto de la Población de 15 años y más.

^{2/} Porcentaje respecto de la Población Económicamente Activa.

^{3/} Porcentaje respecto de la Población Ocupada.

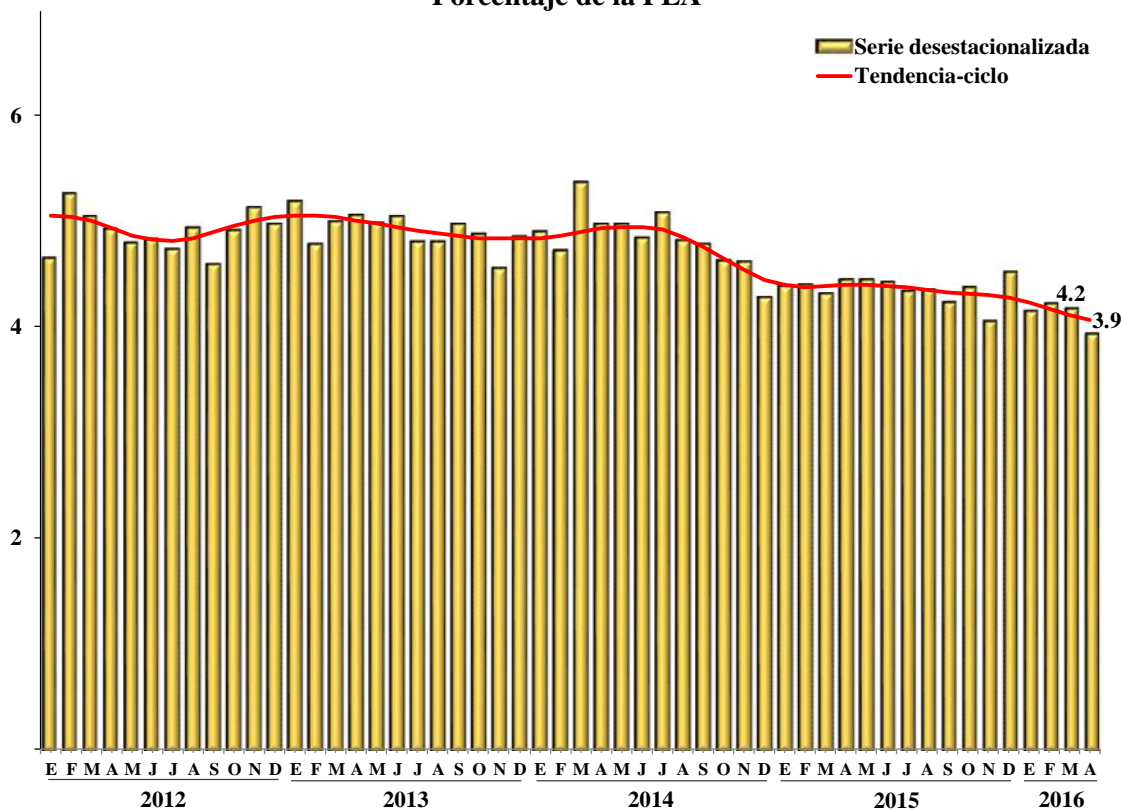
FUENTE: INEGI.

Indicadores de la población desocupada

A nivel nacional, la tasa de desocupación (TD) fue de 3.9% de la PEA en abril de este año, porcentaje inferior al reportado en el mes previo de 4.2%, con cifras ajustadas por estacionalidad.

Por sexo, la TD tanto en los hombres como en las mujeres disminuyó de 4.1% en marzo pasado a 3.9% en abril de 2016.

TASA DE DESOCUPACIÓN NACIONAL
SERIES DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
 Enero de 2012 – abril de 2016
 - Porcentaje de la PEA -



FUENTE: INEGI.

En particular, al considerar solamente el conjunto de 32 principales áreas urbanas del país, en donde el mercado de trabajo está más organizado, la desocupación en este ámbito significó 4.5% de la PEA en el mes en cuestión, tasa menor a la del mes inmediato anterior (4.7%), con cifras ajustadas por estacionalidad.

TASA DE DESOCUPACIÓN POR SEXO DURANTE ABRIL DE 2016
CIFRAS DESESTACIONALIZADAS
- Porcentaje respecto de la PEA -

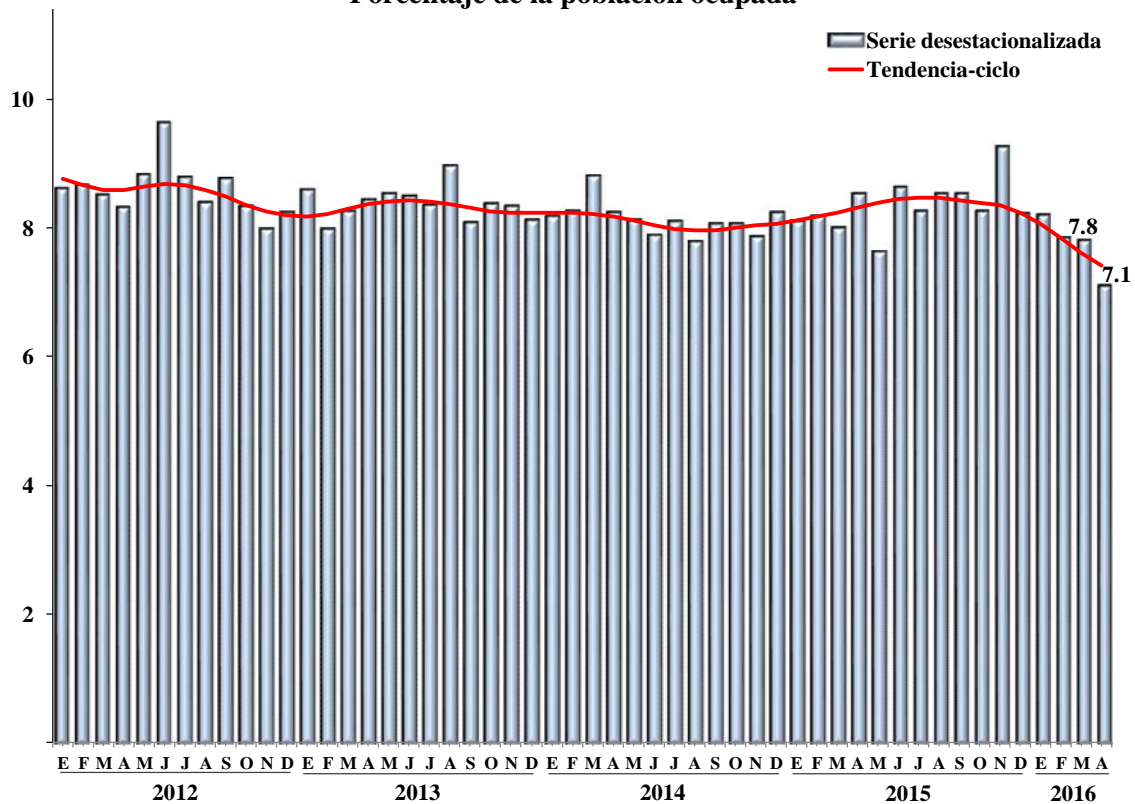
Concepto	Porcentaje	Diferencia en puntos porcentuales respecto a:	
		Mes inmediato anterior	Igual mes del año anterior
Nacional			
Tasa de Desocupación	3.9	-0.3	-0.5
TD Hombres	3.9	-0.2	-0.2
TD Mujeres	3.9	-0.2	-0.8
32 principales áreas urbanas:			
Tasa de Desocupación Urbana	4.5	-0.2	-0.5
TD Hombres	4.8	0.0	-0.1
TD Mujeres	4.1	-0.5	-1.2

FUENTE: INEGI.

Indicadores de la población subocupada

La información preliminar de la ENOE en el cuarto mes de 2016 señala que la población subocupada, medida como aquella que declaró tener necesidad y disponibilidad para trabajar más horas representó 7.1% de la población ocupada según series desestacionalizadas, proporción inferior a la de 7.8% reportada durante marzo pasado.

**TASA DE SUBOCUPACIÓN
SERIES DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
Enero de 2012- abril de 2016
- Porcentaje de la población ocupada -**

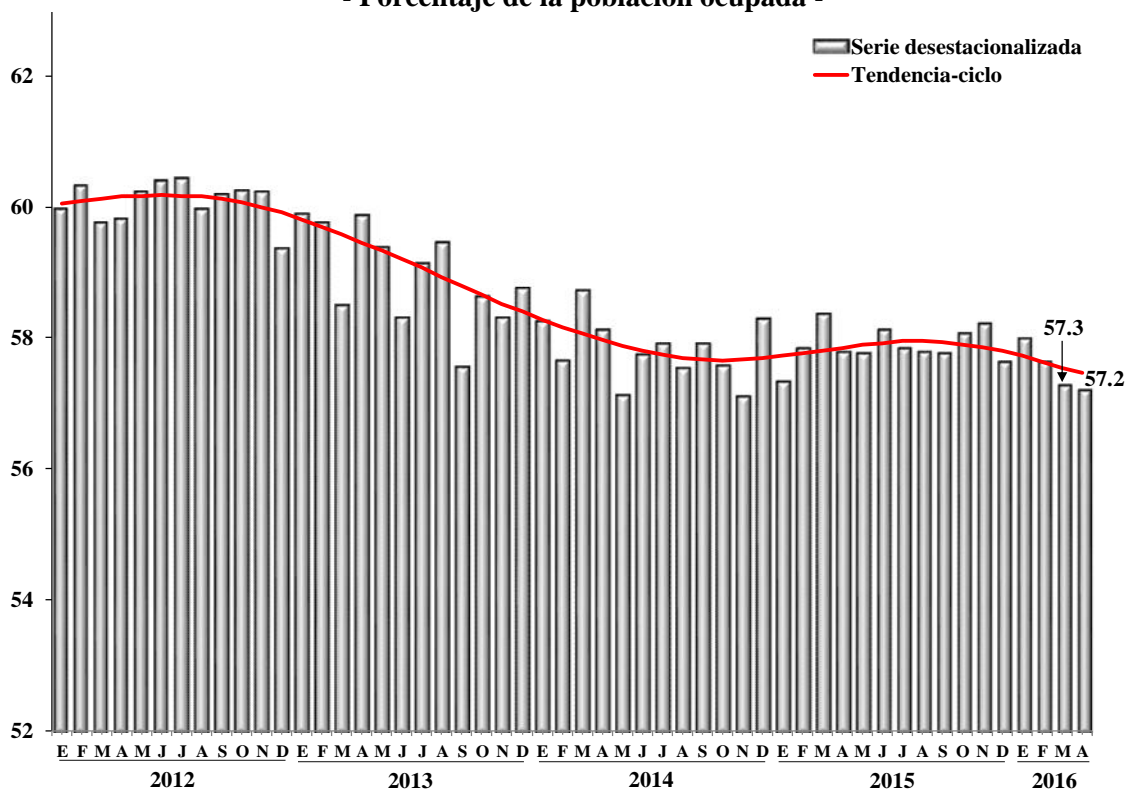


FUENTE: INEGI.

Tasas relacionadas con la informalidad

La Tasa de Informalidad Laboral 1 (TIL1) se refiere a la suma, sin duplicar, de los que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo. Así, en esta tasa se incluye —además del componente que labora en micronegocios no registrados o sector informal— a otras modalidades análogas como los ocupados por cuenta propia en la agricultura de subsistencia, así como a trabajadores que laboran sin la protección de la seguridad social y cuyos servicios son utilizados por unidades económicas registradas. Esta tasa se colocó en 57.2% de la población ocupada en abril de este año, cifra que significó una reducción de 0.1 puntos porcentuales frente a la del mes precedente, con datos desestacionalizados.

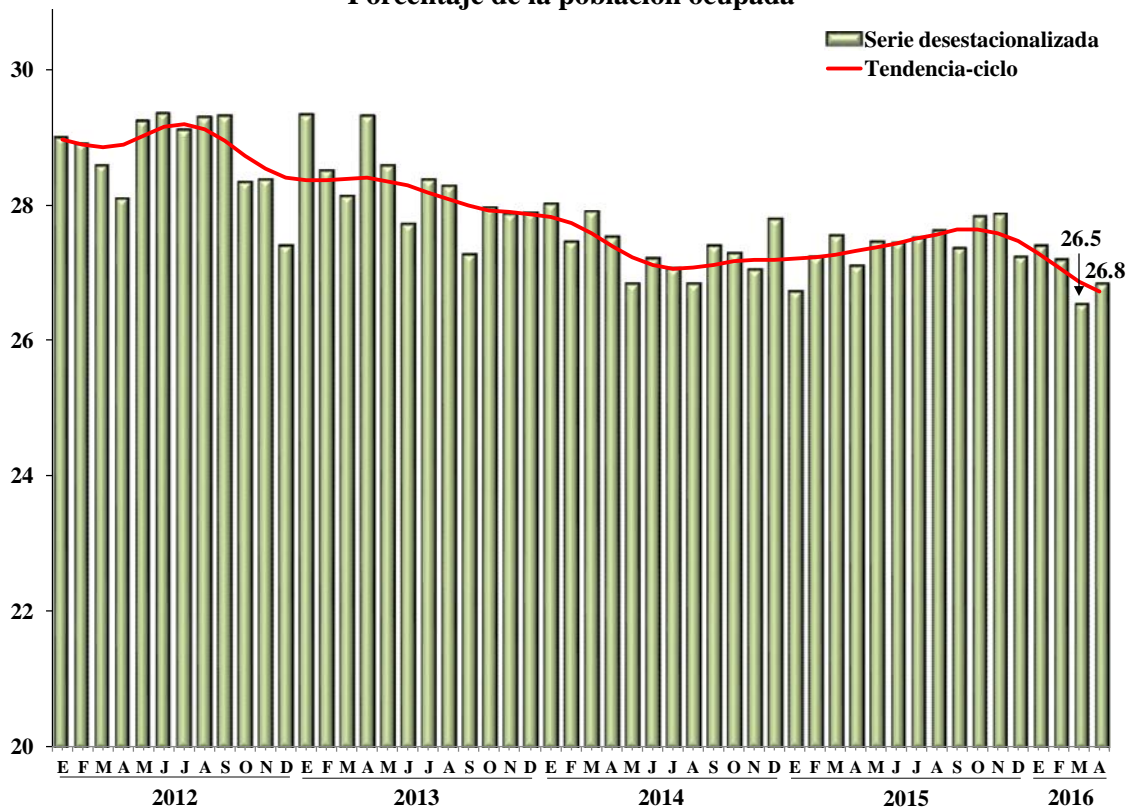
TASA DE INFORMALIDAD LABORAL 1
SERIES DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
Enero de 2012 – abril de 2016
- Porcentaje de la población ocupada -



FUENTE: INEGI.

Por su parte, la Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 (TOSI1) considera a todas las personas que trabajan para unidades económicas no agropecuarias operadas sin registros contables y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la persona que encabeza la actividad sin que se constituya como empresa, de modo que la actividad en cuestión no tiene una situación identificable e independiente de ese hogar o de la persona que la dirige y que, por lo mismo, tiende a concretarse en una muy pequeña escala de operación. Dicha tasa representó 26.8% de la población ocupada en el mes que se reporta, porcentaje mayor al del mes anterior (26.5%), según datos desestacionalizados.

**TASA DE OCUPACIÓN EN EL SECTOR INFORMAL 1
SERIES DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO**
Enero de 2012 – abril de 2016
- Porcentaje de la población ocupada -



FUENTE: INEGI.

Cifras originales

POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS A NIVEL NACIONAL ^{1/}
- Porcentaje -

Período	Población de 15 años y más			Composición de la Población Económicamente Activa		
	Total	Población Económicamente Activa (PEA)	Población No Económicamente Activa (PNEA)	Total	Población ocupada	Población desocupada
2015						
Enero	100	58.88	41.12	100	95.49	4.51
Febrero	100	59.43	40.57	100	95.67	4.33
Marzo	100	59.25	40.75	100	96.14	3.86
Abril	100	59.20	40.80	100	95.69	4.31
Mayo	100	59.79	40.21	100	95.55	4.45
Junio	100	60.11	39.89	100	95.59	4.41
Julio	100	60.01	39.99	100	95.28	4.72
Agosto	100	60.31	39.69	100	95.32	4.68
Septiembre	100	59.52	40.48	100	95.50	4.50
Octubre	100	60.07	39.93	100	95.45	4.55
Noviembre	100	61.46	38.54	100	96.04	3.96
Diciembre	100	59.71	40.29	100	96.04	3.96
2016						
Enero	100	59.13	40.87	100	95.76	4.24
Febrero	100	59.62	40.38	100	95.85	4.15
Marzo	100	58.95	41.05	100	96.26	3.74
Abril	100	59.40	40.60	100	96.20	3.80

Nota: En virtud de la reforma constitucional emitida el 17 de junio de 2014, que elevó la edad legal mínima para trabajar de los 14 a los 15 años, las cifras aquí contenidas corresponden al universo de las personas de 15 años de edad en adelante.

A partir de mayo de 2013, los indicadores oportunos de ocupación y empleo están ajustados a las proyecciones demográficas 2010-2050, que publicó el CONAPO el 16 de abril de 2013.

^{1/} Cifras preliminares.

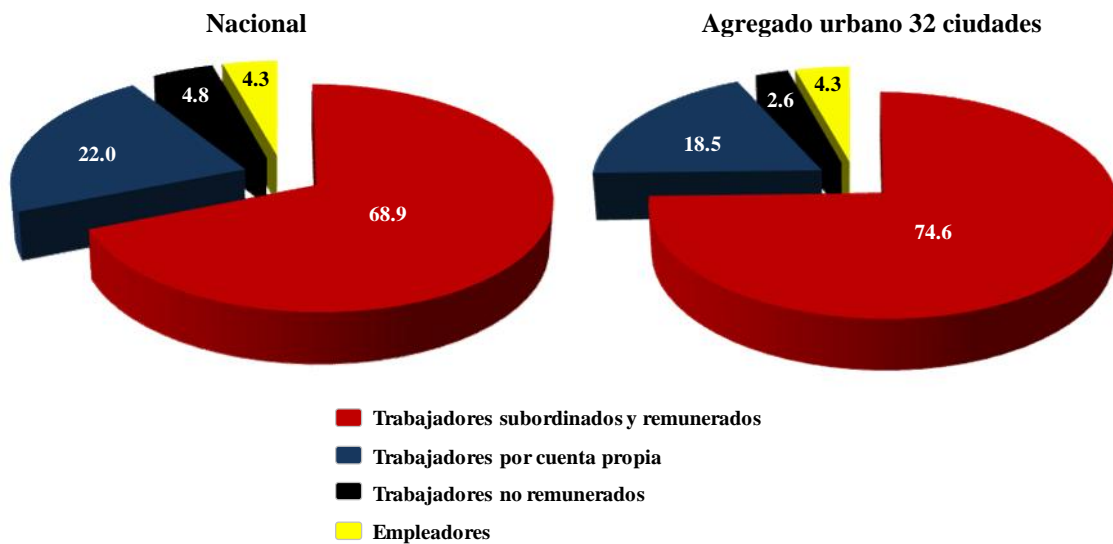
FUENTE: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Características de la población ocupada

La población ocupada alcanzó 96.2% de la PEA en abril de este año. Del total de ocupados, 68.9% opera como trabajador subordinado y remunerado ocupando una plaza o puesto de trabajo; 22% trabaja de manera independiente o por su cuenta sin contratar empleados; 4.8% se desempeña en los negocios o en las parcelas familiares; contribuyendo de manera directa a los procesos productivos, pero sin un acuerdo de remuneración monetaria, y finalmente 4.3% son patrones o empleadores.

En el ámbito urbano de alta densidad de población, conformado por 32 ciudades de más de 100 mil habitantes, el trabajo subordinado y remunerado representó 74.6% de la ocupación total, es decir 5.7 puntos porcentuales más que a nivel nacional.

POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SU POSICIÓN DURANTE ABRIL DE 2016
- Porcentaje -



FUENTE: INEGI.

La población ocupada por sector de actividad se distribuyó de la siguiente manera: en los servicios se concentró 43% del total, en el comercio 18.5%; en la industria manufacturera, 16%; en las actividades agropecuarias, 12.8%; en la construcción,

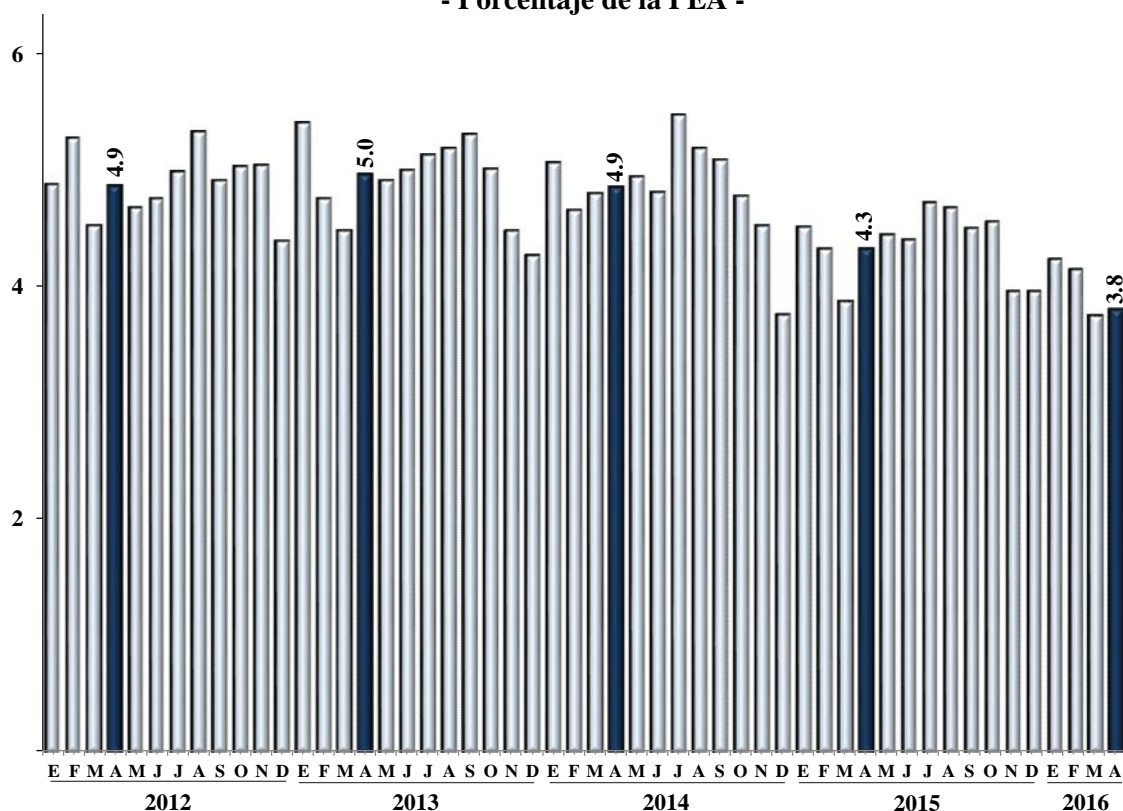
8.4%; en “otras actividades económicas” (que incluyen la minería, electricidad, agua y suministro de gas), 0.9%; y el restante 0.4% no especificó su actividad.

Indicadores de la población desocupada

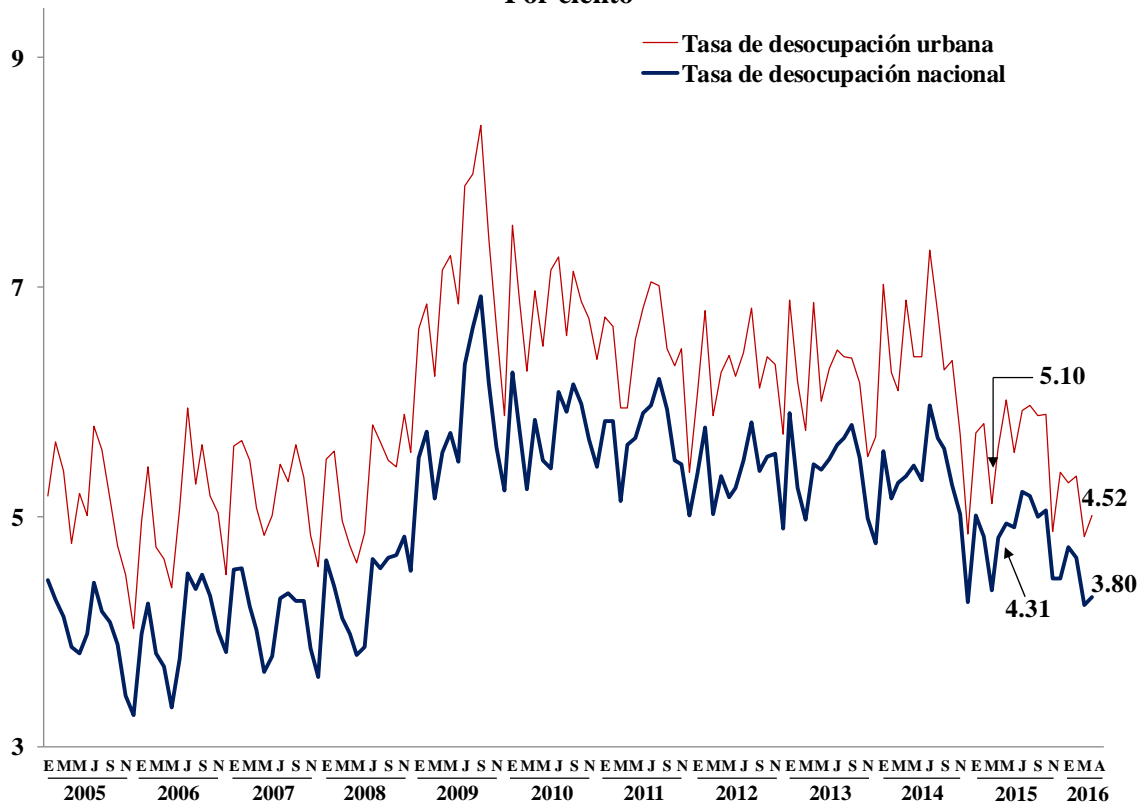
A nivel nacional, la tasa de desocupación (TD) fue de 3.8% de la PEA en abril de 2016, proporción menor a la registrada en el mismo mes de 2015, cuando se ubicó en 4.3% (véase gráfica siguiente).

En el mes que se reporta, un 19.8% de los desocupados no contaba con estudios completos de secundaria, en tanto que los de mayor nivel de instrucción representaron al 80.2%. Las cifras para la situación de subocupación fueron de 36.2 y de 63.8%, respectivamente.

TASA DE DESOCUPACIÓN NACIONAL
Enero de 2012 – abril de 2016
- Porcentaje de la PEA -



FUENTE: INEGI.

TASA DE DESOCUPACIÓN NACIONAL Y URBANA*/ (ENOE)**Enero de 2005 – abril de 2016****- Por ciento -**

*/ Agregado de 32 ciudades.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Tasa de desocupación por entidad federativa

Con objeto de incrementar el acervo de información estadística sobre las entidades federativas, el INEGI difunde cifras mensuales de la desocupación a nivel estatal¹⁷, mismas que mostraron los siguientes comportamientos:

TASA DE DESOCUPACIÓN POR ENTIDAD FEDERATIVA ^{*/} - Porcentaje de la PEA -

Entidad Federativa	Abril		Entidad Federativa	Abril	
	2015	2016		2015	2016
Aguascalientes	4.2	3.8	Morelos	3.1	2.6
Baja California	3.9	2.8	Nayarit	5.1	3.8
Baja California Sur	5.4	4.1	Nuevo León	4.9	4.4
Campeche	2.6	2.9	Oaxaca	2.4	1.9
Coahuila de Zaragoza	5.5	4.2	Puebla	3.2	2.9
Colima	5.1	4.5	Querétaro	4.4	4.2
Chiapas	3.0	3.3	Quintana Roo	3.6	2.9
Chihuahua	3.9	2.9	San Luis Potosí	2.7	2.7
Ciudad de México	5.4	5.0	Sinaloa	3.4	3.9
Durango	5.5	4.5	Sonora	4.8	5.0
Guanajuato	4.4	4.4	Tabasco	6.5	7.2
Guerrero	1.9	2.0	Tamaulipas	4.8	4.5
Hidalgo	3.5	3.1	Tlaxcala	5.0	3.9
Jalisco	4.1	4.0	Veracruz de Ignacio de la Llave	3.2	3.7
Estado de México	5.4	5.1	Yucatán	2.2	2.1
Michoacán de Ocampo	3.0	2.6	Zacatecas	3.0	3.1

^{*/} Promedio móvil de tres con extremo superior.

FUENTE: INEGI.

¹⁷ Las Tasas de Desocupación mensuales por entidad federativa se calculan como el promedio del mes en cuestión con los dos meses anteriores (promedio móvil de tres con extremo superior). Este tratamiento busca compensar la variabilidad de los datos mensuales a niveles con mayor desagregación, ya que las cifras de donde se obtienen los indicadores mensuales de ocupación y empleo resultan de utilizar un tercio de la muestra total de viviendas. Por lo anterior, la interpretación de las tasas de desocupación mensual por entidad federativa debe centrarse en sus tendencias, más que en los datos puntuales. Estos últimos deberán considerarse como cifras preliminares de la información trimestral.

Tasas complementarias

Con el fin de proporcionar a los usuarios mayores elementos que apoyen el análisis de las características del mercado laboral de nuestro país, el INEGI genera mensualmente un conjunto de indicadores complementarios sobre la calidad de inserción en el mercado laboral, tomando en cuenta distintos aspectos que van más allá de las mediciones tradicionales y que recogen la heterogeneidad de circunstancias que se presentan específicamente en México. Es importante subrayar que el resultado de estas tasas no es sumable a lo que se desprende de otras, ya que un mismo grupo o segmento poblacional puede estar presente en más de una de ellas y porque no todos los porcentajes que a continuación se mencionan quedan referidos al mismo denominador.

La **Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación** considera a la población desocupada y la ocupada que trabajó menos de 15 horas a la semana, no importando si estos ocupados con menos de 15 horas que se añaden se hayan comportado o no como buscadores de empleo. Ésta se ubicó en 9.7% respecto a la PEA en abril de 2016, tasa inferior a la de 10.6% de igual mes de 2015.

La **Tasa de Presión General** incluye además de los desocupados, a los ocupados que buscan empleo, por lo que da una medida global de la competencia por plazas de trabajo conformada no sólo por los que quieren trabajar sino por los que teniendo un empleo quieren cambiarlo o también los que buscan otro más para tener un segundo trabajo. Ésta se situó en 7% de la PEA en el cuarto mes de 2016, tasa menor a la de 8.4% de abril de un año antes.

La **Tasa de Trabajo Asalariado** representa a la población que percibe de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realizadas. La tasa fue de 64.9% de la población ocupada en el mes de referencia, proporción mayor a la de 63.9% registrada en abril de 2015.

Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación. Éste es un indicador de condiciones inadecuadas de empleo desde el punto de vista del tiempo de trabajo, los ingresos o una combinación insatisfactoria de ambos y resulta particularmente sensible en las áreas rurales del país. Incluye a las personas que se encuentran trabajando menos de 35 horas a la semana por razones ajenas a sus decisiones, más las que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y las que laboran más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos. El indicador se calcula como porcentaje de la población ocupada. La tasa creció de 12.3 a 14.4% entre el cuarto mes de 2015 y abril de 2016.

**TASAS COMPLEMENTARIAS DE OCUPACIÓN Y DESOCUPACIÓN
DURANTE ABRIL
- Porcentaje -**

Concepto	2015	2016
Tasa de Participación ^{1/}	59.2	59.4
Tasa de Desocupación ^{2/}	4.3	3.8
TD Hombres	4.2	3.9
TD Mujeres	4.4	3.7
TD Urbana	5.1	4.5
TD Urbana Hombres	5.0	4.9
TD Urbana Mujeres	5.2	4.0
Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación ^{2/}	10.6	9.7
Tasa de Presión General ^{2/}	8.4	7.0
Tasa de Trabajo Asalariado ^{3/}	63.9	64.9
Tasa de Subocupación ^{3/}	8.9	7.4
Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación ^{3/}	12.3	14.4
Tasa de Informalidad Laboral 1 ^{3/}	57.9	57.4
Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 ^{3/}	27.4	27.1

^{1/} Tasa calculada respecto a la población en edad de trabajar.

^{2/} Tasas calculadas respecto a la población económicamente activa.

^{3/} Tasas calculadas respecto a la población ocupada.

FUENTE: INEGI.

Aspectos Metodológicos

Las series originales se ajustan estacionalmente mediante el paquete estadístico X12-Arima. Para conocer la metodología se sugiere consultar la siguiente liga:

http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologia/s/ajus_estacional/Metodajustestacional.pdf

Fuente de información:

http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/iooe/iooe2016_05.pdf

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/cuadroestadisticos/GeneraCuadro.aspx?s=est&nc=618&c=25436>

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/cuadroestadisticos/GeneraCuadro.aspx?s=est&nc=620&c=25466>

Mercado de trabajo en España

En el “Boletín Económico” de mayo de 2016, el Banco de España presentó un estudio en el que profundiza el análisis de la situación del empleo en ese país: *La Evolución del Empleo y del Desempleo en el Primer Trimestre de 2016, según la Encuesta de Población Activa (EPA)*, de igual forma presenta el artículo *La productividad laboral en España durante la gran recesión*; así como *La resistencia cíclica y los factores determinantes de la tasa de actividad en España*, los cuales se presentan a continuación.

En el primer trimestre de 2016, la ocupación creció a una tasa de 3.3% con respecto al mismo período del año anterior, según la Encuesta de Población Activa¹⁸. Durante el mes de abril se mantuvo el tono positivo de los indicadores de empleo, con un avance interanual de los afiliados a la Seguridad Social de 2.7%, ligeramente inferior al observado en los meses precedentes (véase gráfico de la página siguiente). El crecimiento intermensual, calculado sobre la serie desestacionalizada, fue de 0.2%, tasa similar a la estimada para cada uno de los diez meses precedentes. Por ramas, el aumento del empleo fue generalizado, aunque en la construcción y en los servicios de mercado se registró una moderación en el ritmo de avance intermensual. Por su parte, en términos de la serie original, la caída interanual de los desempleados registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) se moderó hasta 7.4% en abril (frente al retroceso de 8.1% en el promedio del primer trimestre). En cuanto a la contratación, en abril se intensificó su avance, sobre todo en los contratos indefinidos, cuyo peso sobre el total se situó en 9.5 por ciento.

¹⁸ Véase el artículo “*La evolución del empleo y del desempleo en el primer trimestre de 2016, según la Encuesta de Población Activa*”, en este mismo Boletín.

EMPLEO Y DESEMPLEO ^{a/}
- Variación porcentual -



^{a/} Tasas de la media móvil de tres términos con tres desfases, calculadas sobre series ajustadas de estacionalidad. El punto equivale a la tasa intertrimestral.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Agencia Tributaria y Banco de España.

Fuente de información:

http://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/boletines/Boletin_economic/

La evolución del empleo y del desempleo en el primer trimestre de 2016, según la Encuesta de Población Activa (España)

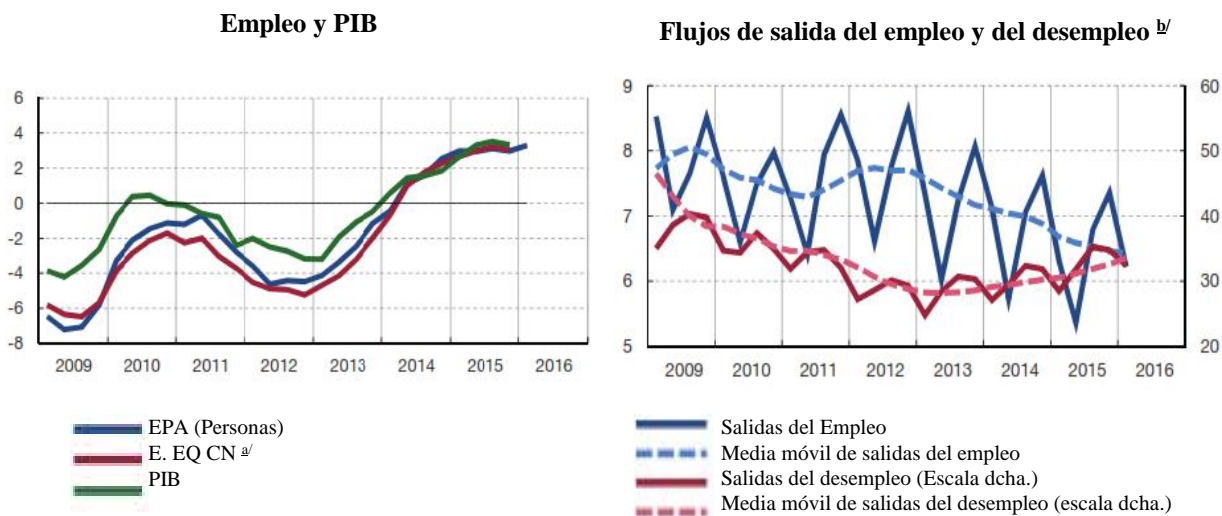
En el “Boletín Económico” de mayo de 2016, publicado el día 29 de ese mes por el Banco de España, se presentan algunos análisis sobre la evolución económica en aquel país, destaca el correspondiente a *La Evolución del Empleo y del Desempleo en el Primer Trimestre de 2016, según la Encuesta de Población Activa*¹⁹, mismo que se reproduce a continuación.

Introducción

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), la economía española elevó su ritmo de creación de empleo en el primer trimestre de 2016, al aumentar en 575 mil ocupados en los últimos doce meses. Esto supone una tasa de crecimiento interanual de 3.3%, por encima del 3% observado a finales de 2015 (véase gráfico de la siguiente página). La creación de empleo se intensificó en todas las ramas de actividad, salvo en la construcción, que retornó a tasas interanuales negativas (-2.7%). Destaca la aceleración observada en las ramas de servicios, especialmente en las de mercado, hasta 4.2%. Atendiendo al tipo de contrato, el repunte del empleo fue generalizado, aunque los asalariados temporales mantuvieron un mayor dinamismo, con un avance de 10%, frente al crecimiento de 1.8% de los indefinidos, situando la tasa de temporalidad en 25%, 1.4 puntos porcentuales por encima de la de hace un año.

¹⁹ Este artículo fue elaborado por Sergio Puente y Ana Regil, de la Dirección General de Economía y Estadística, del Banco de España.

EMPLEO Y PIB
Tasas interanuales de series originales
- Por ciento -



^{a/} Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo.

^{b/} En porcentaje sobre la población de origen, los ocupados para las tasas de salida del empleo y los desempleados para las tasas de salida del desempleo, calculado en el Banco de España. Las medias móviles son el promedio del último trimestre y de los tres precedentes.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

En relación con otros indicadores de empleo, la aceleración de los ocupados en la EPA a principios de 2016 contrasta con la suave moderación del ritmo de avance de las afiliaciones a la Seguridad Social, de dos décimas —hasta 3%— en el mismo período. La información procedente de esta última fuente para el comienzo del segundo trimestre apuntaría a una continuación de dicha moderación del empleo, tras el avance de 2.7% registrado en abril en las afiliaciones.

En cuanto a la oferta laboral, la población activa moderó su descenso interanual en el primer trimestre hasta -0.3% (-0.7% a finales de 2015). Este descenso fue el resultado de una caída de la tasa de actividad (que se situó en 59.3% , 0.2 puntos porcentuales por debajo de su nivel de hace un año) y del leve retroceso que continuó registrando la población en edad de trabajar (-0.1%). En este contexto de contracción de la oferta laboral, la fortaleza del empleo se volvió a traducir en un significativo descenso del número de desempleados —653 mil 200 personas en relación con el año anterior—, lo que implica una variación interanual de -12% , similar a la observada a finales de 2015. La tasa de desempleo se situó en 21% , 2.8 puntos porcentuales por debajo de la observada en el mismo período del año anterior.

El empleo

En el primer trimestre de 2016, el empleo descendió en casi 65 mil personas con respecto al trimestre precedente, cifra que corregida de efectos estacionales —según la estimación del Banco de España²⁰—, se tradujo en un aumento de los ocupados en torno a 150 mil personas en el trimestre (0.8%), en línea con los crecimientos estimados para los trimestres anteriores, y superior al registrado por los afiliados a la Seguridad Social (0.6%) en el primer trimestre. El dinamismo que mantiene el empleo situó la tasa de empleo en 59.4% para la población de entre 16 y 64 años, 2.1 puntos porcentuales por encima de su nivel a principios de 2015.

²⁰ La estimación publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) ofrece un aumento de los ocupados de 0.87% en tasa intertrimestral desestacionalizada, tras 0.76% del cuarto trimestre de 2016.

En cuanto a los flujos brutos, se prolongaron la senda de moderación de las salidas del empleo y, especialmente en este trimestre, la tendencia creciente de las salidas del desempleo, que venían mostrando una recuperación muy tenue (véase gráfico siguiente). Por tipo de contrato, la ligera caída en la destrucción de empleo se concentró en el empleo temporal, mientras que la mejora en la creación de empleo se observó en ambos tipos de contrato. Por colectivos de trabajadores, las diferencias por edades y niveles educativos se exacerbaban en general, al empeorar la creación y la destrucción de empleo para los más jóvenes y aquellos con menor nivel de formación, y mejorar para el resto de colectivos. No obstante, en el caso de la creación de empleo, los jóvenes mostraron en el primer trimestre una mejoría similar al resto de edades.

Por ramas de actividad (véase cuadro *Evolución del Empleo según la EPA*), el ritmo de creación de empleo —en términos interanuales— se intensificó en todas las ramas, excepto en construcción, donde se destruyó empleo a un ritmo de 2.7%, tras los crecimientos registrados en los cinco trimestres previos. Dentro de esta rama, la caída del empleo fue generalizada, aunque más intensa en las actividades de ingeniería civil (-12.9%). En la agricultura, los ocupados se aceleraron hasta 8.4%, tras los crecimientos, considerablemente elevados, de la segunda mitad de 2015. En la industria, el empleo repuntó hasta 1.7%, 0.7 puntos porcentuales por encima del ritmo de avance del trimestre pasado, aunque por debajo de las tasas observadas en los nueve primeros meses de dicho año. Dentro de las ramas industriales, cabe destacar la aceleración del empleo en la fabricación de maquinaria (17.1%) y la maquinaria de transporte (3%), manteniendo cierta fortaleza en la metalúrgica (4.5%); por otro lado, la ocupación volvió a descender en la industria de alimentación (-3.7%) y en la de energía (-9.8%). En cuanto al total de servicios, el empleo se aceleró más de medio punto, hasta 3.8%, debido especialmente al repunte, de casi un punto, en los servicios de mercado, hasta una tasa interanual de 4.2%.

Este avance se apoyó en el notable crecimiento observado en la hostelería (11%) y el transporte (9.9%), mientras que en el comercio continuó la senda de ralentización que venía mostrando el ejercicio precedente, hasta registrar una tasa prácticamente nula (0.1%). En el conjunto de la economía de mercado, el empleo experimentó un incremento de 3.4% en tasa interanual, tres décimas superior a la observada a finales de 2015. En términos de la serie desestacionalizada²¹, en el primer trimestre los ocupados de la economía de mercado aumentaron 0.9% en tasa intertrimestral —lo que representa 121 mil personas—, por encima del avance estimado en el trimestre anterior (0.6 puntos porcentuales).

²¹ Según la estimación propia del Banco de España. El INE no proporciona esta información.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO SEGÚN LA EPA
- Tasa de variación interanual -

	2013	2014	2015	2014 (Trimestres)				2015 (Trimestres)				2016
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	
OCUPADOS	-2.8	1.2	3.0	-0.5	1.1	1.6	2.5	3.0	3.0	3.1	3.0	3.3
Asalariados	-3.5	1.5	3.4	-0.4	1.7	2.0	2.8	3.3	3.1	3.7	3.5	3.8
Por duración de contrato:												
Indefinidos	-3.1	0.4	1.9	-1.9	0.3	1.3	2.0	2.7	1.6	1.6	1.6	1.8
Temporales	-4.6	5.3	8.3	5.0	6.5	4.6	5.3	5.4	8.0	10.1	9.5	10.1
Por duración de jornada:												
Jornada completa	-5.4	1.4	3.7	-0.9	1.4	2.2	2.7	3.2	3.9	3.6	4.0	4.5
Jornada parcial	7.0	2.4	2.1	1.9	3.5	1.1	3.1	4.0	-0.7	4.4	1.0	0.4
No asalariados	0.3	-0.4	1.1	-0.7	-1.7	-0.5	1.5	1.3	2.3	0.3	0.6	1.1
OCUPADOS, POR RAMAS DE ACTIVIDAD ^{a/}												
Agricultura (1)	-0.9	-0.1	0.1	12.9	-1.8	-4.8	-6.2	-11.3	0.1	6.5	7.0	8.4
Industria (2)	-5.2	1.0	4.3	-3.4	-0.1	3.5	4.2	6.2	6.4	3.8	1.0	1.7
Construcción (3)	-11.4	-3.5	8.1	-11.6	-5.3	-0.5	4.0	12.6	11.6	5.9	2.7	-2.7
Servicios	-1.7	1.7	2.6	0.2	2.0	1.8	2.6	2.6	1.9	2.6	3.2	3.8
De mercado (4) ^{a/}	-0.6	1.6	2.8	-0.3	2.1	1.8	2.7	3.1	2.3	2.6	3.3	4.2
De no mercado ^{a/}	-4.2	1.9	1.9	1.5	1.8	1.6	2.5	1.4	0.9	2.5	2.7	2.9
Economía de mercado (1 + 2 + 3 + 4)	-2.4	1.0	3.3	-1.0	0.9	1.6	2.5	3.5	3.6	3.3	3.1	3.4
OCUPADOS, POR NIVEL DE FORMACIÓN ^{b/}												
Estudios bajos	-9.8	-5.1	-1.9	-4.2	-5.0	-5.9	-5.3	-5.3	-3.5	1.1	0.1	-1.4
Estudios medios	-2.5	1.8	4.3	-0.8	1.9	2.6	3.3	4.9	4.4	4.1	3.8	3.3
Estudios altos	-0.3	2.5	2.2	1.7	2.0	2.3	4.0	2.2	2.3	1.8	2.4	5.0
OCUPADOS, POR NACIONALIDAD												
Nacionales	-2.0	1.9	3.0	0.7	2.0	2.0	2.8	2.9	3.1	3.0	2.8	3.2
Extranjeros	-8.6	-4.2	3.5	-9.2	-5.6	-1.9	0.2	3.4	2.2	3.7	4.5	4.5
PRO MEMORIA												
Variaciones interanuales, en miles de personas												
Ocupados totales	-494	205	522	-80	192	274	434	504	514	545	525	575
Niveles (porcentaje)												
Tasa de empleo (de 16 a 64 años)	55.6	56.8	58.7	55.4	56.8	57.3	57.6	57.3	58.7	59.4	59.5	59.4
Tasa de asalarización	82.1	82.4	82.7	82.2	82.5	82.3	82.4	82.5	82.6	82.8	82.8	82.8
Tasa de temporalidad ^{c/}	23.1	24.0	25.1	23.1	24.0	24.6	24.2	23.6	25.1	26.2	25.7	25.0
Tasa de parcialidad ^{c/}	17.0	17.2	16.9	17.4	17.7	16.2	17.4	17.5	17.0	16.3	16.9	16.9

^{a/} Servicios de no mercado engloban los sectores de Administración Pública y Defensa, Seguridad Social Obligatoria, Educación, y Actividades Sanitarias y Servicios Sociales. Los restantes servicios integran los servicios de mercado.

^{b/} En 2014 se introdujo en la EPA un cambio en la clasificación de educación. Para crear series homogéneas, se elaboró un nuevo desglose en tres grupos, algo diferente al que se venía usando habitualmente en los dos niveles más bajos. Bajos: sin estudios, solo con estudios primarios, o con estudios de primera etapa de Secundaria incompleta o sin título; altos: con estudios terciarios.

^{c/} En porcentaje de asalariados.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

En el agregado de las ramas de no mercado, el empleo aumentó 2.9% en tasa interanual, tras 2.7% del trimestre anterior. Este repunte se debió a la aceleración registrada en la rama de educación (hasta 10%, cinco puntos porcentuales más que a finales de 2015), que contrarrestó la moderación del empleo en la sanidad (hasta 4%), y el mayor ritmo de descenso del empleo en la rama de Administración Pública (-4.7%). Atendiendo al tipo de administración, los empleados en las Comunidades Autónomas volvieron a elevar su tasa de avance, hasta 7.3%, mientras que, por el contrario, se intensificó la caída tanto en las Corporaciones Locales (-5.2%) como en la Administración Central (-5.3%)²².

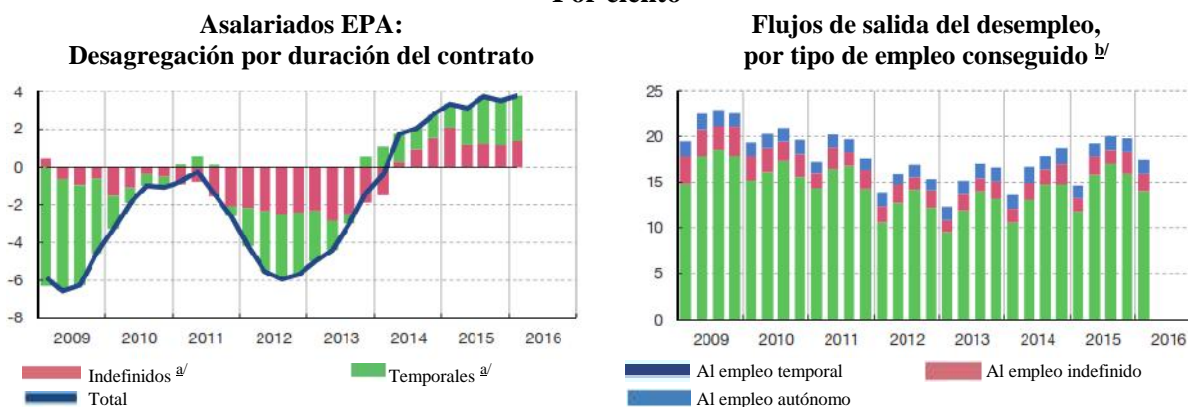
En el total de la economía, los asalariados crecieron 3.8% interanual, por encima del 3.5% registrado a finales de 2015, mientras que los trabajadores por cuenta propia prosiguieron la senda de suave recuperación, hasta aumentar 1.1%. Entre los trabajadores por cuenta ajena, se observó en el primer trimestre una aceleración más intensa entre aquellos con un contrato temporal, que crecieron 10.1% en relación con el mismo período de 2015, en tanto que los asalariados indefinidos aumentaron a un ritmo de 1.8% (véase gráfico de la siguiente página). La tasa de temporalidad se situó en 25%, 1.4 puntos porcentuales por encima de la observada en el primer trimestre de 2015. En cuanto a los asalariados por duración de la jornada, continuaron las tendencias apreciadas a finales del ejercicio precedente, con un mayor dinamismo de los trabajadores a tiempo completo, que elevaron su crecimiento hasta 4.5%, y una disminución de los asalariados con jornada parcial, que crecieron un 0.4%. La proporción de parcialidad se situó en el 16.9%, disminuyendo 0.6 puntos porcentuales en relación con su nivel en el primer trimestre de 2015.

²² El total de asalariados del sector público creció 2.1%, cifra inferior a la de las ramas de no mercado, pero aun así superior a lo observado en el conjunto de 2015.

EMPLEO

Tasas interanuales de series originales

- Por ciento -



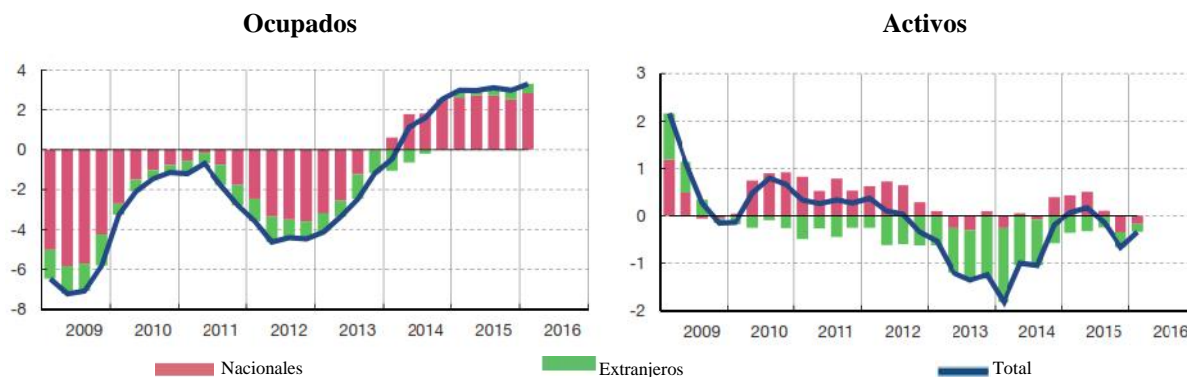
^{a/} Contribuciones a la tasa de variación interanual.

^{b/} En porcentaje sobre desempleados. Calculado en el Banco de España sobre la muestra común cada dos trimestres consecutivos a partir de los microdatos de la EPA.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

En cuanto a la nacionalidad, el avance del empleo entre los extranjeros mantuvo un crecimiento sostenido (4.5%), superior al ritmo registrado entre los trabajadores nacionales (3.2%) (véase gráfico siguiente). Por lo que se refiere al empleo por sexos, la aceleración se observó en ambos colectivos en el primer trimestre, manteniendo los varones un avance algo mayor (3.4%, frente 3.2% de las mujeres). Por grupos de edad, se acentuó el empeoramiento, ya observado a finales de 2015, de los ocupados jóvenes, que disminuyeron en tasa interanual, mientras que el empleo se aceleró en los otros grupos de edad. Por último, por nivel educativo volvió a repuntar el empleo del colectivo con estudios altos (hasta 5% interanual), que contrasta con la moderación del avance entre aquellos con estudios medios y el descenso de los ocupados con menor nivel formativo.

OCUPADOS Y ACTIVOS
Variaciones interanuales y contribuciones por nacionalidad
- Por ciento -



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

La población activa

En el primer trimestre de 2016, la población activa decreció 0.3% en términos interanuales, tras -0.7% registrado a finales del ejercicio precedente (véase cuadro de la página siguiente). La población en edad de trabajar siguió su senda de suaves descensos (-0.1%), en línea con lo observado desde finales de 2014, pese a la ralentización de la caída de la población extranjera (1.1%). En este contexto, la contracción de la oferta laboral se debe, principalmente, a la reducción de la tasa de actividad, hasta 59.3% , dos décimas por debajo de su nivel de hace un año. Sin embargo, en términos de población de entre 16 y 64 años, la tasa de actividad se situó en 75.3% , idéntica a la observada en el mismo período del ejercicio precedente.

EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD SEGÚN LA EPA

-Por ciento-

	2013	2014	2015	2014 (Trimestre)				2015 (Trimestre)				2016 I
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	
Tasas interanuales de variación (%)												
Población activa	-1.1	-1.0	-0.1	-1.8	-1.0	-1.0	-0.2	0.1	0.2	-0.1	-0.7	-0.3
Nacionales	-0.1	0.0	0.2	-0.3	0.1	-0.1	0.4	0.5	0.6	0.1	-0.4	-0.2
Extranjeros	-7.0	-7.9	-2.6	-11.3	-7.9	-7.4	-4.6	-2.9	-2.7	-2.0	-2.6	-1.4
Población mayor de 16 años	-0.5	-0.3	0.0	-0.6	-0.4	-0.2	-0.1	0.1	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1
Nacionales	0.2	0.4	0.2	0.4	0.5	0.4	0.4	0.4	0.2	0.2	0.1	0.1
Extranjeros	-5.9	-6.6	-2.3	-9.2	-7.5	-5.5	-3.9	-2.4	-2.7	-2.4	-1.7	-1.1
Nivel, en % de la población de cada categoría												
Tasa de actividad	60.0	59.6	59.5	59.5	59.6	59.5	59.8	59.5	59.8	59.5	59.4	59.3
Entre 16 y 64 años	75.3	75.3	75.5	75.0	75.3	75.2	75.6	75.3	75.7	75.4	75.4	75.3
Por sexos												
Varones	66.4	65.8	65.7	65.5	65.9	66.0	66.0	65.7	65.8	65.9	65.4	65.2
Mujeres	53.9	53.7	53.7	53.7	53.7	53.3	53.9	53.6	54.0	53.4	53.8	53.6
Por edades												
Entre 16 y 29 años	60.1	58.4	57.0	58.1	58.2	59.3	58.0	56.8	57.0	58.3	55.9	54.9
Entre 30 y 44 años	89.8	90.0	90.1	89.9	90.1	89.7	90.4	90.2	90.7	89.5	90.1	90.4
De 45 años en adelante	43.3	43.5	44.4	43.2	43.6	43.4	44.0	44.0	44.4	44.2	44.8	44.8
Por formación ^{a/}												
Estudios bajos	28.9	28.5	27.9	28.6	28.6	28.3	28.4	27.9	27.8	27.9	27.8	27.2
Estudios medios	70.1	68.6	68.1	68.7	68.8	68.5	68.4	68.2	68.7	68.0	67.3	67.3
Estudios altos	81.7	81.3	81.1	81.5	81.6	80.8	81.5	81.3	81.4	80.6	81.2	81.0
Por nacionalidad												
Nacionales	58.3	58.0	58.0	57.8	58.0	58.0	58.2	57.9	58.3	58.0	58.0	57.8
Extranjeros	74.9	73.8	73.7	74.1	74.1	73.2	73.9	73.7	74.1	73.5	73.2	73.6

^{a/} En 2014 se introdujo en la EPA un cambio en la clasificación de Educación. Para crear series homogéneas, se elaboró un nuevo desglose en tres grupos, algo diferente al que se venía usando habitualmente en los dos niveles más bajos. Bajos: sin estudios, solo con estudios primarios, o con estudios de primera etapa de Secundaria incompleta o sin título; altos: con estudios terciarios.

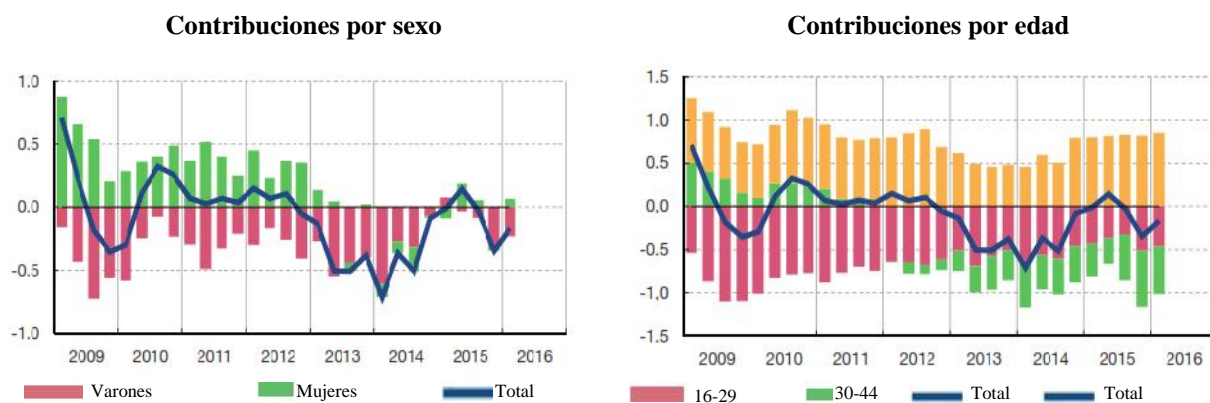
FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

En cuanto a la evolución por sexos, la tasa de actividad volvió a caer entre los varones, en cuatro décimas, hasta 65.2%, manteniéndose estable en el caso de las mujeres (en 53.6%), en relación con el mismo período de 2015 (véase gráfico de la siguiente página), Por nacionalidad, la participación siguió descendiendo tanto entre los nacionales como entre los extranjeros, aunque en ambos casos de forma más moderada que en el trimestre precedente, quedando la tasa de actividad de los

españoles en 57.8% y la de los extranjeros en 73.6%. Al desglosar por grupos de edad, se aprecian comportamientos heterogéneos.

Por un lado, la tasa de actividad de jóvenes menores de 30 años volvió a reducirse (en 1.8 puntos porcentuales), hasta 54.9%, mientras que la correspondiente a la población de entre 30 y 44 años aumentó levemente (0.2 puntos porcentuales), al situarse en 90.4%, tras haber caído en los dos trimestres previos; y la tasa de actividad de los mayores de 45 años volvió a aumentar, hasta 44.8%, siendo el único colectivo que contribuye positivamente a la evolución de la tasa de actividad agregada. Atendiendo al nivel educativo, la tasa de actividad descendió en los tres grupos considerados, si bien la caída fue más intensa tanto entre la población con menor formación (donde quedó en 27.2%) como entre los que tienen nivel educativo medio (67.3%), mientras que para los que tienen educación superior la tasa de actividad se situó en 81 por ciento.

TASA DE ACTIVIDAD
Variaciones interanuales y contribuciones por sexo y edad
-Por ciento-



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

El desempleo

Al inicio de 2016, el número de desempleados se situó en 4 millones 791 mil 400 personas, al elevarse en 11 mil 900 personas a lo largo del trimestre. En términos desestacionalizados, el desempleo habría descendido en 119 mil 200 personas en el trimestre (-2.5% ²³), casi un punto por debajo de la caída estimada en el cuarto trimestre. Volviendo a los datos brutos, en relación con el mismo período del ejercicio precedente, el desempleo descendió en 653 mil 200 personas, lo que supone un descenso interanual de 12%, ritmo de caída similar al observado en el trimestre previo (véase cuadro siguiente). En el mismo período, los desempleados registrados disminuyeron a un ritmo inferior al mostrado por la EPA, de 8.1% interanual²⁴. En cuanto a la tasa de paro, se situó en 21% en el primer trimestre, lo que supone un recorte de 2.8 puntos porcentuales en relación con la observada en el mismo período de 2015. La serie ajustada de estacionalidad se situó en 20.4%²⁵, 0.5 puntos por debajo de la registrada en el trimestre anterior.

²³ Según la estimación del Banco de España. La estimación del INE muestra un descenso de 2.7% intertrimestral, frente a 3.5% del cuarto trimestre.

²⁴ En abril, los parados registrados atenuaron este ritmo hasta 7.4 por ciento.

²⁵ El INE no proporciona información sobre la tasa de desempleo en términos desestacionalizados. Estimación del Banco.

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO SEGÚN LA EPA
-Por ciento-

	2013	2014	2015	2014 (Trimestre)				2015 (Trimestre)				2016
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	
Tasas interanuales de variación (%)												
Desempleados	4.1	-7.3	-9.9	-5.5	-7.0	-8.7	-8.1	-8.2	-8.4	-10.6	-12.4	-12.0
Nivel, en % de la población activa en cada categoría												
Tasa de desempleo	26.1	24.4	22.1	25.9	24.5	23.7	23.7	23.8	22.4	21.2	20.9	21.0
Por sexos												
Varones	25.6	23.6	20.8	25.4	23.7	22.5	22.8	22.7	21.0	19.9	19.5	19.5
Mujeres	26.7	25.4	23.5	26.6	25.4	25.0	24.7	25.0	24.0	22.7	22.5	22.8
Por edades												
Entre 16 y 29 años	42.4	39.7	36.7	41.9	39.4	38.6	38.7	38.7	37.0	35.9	35.2	35.7
Entre 30 y 44 años	23.7	22.0	19.4	23.6	21.9	21.1	21.4	21.5	19.8	18.0	18.3	18.5
De 45 años en	21.2	20.5	18.9	21.5	20.9	19.9	19.9	20.1	19.2	18.4	18.1	18.0
Por formación ^{a/}												
Estudios bajos	41.5	41.2	38.6	42.2	41.1	40.9	40.5	41.3	39.2	37.2	36.8	38.0
Estudios medios	27.4	25.5	22.9	27.3	25.6	24.4	24.8	24.8	23.3	21.8	21.9	22.1
Estudios altos	14.3	13.1	11.8	13.8	12.9	13.0	12.7	12.4	11.7	11.9	11.1	10.5
Por nacionalidad												
Nacionales	24.4	23.0	20.9	24.2	23.1	22.4	22.4	22.4	21.2	20.1	19.9	19.8
Extranjeros	37.0	34.5	30.5	37.7	34.1	32.9	33.2	33.6	30.8	28.9	28.4	29.7
Desempleo de larga duración												
Incidencia ^{b/}	58.4	61.8	60.8	61.6	62.1	61.9	61.4	61.2	61.9	60.7	59.5	57.7

^{a/} En 2014 se introdujo en la EPA un cambio en la clasificación de educación. Para crear series homogéneas, se elaboró un nuevo desglose en tres grupos, algo diferente al que se venía usando habitualmente en los dos niveles más bajos. Bajos: sin estudios, solo con estudios primarios, o con estudios de primera etapa de Secundaria incompleta o sin título; altos: con estudios terciarios.

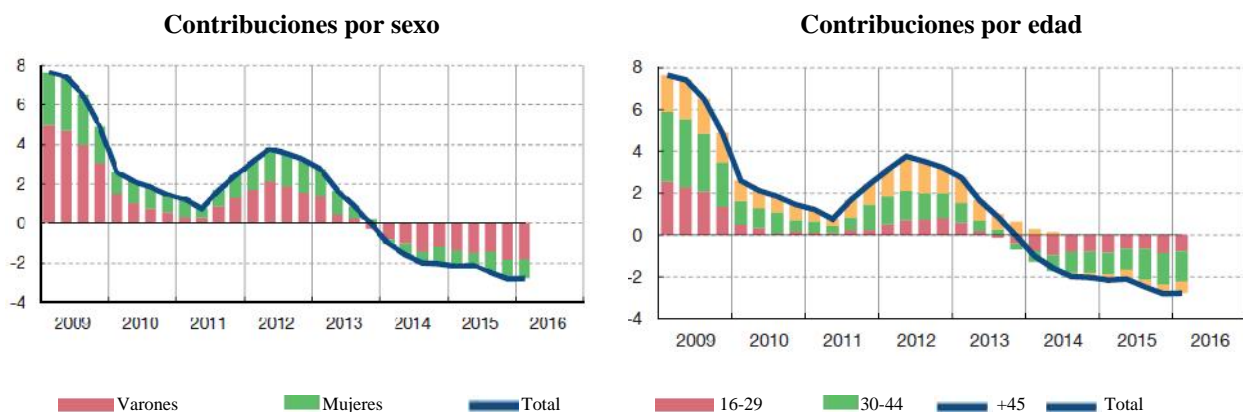
^{b/} Peso sobre el total de los desempleados de aquellos que llevan más de un año en esa situación.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

Atendiendo a distintas características de la población, el descenso del desempleo fue generalizado. En el caso del desglose por sexos, se mantiene además la tónica del trimestre pasado, con una caída interanual algo más intensa de la tasa de desempleo entre los varones (3.3 puntos porcentuales) que entre las mujeres (2.2 puntos porcentuales), según se recoge en el gráfico siguiente. Así, la tasa de desempleo masculina quedó en 19.5% y la femenina en 22.8%. Por edades, la caída interanual de la tasa de desempleo fue más pronunciada (3 puntos porcentuales) en los colectivos de jóvenes y de edad madura, si bien los primeros mantienen la tasa de

desempleo más elevada (35.7%). Atendiendo a la educación, en este trimestre se amplió el ya abultado diferencial que mantiene la población con estudios superiores (10.5%) con los otros dos colectivos analizados: el de estudios bajos (38%) y el de medios (22.1%).

TASA DE DESEMPLEO Variaciones interanuales y contribuciones por sexo y edad - Por ciento -



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

Por último, los desempleados de larga duración —aquellos que llevan un año o más en desempleo— disminuyeron en 567 mil 200 personas (–17% interanual) en el primer trimestre. De esta forma, la incidencia del desempleo de larga duración (IPLD) sobre el total de desempleados se situó en 57.7%, 3.5 puntos porcentuales inferior a la observada en el mismo período de 2015. Por grupos de edad, los colectivos más jóvenes muestran los descensos más acusados de la IPLD, de 8.7 puntos porcentuales para la población de entre 20 y 29 años, de forma que representaban en el primer trimestre 45.8% de los desempleados de esa edad. En los otros colectivos siguió descendiendo la IPLD, situándose, no obstante, en cifras elevadas aún: en 56.5% para los de edades intermedias y en 69.6% para los mayores de 45 años.

Fuente de información:

http://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/boletines/Boletin_economic/

Situación del mercado laboral en los gobiernos de los estados con elecciones (México, ¿cómo vamos?)

El 23 de mayo de 2016, el observatorio económico México ¿cómo vamos? publicó tres infografías en las que se muestran diferentes aspectos del empleo en los estados en los que habrá elecciones en junio, tales como el cambio en la productividad laboral, la subocupación y la población ocupada. A continuación se presentan los detalles.

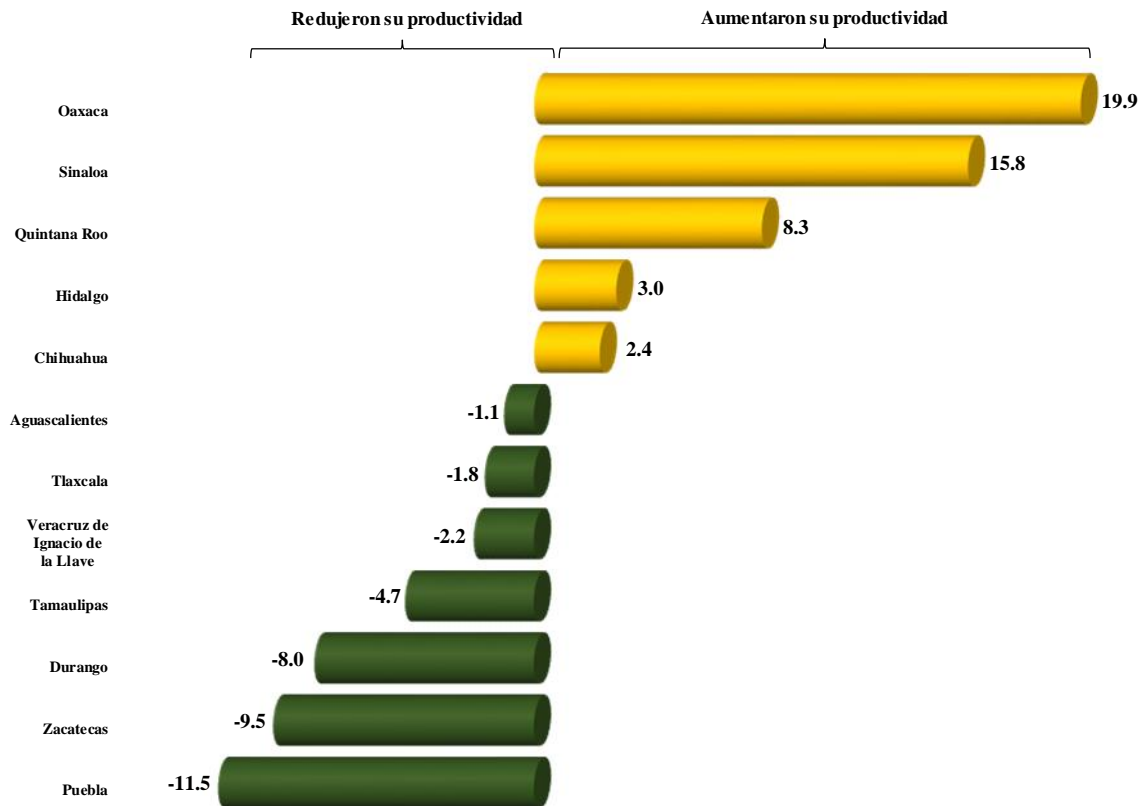
Cambio en la productividad laboral

La productividad laboral es un indicador que define cuánta producción se está llevando a cabo, en términos monetarios, por cada hora trabajada. Sirve como una medida de eficiencia en la utilización del factor trabajo para producir bienes y servicios.

Se pueden hacer comparaciones a través del tiempo para saber cuáles estados mejoraron en este rubro. Para hacer dichas comparaciones, se utiliza el año 2010 como año base para obtener el cambio en términos reales.

Entre los estados que celebran elecciones este año, Oaxaca fue el estado con el mayor incremento en su productividad laboral durante la presente administración, al pasar de 252 a 302 pesos por horas trabajadas, un cambio de 19.9%. Por otro lado, Puebla fue el estado entre aquellos que celebran elecciones en junio que más disminuyó su productividad laboral en términos reales, al pasar de 425 a 377 pesos por horas trabajadas, lo que significó un retroceso de 11.5 por ciento.

**CAMBIO REAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS CINCO AÑOS
QUE LLEVAN LOS GOBIERNOS DE LOS ESTADOS CON ELECCIONES
2010 - 2015
- Por ciento -**



FUENTE: México, ¿Cómo vamos? con información del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEGI).

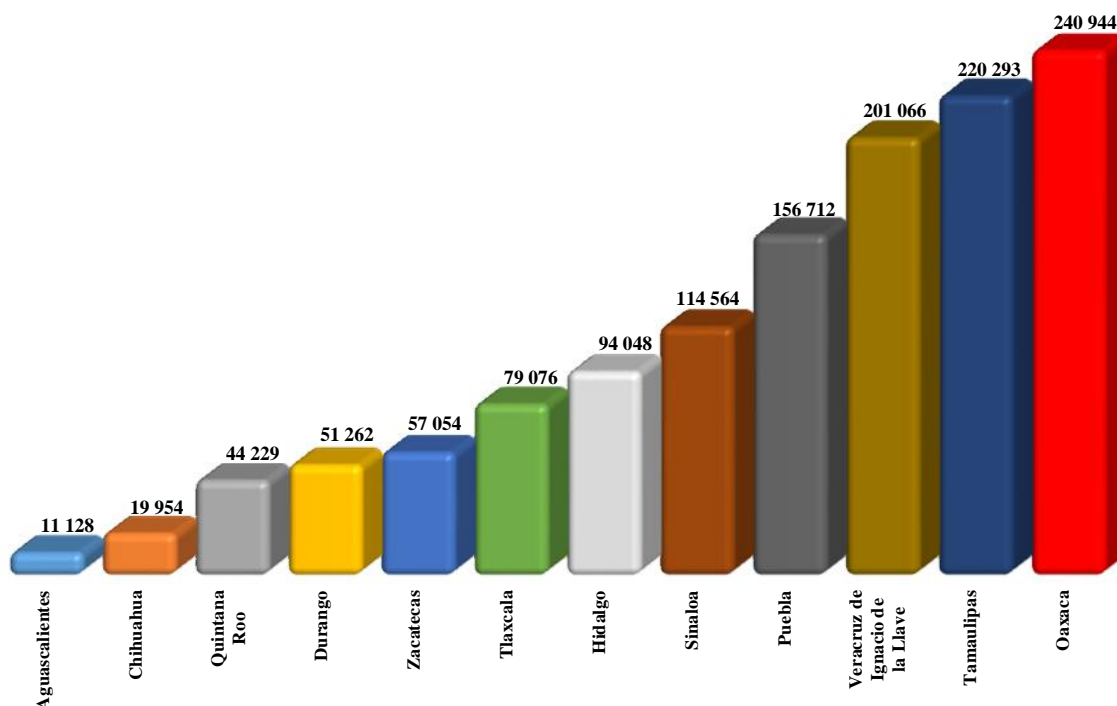
Personas en subocupación²⁶

Las personas subocupadas son aquellas que desean trabajar más y tienen la disponibilidad para hacerlo, sin embargo, su ocupación actual no les permite trabajar la cantidad de horas que les gustaría.

De los 12 estados con elecciones, Veracruz de Ignacio de la Llave, Tamaulipas y Oaxaca son los que tienen las cifras más altas de trabajadores en subocupación.

Por otra parte, como porcentaje del total de su población ocupada, los que tienen las mayores tasas de subocupación son Tamaulipas, Tlaxcala y Oaxaca.

PERSONAS EN SUBOCUPACIÓN EN LOS ESTADOS CON ELECCIONES
Primer trimestre de 2016
 - Número de personas -



FUENTE: México, ¿Cómo vamos? con información del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEGI).

²⁶ Los datos de subocupación son calculados con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEGI).

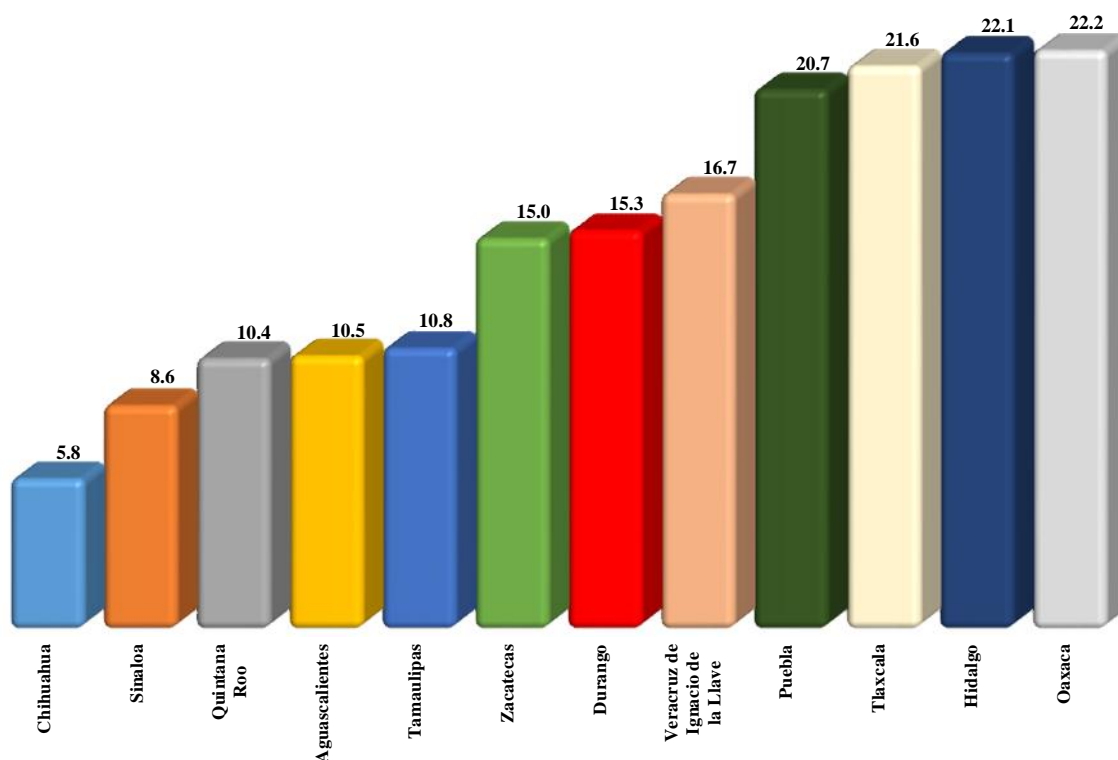
Población ocupada en condiciones críticas de ocupación

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía publica de manera trimestral la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la cual informa datos a nivel nacional y estatal del mercado laboral en México, desde el porcentaje de personas desocupadas hasta el porcentaje de personas laborando en la informalidad.

Uno de los indicadores que se publican es la tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO). La TCCO está definida como el porcentaje de la población ocupada que i) trabaja menos de 35 horas a la semana por condiciones de mercado, ii) trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y iii) trabaja más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos.

Entre los estados que celebran elecciones el 5 de junio del presente año, Chihuahua tiene a 5.8% de su población ocupada en esta condición, lo cual representa 217 mil 284 trabajadores, y es la entidad con mejor desempeño en este indicador en el país. Oaxaca cuenta con 22.2% de su población ocupada en esta condición, lo cual representa 896 mil 293 trabajadores, y es la entidad con el peor desempeño en este indicador a nivel nacional

**POBLACIÓN OCUPADA EN CONDICIONES CRÍTICAS DE OCUPACIÓN
EN LOS ESTADOS CON ELECCIONES
Primer trimestre de 2016
- Porcentaje -**



FUENTE: México, ¿Cómo vamos? con información del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEGI).

Fuentes de información:

<http://www.mexicocomovamos.mx/infobite-cambio-en-la-productividad-laboral-en-los-5-anos-que-llevan-los-gobiernos-de-los-estados-con-elecciones/>

<http://www.mexicocomovamos.mx/infobite-personas-en-subocupacion-en-los-estados-con-elecciones/>

<http://www.mexicocomovamos.mx/infobite-de-la-poblacion-ocupada-en-condiciones-criticas-de-ocupacion-en-los-estados-con-elecciones/>

Perspectivas sociales y del empleo en el mundo Transformar el empleo para erradicar la pobreza (OIT)

En mayo de 2016, en el Flash Informativo 64 de la publicación de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) se publicó el Resumen Ejecutivo de las perspectivas sociales y del empleo en el mundo —transformar el empleo para erradicar la pobreza— realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En las dos últimas décadas, la pobreza se ha reducido en la mayoría de los países...

A lo largo de las últimas dos décadas, la mayoría de los países han logrado avances significativos en materia de reducción de la pobreza. En el conjunto de los países emergentes y en desarrollo, se estima que cerca de 2 millones de personas viven con menos de 3.10 dólares estadounidenses diarios (una cifra que incluye el ajuste por las diferencias en el costo de vida entre países). Esto equivale a 36% de la población del mundo emergente y en desarrollo, a saber, casi la mitad de la tasa registrada en 1990, cuando fueron contraídos los primeros compromisos centrados en reducir la pobreza. Durante el mismo período, la pobreza extrema (es decir, el número de personas que viven con menos de 1.90 dólares estadounidenses diarios) cayó a un ritmo todavía más acelerado, hasta alcanzar 15% de la población total de los países emergentes y en desarrollo en 2012 (último año con información disponible).

... pero se ha observado un desequilibrio y una fragilidad en las ganancias, sobre todo, en los países desarrollados, donde se ha incrementado la pobreza.

Sin embargo, ha habido un desequilibrio en los avances. Si bien se observan mejoras considerables en varios países, como en China y en la mayoría de los países de América Latina, la incidencia de la pobreza sigue siendo importante en África y en

algunas partes de Asia. Además, también se ha registrado un aumento de la pobreza en los países desarrollados, sobre todo, en Europa. Se estima que en 2012, más de 300 millones de personas en los países desarrollados vivían en situación de pobreza (es decir, sus ingresos eran inferiores al 60% del ingreso medio).

Asimismo, se observan desequilibrios en las ganancias entre los grupos demográficos, pues la pobreza afecta de manera desproporcionada a las mujeres e, incluso en mayor medida, a los niños. En los países emergentes y en desarrollo, más de la mitad de los niños menores de 15 años viven en situación de pobreza extrema o moderada. En los países desarrollados, 36% de los niños viven por debajo del umbral de pobreza relativa.

Incluso en los países donde se han logrado avances, las ganancias son frágiles. Una proporción considerable de las personas que salieron de la pobreza sigue viviendo con apenas algunos dólares diarios. Esto suele limitar el acceso a servicios básicos y a la protección social, dos elementos que podrían permitirles dejar atrás condiciones de vida precarias de manera permanente. Además, en los países desarrollados donde escasean los empleos de calidad, las familias de clase media están cada vez más preocupadas por su capacidad para conservar su actual situación económica.

Del mismo modo, en Asia, América Latina y los Estados Árabes el reciente deterioro de las perspectivas económicas ha empezado a revelar la fragilidad de los avances sociales y en materia de empleo alcanzados en los últimos años. En varios de estos países, la desigualdad de ingresos ha empezado a incrementarse, después de varias décadas a la baja, por lo que es posible que se reviertan algunos de los logros alcanzados hasta la fecha en materia de reducción de la pobreza. Asimismo, las últimas tendencias apuntan a un mayor incremento en los niveles de pobreza relativa en Europa y en otros países desarrollados.

Sin una mayor creación de empleos de calidad, no se alcanzará el objetivo de poner fin a la pobreza para 2030.

Si la reducción de la pobreza sigue este avance desigual y frágil, es posible que no se alcance tanto el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 1 de poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo antes del 2030, como el resto de los ODS, adoptados por las Naciones Unidas en septiembre de 2015. Además, las personas que viven en situación de pobreza podrían no beneficiarse de la revolución tecnológica que está transformando a las economías y sociedades actuales. Hoy en día, aunque el porcentaje de personas en situación de pobreza equivale a 30% de la población mundial, reciben menos de 2% del ingreso mundial. Por lo tanto, a menos que se tomen medidas para aliviarla, la pobreza podría perpetuarse de generación en generación, exacerbando la inestabilidad socioeconómica y erosionando el apoyo a las políticas en favor del crecimiento.

Una de las conclusiones más importantes del estudio es que no será posible reducir la pobreza de manera duradera sin empleo decente. En otras palabras, el trabajo decente es una condición necesaria (aunque no suficiente) para erradicar la pobreza. Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hacen falta unos diez billones de dólares estadounidenses para erradicar las pobrezas extrema y moderada para 2030. Sin embargo, no es realista considerar que se puede alcanzar este objetivo únicamente con transferencias de ingresos. La solución a este problema exige más que la disponibilidad de recursos. En efecto, será necesario reforzar la capacidad de las personas de mantenerse a sí mismas mediante empleos de calidad. En realidad, casi un tercio de las personas que viven en situación de pobreza extrema y moderada en los países emergentes y en desarrollo tienen un empleo. Sin embargo, se trata de empleos vulnerables pues, en algunas ocasiones, no son remunerados; se concentran en ocupaciones que requieren de pocas calificaciones; y ante la ausencia de protección social, los trabajadores dependen

casi exclusivamente del ingreso laboral. Además, dos tercios de los empleos corresponden a actividades agrícolas de baja productividad.

En los países desarrollados, si bien la proporción de trabajadores asalariados y a sueldo es más alta, no están exentos del riesgo de caer en una situación de pobreza. De hecho, más de 80% de los trabajadores pobres de los países desarrollados tienen un empleo asalariado o a sueldo. Sin una oferta adecuada de oportunidades de empleo decente, los trabajadores pobres tendrán dificultades para mejorar sus condiciones de trabajo, tener una carrera profesional y, de este modo, salir de la pobreza.

Por lo tanto, es esencial enfrentar los obstáculos necesarios para acabar con la pobreza mediante una transformación de los empleos...

El informe destaca que varios obstáculos estructurales claves impiden la creación de empleos de calidad y, a su vez, la reducción de la pobreza.

Por un lado, una estrecha base económica ha hecho más lento el ritmo de reducción de la pobreza. De hecho, las mayores limitaciones en materia de reducción de la pobreza se observan en los países cuyas exportaciones dependen de los recursos naturales y de los bienes primarios. En algunos de estos países, el crecimiento económico parece haber exacerbado la pobreza, principalmente porque la exportación de productos primarios (y, en particular, de los productos procedentes del sector extractivo) suele tener un escaso efecto indirecto sobre el resto de la economía. Por consiguiente, el impacto de este tipo de exportaciones sobre la creación de empleo y la reducción de la pobreza, si se observa, suele ser limitado. El crecimiento económico poco diversificado también agrava la desigualdad de ingresos, pues los beneficios se concentran en grupos pequeños de personas que están mejor situadas para capturar las ganancias. La presencia de grandes economías

informales y rurales agrava el problema del débil vínculo que existe entre la explotación de recursos naturales y la reducción de la pobreza.

Por otro lado, el continuo aumento en la desigualdad de ingresos (resultado de diversos factores, además de los ya mencionados) ha debilitado con frecuencia el crecimiento y su impacto sobre la reducción de la pobreza. Más concretamente, considerando que los recursos son limitados, a medida que los ricos reciben más ganancias gracias al crecimiento, se limita la posibilidad de reducir la pobreza. Esta conclusión pone de relieve el hecho de que los ricos deben asumir cierta responsabilidad por la perpetuación de la pobreza.

Por último, la pobreza suele ser el resultado de un marco institucional débil que margina a los grupos vulnerables. Entre las debilidades del marco institucional destacan las limitaciones en los derechos de los trabajadores, los avances insuficientes a la hora de crear instituciones del mercado de trabajo sólidas, la existencia de entornos inadecuados para el desarrollo de las empresas, y la presencia de mecanismos de gobernanza ineficaces o corruptos. Debido a la ausencia de una capacidad adecuada de implementación, muchos de los programas sociales y de empleo no han logrado reducir considerablemente la pobreza pues no pudieron llegar hasta la población con mayor necesidad. En algunos países desarrollados, este también es un problema cada vez más importante.

El informe demuestra que es posible afrontar estos tres obstáculos con empleo decente y mejorando la capacidad de las empresas de crear empleos de calidad.

... en primer lugar, ampliando la base productiva mediante la promoción de empresas sostenibles...

Para que el crecimiento económico facilite la reducción de la pobreza, debe tener

una base amplia y evitar descuidar los sectores rezagados (sobre todo, la agricultura) como lo han hecho algunas políticas anteriores. Si se desea resolver este problema, es necesario aumentar la productividad de los pequeños agricultores independientes implementando una serie de intervenciones centradas en la investigación y el desarrollo, el suministro de insumos agrícolas y en mejorar el acceso a servicios crediticios, redes de transporte y mercados. En este sentido, las cooperativas agrícolas pueden aportar contribuciones importantes. En Etiopía y Nicaragua, este tipo de medidas han mejorado el vínculo entre la agricultura y el resto de la economía y han consolidado la posición de los agricultores en el marco de las negociaciones para el acceso al mercado.

También es necesario estimular el crecimiento de la economía rural no agrícola. Muchos hogares en situación de pobreza extrema no cuentan con los recursos necesarios para aprovechar oportunidades resultantes del crecimiento de la productividad agrícola, pero podrían diversificar sus medios de vida mediante la creación de pequeños negocios no agrícolas. Es necesario poner en marcha una combinación de iniciativas para estimular la creación de empresas en el ámbito rural, sobre todo, ayudando a los pequeños negocios a crecer y mejorar sus actividades. Gran parte de los avances en materia de reducción de la pobreza observados en China son el resultado de este enfoque aplicado al desarrollo rural. Obviamente, a menos que estas medidas se complementen con mejoras en las condiciones de trabajo en general y, en particular, en la economía rural, la reducción de la pobreza tendrá un carácter incompleto y frágil.

El apoyo a la transición hacia la economía formal y los acuerdos de empleo formales es una condición *sine qua non* para acabar con la pobreza. De esta manera, se garantiza que los individuos tengan acceso a la protección social, a salarios mínimos y a otras prestaciones laborales y económicas, que son elementos esenciales para la

reducción de la pobreza. Esta transición también ayudará a consolidar el vínculo entre los sectores exportadores en crecimiento y el resto de la economía.

En general, es muy importante estimular la creación de empresas sostenibles. Para ello, es necesario hacer ajustes importantes a las normas en materias de negocios y fomentar un entorno sólido para facilitar la creación de nuevas empresas y el crecimiento de las que ya existen. Además, al formalizar las actividades económicas y el empleo, se ampliará la base que se puede gravar con un impuesto, lo cual permitirá financiar programas centrados en la reducción de la pobreza. El informe presenta ejemplos de iniciativas de este tipo llevadas a cabo en algunos países de Europa Central y Oriental, Ghana y Uruguay.

... en segundo lugar, consolidando los derechos laborales...

Si bien el crecimiento económico diversificado provee los fundamentos económicos necesarios para mejorar los ingresos de las personas en situación de pobreza, no puede reducir la pobreza por sí mismo. Los grupos pobres y vulnerables deben poder aprovechar estas oportunidades de la manera que mejor satisfaga sus necesidades y aspiraciones. A nivel individual, las personas deberían poder escoger el tipo de trabajo que llevan a cabo y, en particular, deberían poder rechazar formas de trabajo inaceptables. En el ámbito colectivo, las personas en situación de pobreza y vulnerabilidad deberían tener voz y capacidad de influenciar la puesta en marcha de políticas que promuevan una mejora en sus condiciones de vida centrándose, por ejemplo, en el desarrollo de competencias, la salud y la seguridad, la negociación colectiva, los umbrales de protección social y la lucha contra la discriminación. En pocas palabras, para luchar contra la pobreza es necesario tener capacidades individuales y colectivas.

En este sentido, las normas internacionales del trabajo son de suma importancia, pues su objetivo es otorgar a los trabajadores derechos que los faculten para reclamar una parte justa del crecimiento económico y, de esta manera, dejar de ser trabajadores pobres y acabar con la desigualdad. El informe identifica una serie de normas claves que tienen una relevancia particular en el marco de la lucha contra la pobreza como, entre otros, los ocho convenios fundamentales de la OIT, que estipulan condiciones marco para una distribución justa de los ingresos, y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, que, si se instrumenta correctamente, puede facultar a las comunidades locales. Las normas también son necesarias para el diálogo social, ya que gracias a ellas, las organizaciones de trabajadores y empleadores pueden expresar sus opiniones y ayudar a elaborar políticas eficaces para acabar con la pobreza.

Sin embargo, el informe pone de relieve las brechas en materia de ratificación y aplicación de algunos de los convenios más esenciales, tanto en los países en desarrollo como en los países desarrollados. En algunos casos, ciertos grupos de trabajadores y empresas (p. ej., los trabajadores familiares no remunerados y los negocios informales) tienen una cobertura limitada, lo cual tiene consecuencias sobre la eficacia de la reducción de la pobreza.

Por lo tanto, con miras a reducir la pobreza es esencial garantizar que las normas cubran a las personas en situación de pobreza. El recientemente adoptado Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189) de la OIT ejemplifica qué se puede hacer en este sentido. Los negocios privados también pueden tener un papel importante con miras a mejorar las normas centradas en reducir la pobreza. Cabe señalar que existe un margen para colaborar con estos negocios de manera más activa. Además, los gobiernos pueden ampliar el alcance de los derechos mejorando la capacidad de los organismos encargados de las

inspecciones de trabajo y promoviendo la colaboración entre las instituciones de aplicación y otros servicios gubernamentales y entidades privadas.

... y las instituciones del mercado de trabajo...

Las instituciones del mercado de trabajo son esenciales para que las normas internacionales de trabajo puedan alcanzar a las personas en situación de pobreza. Es necesario apoyar estos esfuerzos con administraciones e inspecciones de trabajo eficientes y con un acceso mejorado a la justicia. Varios países han cubierto grupos tradicionalmente vulnerables instrumentando legislaciones acordes con las normas internacionales de trabajo, como, por ejemplo, en el caso de los trabajadores familiares no remunerados en Honduras. En Mozambique, el órgano encargado de las inspecciones laborales trabaja estrechamente con los servicios de asistencia jurídica del gobierno y, en Brasil, la Fiscalía del Trabajo trabaja para mejorar el acceso de las personas más vulnerables al sistema judicial. Además, los órganos encargados de las inspecciones laborales pueden establecer vínculos con servicios técnicos para brindar orientación a empresas con miras a mejorar su productividad, como en el marco del proyecto WIND en Tailandia.

También es posible crear un entorno que faculte a las organizaciones de empleadores y trabajadores. Para ello, es esencial garantizar la libertad de asociación, que también puede ayudar a alcanzar de una manera más eficaz e inclusiva los ODS, pues la presencia de unos interlocutores sociales fuertes puede contribuir a mejorar la rendición de cuentas de las políticas gubernamentales. Si amplían su alcance a las formas emergentes de trabajo, las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden tener un papel esencial en la elaboración de estrategias para la erradicación de la pobreza. En Túnez, es posible observar un ejemplo reciente del papel estratégico que pueden tener los interlocutores sociales

en la elaboración de estrategias de empleo destinadas a los jóvenes, y que resultan esenciales para acabar con la pobreza.

... en tercer lugar, mejorando la eficacia de las políticas sociales y de empleo y ampliando su alcance...

Las políticas sociales y de empleo pueden ayudar a los individuos a encontrar un empleo, mejorar sus condiciones de trabajo e ingresos actuales y facilitar su transición a nuevos (y mejores) empleos. El informe incluye varios ejemplos de este tipo de políticas llevadas a cabo en países desarrollados y en desarrollo. Una lección general que se desprende es que es esencial formular estas políticas como parte de una estrategia centrada en mejorar las sinergias entre las distintas herramientas.

En Chile, por ejemplo, el Ingreso Ético Familiar es un componente clave de la estrategia para erradicar la pobreza para 2018. Este programa tiene como objetivo ampliar la cobertura e incrementar los montos de las transferencias. Asimismo, mediante la inclusión de nuevas formas de apoyo al empleo, el Ingreso Ético Familiar reconoce la importancia de aumentar la capacidad de los hogares para salir por sí mismos de la pobreza y mantenerse fuera de la misma de manera autónoma. Algunos países desarrollados (por ejemplo, Japón y algunos países del norte de Europa) también han alcanzado tasas de pobreza relativamente bajas gracias a la puesta en marcha de paquetes de políticas sociales y de empleo bien diseñados. Estas políticas suelen caracterizarse por incluir componentes de focalización (p. ej., hacia familias monoparentales), con la finalidad de atender a grupos desproporcionadamente afectados por la pobreza.

El diálogo social también puede consolidar las sinergias entre políticas. Por un lado, el diálogo social puede contribuir a la puesta en marcha y aplicación de las políticas necesarias para garantizar que haya una responsabilidad compartida y que los

distintos actores delimiten la rendición de cuentas. Por otro lado, el diálogo social puede ayudar a aplacar la corrupción y a promover estructuras sólidas de gobernabilidad.

... y, finalmente, dedicando los recursos suficientes para implementar la estrategia.

Varios de los instrumentos de política en este informe no requieren recursos adicionales, sino que necesitan ser reorientados. Puede que parezca complejo centrar las políticas en la creación de empleos decentes y productivos, mejorar las herramientas normativas y de implementación y hacer que el comercio y la inversión internacionales sean más inclusivos socialmente para reducir las desigualdades; no obstante, para ejecutar estas medidas, no hace falta una cantidad considerable de recursos públicos.

En algunos casos es necesario recurrir a los fondos públicos como, por ejemplo, para ampliar los umbrales de protección social y reforzar las instituciones del mercado de trabajo. En muchos otros casos, se pueden ejecutar medidas fiscalmente neutras e, incluso, positivas. Por ejemplo, la formalización de la economía informal puede ampliar la base imponible. En algunos países de América Latina, la introducción de un esquema simplificado de recolección de impuestos (conocido como monotributo) ha demostrado ser una medida eficaz para promover la formalización de pequeñas y microempresas, lo que, a su vez, ha contribuido considerablemente a la creación de empleos formales y a la ampliación de la cobertura de la seguridad social. Este proceso incrementa los ingresos públicos y le permite poner en marcha esfuerzos adicionales para reducir la pobreza.

En los países en desarrollo, este enfoque puede no ser suficiente para reducir la pobreza. De ahí que emerja un nuevo papel para la ayuda al desarrollo, que debería

centrarse más bien en programas cuyo objetivo sea generar trabajo decente. La lucha contra la competencia fiscal internacional y las prácticas de evasión fiscal también debe ser considerada como una oportunidad de financiar programas centrados en la lucha contra la pobreza. Además, se debe concienciar a las personas que se benefician de este tipo de prácticas de la gravedad de sus acciones.

El futuro del trabajo y el final de la pobreza: las dos caras de una misma moneda.

Por último, la lucha contra la pobreza debe tomar en cuenta los eventos que le están dando forma al mundo del trabajo. Tanto el rápido cambio tecnológico como el surgimiento de nuevos patrones de globalización (como la ampliación de las cadenas globales de valor) brindan nuevas oportunidades para llegar hasta zonas remotas, elaborar herramientas de política más reactivas y mejorar los marcos institucionales. En África, la proliferación de los aparatos móviles y su uso en el desarrollo empresarial son motivo de esperanza respecto de la lucha contra la pobreza.

Sin embargo, la concretización de estos beneficios potenciales no será automática y generará nuevos riesgos, sobre todo, en el caso de los grupos vulnerables, que en ciertos casos no cuentan con las calificaciones necesarias ni con la fuerza de negociación suficiente como para participar de las ganancias. Por lo tanto, es urgente que los países pongan en acción el tipo de estrategias que este informe promueve y que lo adapten a las transformaciones actuales del mundo del trabajo. Si se sigue este camino, la dinámica del futuro del trabajo podría constituir uno de los principales ejes impulsores para acabar con la pobreza y, por lo tanto, podría aportar una contribución esencial para la concretización de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Fuente de información:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_480923.pdf

Firma Secretaría del Trabajo y Previsión Social Convenio con Gobernadores para formalizar empleos

En el boletín de prensa 596, emitido el 23 de mayo de 2016, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) se señala que la meta mínima de trabajadores que saldrán de la informalidad para contar con todas las prestaciones de seguridad social será de 250 mil trabajadores beneficiados, así también se realizarán 110 mil visitas de inspección a empresarios durante este año.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social firmó con gobernadores del país y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) convenios para la ejecución de acciones que fomentarán la formalización de empleos.

El titular de la STPS, Alfonso Navarrete Prida, informó que la meta inicial mínima es de 250 mil trabajadores beneficiados, que saldrán de la informalidad para contar con todas las prestaciones de seguridad social.

El convenio fue suscrito frente al Presidente de la República, Enrique Peña Nieto, como testigo de honor, contempla realizar 110 mil visitas de inspección para convenir con empresarios la transición de todos sus trabajadores a la formalidad.

El Secretario del Trabajo enfatizó que el evento se trata de que los que tenemos responsabilidades constitucionales en los distintos niveles de Gobierno, debemos comprometer acciones —frente a usted Presidente de México— para hacer actos de justicia a miles y tener un país más grande, hacerlo de su verdadero tamaño, en síntesis, un país más justo”,

El encargado de la política laboral del país destacó la suma de esfuerzos a sectores de la producción, sindicatos y cámaras empresariales, y recordó que de 2013 a la fecha la cifra de trabajadores informales —registrada en 60%— bajó 3 puntos por primera ocasión en 30 años.

“Cuando un trabajador se convierte en formal, más allá de los beneficios directos para él y su familia, contando con prestaciones y seguridad social, lo que se está haciendo es un acto de justicia, de justicia de la real y auténtica, de la que se exige a diario, y de la que la sociedad, como nunca, espera respuestas”.

Con este Convenio el titular de la STPS aseguró que se combate la informalidad ya que es el principal reto del sector laboral.

Fuente de información:

<http://www.gob.mx/stps/prensa/firma-secretaria-del-trabajo-y-prevision-social-convenio-con-gobernadores-para-formalizar-empleos>

Se reúnen el Secretario del Trabajo y Previsión Social y el Embajador de México en EU

En una reunión realizado en Washington D.C., el pasado 24 de mayo de 2016, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Alfonso Navarrete Prida y el Embajador de México en Estados Unidos de Norteamérica, Carlos Manuel Sada Solana, revisaron los temas bilaterales que tienen que ver con migración laboral y protección de trabajadores mexicanos en Estados Unidos de Norteamérica. A continuación se incluye el boletín de prensa 597.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal, Alfonso Navarrete Prida, sostuvo un encuentro con el Embajador de México en Estados Unidos de Norteamérica, Carlos Manuel Sada Solana, en donde acordaron bases para enriquecer la coordinación y el apoyo que la STPS pueda brindarle en el desempeño de sus funciones.

En la reunión de trabajo se revisaron temas bilaterales que tienen que ver con la migración laboral y protección de trabajadores mexicanos en Estados Unidos de Norteamérica.

Navarrete Prida y Sada Solana hablaron también sobre los avances logrados a través del convenio firmado entre el Titular de la STPS y el Gobierno de California, el cual representa avances significativos para dar orden y transparencia al flujo migratorio al establecer una protección a los derechos laborales y humanos de los trabajadores migrantes mexicanos.

El encargado de la Política Laboral del país señaló al Embajador de México en Estados Unidos de Norteamérica, que es prioridad del Gobierno Federal procurar y establecer los lineamientos para que los compatriotas que trabajan en el país del norte gocen de todos los beneficios laborales que la ley les permite.

Fuente de información:

<http://www.gob.mx/stps/prensa/se-reunen-el-secretario-del-trabajo-y-prevision-social-y-el-embajador-de-mexico-en-eu>

Reitera CONCAMIN su compromiso a fortalecer el diálogo para lograr avances en materia laboral

A través del boletín conjunto emitido el pasado 27 de mayo del presente año, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dio a conocer que la formalización del empleo, y los acuerdos adquiridos para mejorar las condiciones de trabajadores mexicanos, fueron los ejes rectores de la Sesión de Consejo Directivo de la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN). A continuación se incluyen los detalles.

En presencia del Secretario del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal, Alfonso Navarrete Prida, el Presidente de la CONCAMIN, Manuel Herrera Vega aseguró que, mediante una mayor certificación de competencias y promoción al empleo formal, se lograrán mejores beneficios en las condiciones laborales de los trabajadores.

Durante este encuentro, en el que participaron representantes y miembros de esta agrupación empresarial, el presidente del organismo expresó su interés para desarrollar de manera conjunta, una agenda que será planteada durante la Asamblea de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual tendrá lugar en Ginebra, Suiza, el próximo mes de junio.

Aseguró el titular de la CONCAMIN que “En la OIT abordaremos temas de gran relevancia como el futuro del trabajo: trabajo decente para la paz y la resiliencia; impacto de la declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y evaluación de políticas públicas de vanguardia para las diferentes cadenas de suministro; temas que instrumentados de manera coordinada, podrán brindar más y mejores beneficios para los trabajadores nacionales”.

Por su parte, el encargado de la política laboral del país reconoció los avances en materia de combate al empleo informal, así como la regulación de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, basados en la Reforma Laboral.

En su intervención, el Secretario del Trabajo afirmó que aumentó el número de afiliados en INFONACOT, que en 2012 eran 60 mil, y este año registran 283 mil, como un avance en los derechos de los trabajadores, también refirió que CONCAMIN es la Confederación con mayor capacidad para crear empleo formal, digno y con mano de obra calificada.

“El sector laboral actual muestra signos claros de recomposición; éstos han sido posibles gracias a la coordinación entre Gobierno, Academia e Industria; tan sólo en los últimos años se ha logrado una disminución de la informalidad, además de un aumento significativo en el padrón del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y en la productividad nacional”, agregó el Secretario del Trabajo del Gobierno de la República, Navarrete Prida.

El titular de la STPS habló de la conciliación obligatoria entre trabajadores y empleadores para evitar que la mayoría de los conflictos laborales se resuelvan en los tribunales.

Para concluir, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Confederación de Cámaras Industriales se comprometieron a fortalecer el diálogo tripartita como instrumento para lograr avances significativos en materia laboral, que contribuyan a más y mejores empleos para todos los mexicanos.

Fuente de información:

<http://www.gob.mx/stps/prensa/reitera-concamin-su-compromiso-a-fortalecer-el-dialogo-para-lograr-avances-en-materia-laboral?idiom=es>

México, por la Formalización del Empleo

A través del artículo México, por la Formalización del Empleo emitido el 24 de mayo del presente año por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se dio a conocer que de 2013 a 2016, la Tasa de Informalidad Laboral se ha reducido en más de 3 puntos porcentuales, alcanzando su nivel más bajo en la última década. Siendo esto, 1 millón 900 mil mexicanos más dados de alta en el IMSS. A continuación se presentan los detalles.

En la actualidad, el Gobierno de México sigue sumando esfuerzos con los sectores productivos por la Formalización del Empleo, con el objetivo de brindarle certidumbre a los trabajadores, y que puedan gozar de aquellos beneficios que conllevan los derechos reconocidos en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Entre los beneficios de la Formalización del Empleo se encuentran:

- Empleadores. Mayor productividad, acceso a créditos financieros, capacitación y asesoría, ampliación de mercados.
- Empleados. Mayores ingresos, seguridad social, crédito para la vivienda y el consumo, guarderías, ahorro para el retiro.

El titular de la STPS, al participar en la Ceremonia de Inauguración del Foro Regional de la Seguridad Social para las Américas 2016, manifestó que “Cuando un trabajador percibe las prestaciones de ley, como son acceso a servicios de salud, pago de aguinaldo, reparto de utilidades, acceso al crédito, al consumo y a la vivienda, inmediatamente mejora su condición de ingreso y de calidad de vida para

él y su familia. Por eso es que a través de la formalización y sus beneficios se hace más por mejorar el bienestar de los trabajadores de bajos ingresos y de sus familias”. De 2013 a 2016, la Tasa de Informalidad Laboral se ha reducido en más de 3 puntos porcentuales, alcanzando su nivel más bajo en la última década. Siendo esto, 1 millón 900 mil mexicanos más dados de alta en el IMSS.

Con estas cifras, como lo mencionó el Secretario de la STPS, en el marco del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “se avanza en dar cumplimiento al mandato constitucional de generar más y mejores empleos para los trabajadores; empleos formales, empleos bien remunerados, empleos dignos y decentes, con los cuales las familias mexicanas puedan mejorar significativamente sus condiciones de vida”.

Asimismo, durante la firma de Convenios para la Ejecución de Acciones en Materia de Formalización del Empleo, el Secretario del Trabajo dijo: es injusto trabajar con una mala remuneración, sí, pero es mucho más injusto trabajar y no tener —ni ese trabajador ni su familia— nada de lo que por derecho les pertenece”.

Fuente de información:

<http://www.gob.mx/stps/articulos/mexico-por-la-formalizaciondeempleo>

Se reúnen STPS y CANACINTRA

El Secretario del Trabajo y Previsión Social (STPS), Alfonso Navarrete Prida, a través de su boletín de prensa número 600 del 31 de mayo de este año, reconoció que el gran reto es mejorar la Justicia Laboral Cotidiana, para que la impartición de justicia llegue de forma pronta y expedita a todos los trabajadores mexicanos. A continuación se reproduce dicho boletín.

La industria de la transformación tuvo un incremento en su productividad laboral, a un ritmo anual de 1.2% en la última década, y a partir de la Reforma Laboral la Tasa de informalidad de este sector disminuyó en 4.9 puntos porcentuales, informó el Secretario del Trabajo.

En sesión del Consejo Directivo de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA), el Secretario Navarrete señaló que en los últimos tres años, este sector generó 644 mil empleos, que representan una tercera parte de los trabajadores asegurados, en el mismo período.

El Secretario de la STPS destacó que dichos avances son el resultado de la aplicación de cuatro ejes de la política laboral, englobados en el impulso a la creación de empleos formales de calidad, la democratización de la productividad, el salvaguardar los derechos de los trabajadores, y la paz laboral.

“Las Reformas le han dado a México más posibilidades de defensa, baja en la tasa de interés de los créditos y aumento en la población formal”.

Aseguró el titular de la Secretaría del Trabajo que “Sectores productivos, sociedad y gobierno estamos llamados a seguir siendo impulsores del crecimiento económico

y el bienestar social que los mexicanos demandan, contando con visión de futuro los nuevos y apasionantes retos de estos tiempos”,

Acompañado del Presidente de la CANACINTRA, Enrique Guillén Mondragón, el encargado de la política laboral del país anunció que la Tasa de Ocupación Infantil disminuyó casi 2 puntos porcentuales entre 2011 y 2013, pasando de 10.5 a 8.6%, lo que equivale a más de 540 mil niños y adolescentes que ya no trabajan, de acuerdo con el Módulo de Trabajo Infantil del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

El funcionario señaló que en el sector transformación los emplazamientos a huelga han disminuido en 20% entre 2013 y 2015, lo que refleja un ambiente de diálogo entre factores de la producción.

El titular de la STPS reconoció que el gran reto es mejorar la Justicia Laboral Cotidiana, para que la impartición de justicia llegue de forma pronta y expedita a todos los trabajadores mexicanos.

Fuente de información:

<http://www.gob.mx/stps/prensa/se-reunen-stps-y-canacindra?idiom=es>

En el Gobierno de la República estamos comprometidos con la erradicación del Trabajo Infantil

El 12 de junio de 2013, por mandato del Presidente de la República, Enrique Peña Nieto se crea, con carácter permanente, la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CITI). A continuación se incluye el artículo “En el Gobierno de la República estamos comprometidos con la erradicación del Trabajo Infantil” emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Su objetivo es la coordinación de las Dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en el diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas y acciones en materia de prevención y erradicación del Trabajo Infantil, así como para la protección del adolescente trabajador en edad permitida, con base en la normatividad aplicable.

En la CITI también participan como invitados permanentes, los representantes de las organizaciones patronales y de las organizaciones sindicales.

La CITI es la responsable de elaborar las recomendaciones pertinentes para que las políticas, programas y acciones de las dependencias que la integran se orienten a alcanzar los siguientes objetivos:

1. Promover una cultura social de prevención y erradicación del Trabajo Infantil.
2. Alentar la corresponsabilidad social de los empleadores, las agrupaciones gremiales y los sindicatos en la prevención y erradicación del Trabajo Infantil.

3. Fomentar la conciencia social sobre el impacto que tiene el desarrollo económico en la prevención y erradicación del Trabajo Infantil.
4. Impulsar la educación, la recreación y el desarrollo integral de la infancia y la adolescencia.
5. Fortalecer los mecanismos de vigilancia para combatir el Trabajo Infantil.

Actualmente se cuenta ya con 32 CITIS locales, que ayudarán a fortalecer los mecanismos de vigilancia para combatir el trabajo de menores en nuestro país.

Fuente de información:

<http://www.gob.mx/stps/articulos/la-citi?idiom=es>

Combaten trabajo infantil con reformas estructurales

El pasado 1 de junio de 2016, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó el boletín de prensa 601, donde se informa que el Titular de la STPS, Alfonso Navarrete Prida, afirmó que el combate al trabajo infantil, que actualmente abarca 2.5 millones de niños, niñas y adolescentes en México, tendrá un impacto positivo con las diferentes reformas federales incluyendo la laboral. A continuación se reproduce dicho boletín.

Durante la XI Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México (CITI), Navarrete Prida informó que la Reforma Constitucional al Artículo 123, que elevó la edad mínima de admisión al empleo de 14 a 15 años y la reforma a la Ley Federal del Trabajo, permitieron un marco jurídico para que el país refrendara la responsabilidad en este problema, que ha disminuido, según la última encuesta del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) a 500 mil niños que dejaron esa condición.

Señaló el Secretario del Trabajo “No es un esfuerzo aislado, ni es un problema particular de México, tan es así, que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el 2009, inició una campaña internacional para erradicar el trabajo infantil, sobre todo en sus peores formas de explotación, y en ese año se señaló como meta para poner bandera blanca en las peores formas de explotación el 2016, la meta no se pudo cumplir por muchas razones, pero sí hay un avance significativo: 215 millones de niños en los censos y aún quedan 168 millones”.

El titular de la STPS aseguró que el trabajo infantil, además de vulnerar los derechos de niños y niñas, no resuelve los problemas de pobreza, ni las carencias familiares que muchas veces los obligan a buscar una ocupación a temprana edad.

Durante la XI Comisión se presentó el Sistema Nacional de Protección Integral de Niños, Niñas y Adolescentes (SINPINNA), y se dio un diagnóstico sobre el trabajo infantil en Chiapas, Oaxaca y Guerrero; considerados los tres estados más pobres y con la mayor problemática de menores trabajando, elaborado por la OIT para México y Cuba.

En el evento se reconoció la donación de 40 mil dólares, por parte de la Oficina Económica y Cultural de Taipei en México, a la Fundación Panamericana para el Desarrollo para la campaña “Todos contra el trabajo infantil”.

Según cifras del Módulo de Trabajo Infantil 2013 que se realiza en coordinación con el INEGI en México, durante ese año, trabajaban más de 2.5 millones de niños, niñas y adolescentes de entre 5 y 17 años, de los cuales 36% no estudia, y 46% no recibe una remuneración por el trabajo que realiza y muchos de ellos son obligados a trabajar en condiciones peligrosas e insalubres, que afectan seriamente su desarrollo psíquico y mental.

Ante este escenario, el Gobierno de la República emprendió acciones como la creación de la CITI y la ratificación del Convenio 138 de la OIT.

Así como avances coordinados con la Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD), Fundación Telefónica, Empresa Altos Hornos de México (AHMSA), junto con la STPS copatrocinaron el desarrollo de la campaña México sin Trabajo

Infantil, que permitió el Premio Internacional de la Medalla de Oro a la Mejor Campaña de Sensibilización Global en el *World Media Festival* en Alemania 2015.

Por ello, el 25 de febrero pasado, se firmó el Convenio de Cooperación y Asistencia Técnica para la Segunda etapa de la campaña ‘Todas contra el trabajo infantil’ que dará continuidad a los esfuerzos de concientización y promoción de la denuncia del trabajo infantil como una actividad ilegal, concluyó el titular de la STPS.

En el evento intervinieron Claudia Alonso Pesado, Coordinadora Operativa del SINPINNA; Thomas Wissing Pfeiffer, Director de la Organización Internacional del Trabajo para México y Cuba; y Carlos Liao, Director de la Oficina Económica y Cultural de Taipei en México.

También estuvieron representantes de la Presidencia de la República, Secretaría de Gobernación, Secretaría de Relaciones Exteriores (SER), Secretaría de Desarrollo Social (SDS), Secretaría de Economía (SE), Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SECTUR), Secretaría de Educación Pública (SEP), Secretaría de Salud (SSA) y Secretaría de Turismo (SECTUR).

Así como del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), Procuraduría General de la República (PGR), Procuraduría Agraria (PA), Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CNDPI), Confederación de Trabajadores de México (CTM), Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), Cámara Nacional de las Industrias Azucarera y Alcohólica (CNIA), Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), Ririki Intervención Social y Fundación Telefónica.

Fuente de información:

<http://www.gob.mx/stps/prensa/combaten-trabajo-infantil-con-reformas-estructurales?idiom=es>

Participa Alfonso Navarrete Prida en la “105 Conferencia Internacional del Trabajo”

El 6 de junio del año en curso, a través de su boletín de prensa 604, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) informó que el encargado de la política laboral del país, Alfonso Navarrete Prida preside la Delegación Tripartita de México, en la Sesión Plenaria de la 105 Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, Suiza. A continuación se presenta el boletín.

Navarrete Prida intervendrá como orador en el foro más importante del mundo laboral a nivel internacional, a la que también asisten representantes de empleadores y de trabajadores mexicanos.

Este año, la Conferencia que reúne a 187 países miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sesiona bajo el lema: Construir un futuro con Trabajo Decente, en la que los participantes discutirán temas como las cadenas mundiales del suministro; el trabajo decente y su promoción de La Paz.

También hablarán sobre la seguridad y el impacto de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

El encargado de la política laboral del país, encabezará un encuentro con el Director General de la OIT, Guy Ryder y la Delegación Tripartita de México que participa en la conferencia, con el propósito de fortalecer el diálogo social entre los actores del mundo del trabajo, también se comentarán esquemas de colaboración con ese organismo, con el cual la STPS ha consolidado su relación en los últimos tiempos.

A esta sesión asisten representantes de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), entre otros organismos sindicales.

Se tiene previsto que el titular de la STPS sostenga encuentros bilaterales con el Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, José Manuel Salazar-Xirinachs; con el Ministro del Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Jorge Triarca; con el Ministro de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social de la República Islámica de Irán, Ali Rabiei; y con los Ministros de Trabajo que integran la Alianza del Pacífico, Chile, Colombia y Perú.

Fuente de información:

<http://www.gob.mx/stps/prensa/participa-alfonso-navarrete-prida-en-la-105-conferencia-internacional-del-trabajo>

Las carreras de los *Millennials*: visión 2020 (Manpower)

En mayo de 2016, *ManpowerGroup* publicó en formato digital un estudio realizado a nivel global acerca del grupo de trabajadores denominado *Millennials*. A continuación se presentan los datos más relevantes de dicho documento.

Introducción

Para 2020, los *Millennials* constituirán más de un tercio de la fuerza de trabajo mundial. Esa es una de las razones por las cuales existen tantos informes acerca de ellos. Hay quienes dicen que son desleales, absortos en sí mismos y perezosos, mientras que otros afirman que se trata de una generación de emprendedores digitales e innovadores. Algunos tienen como objetivo disipar los mitos que otros han creado. Sólo basta con escribir en una búsqueda en Google: “Los *Millennials* son ...”, para ver los estereotipos que existen sobre ellos.

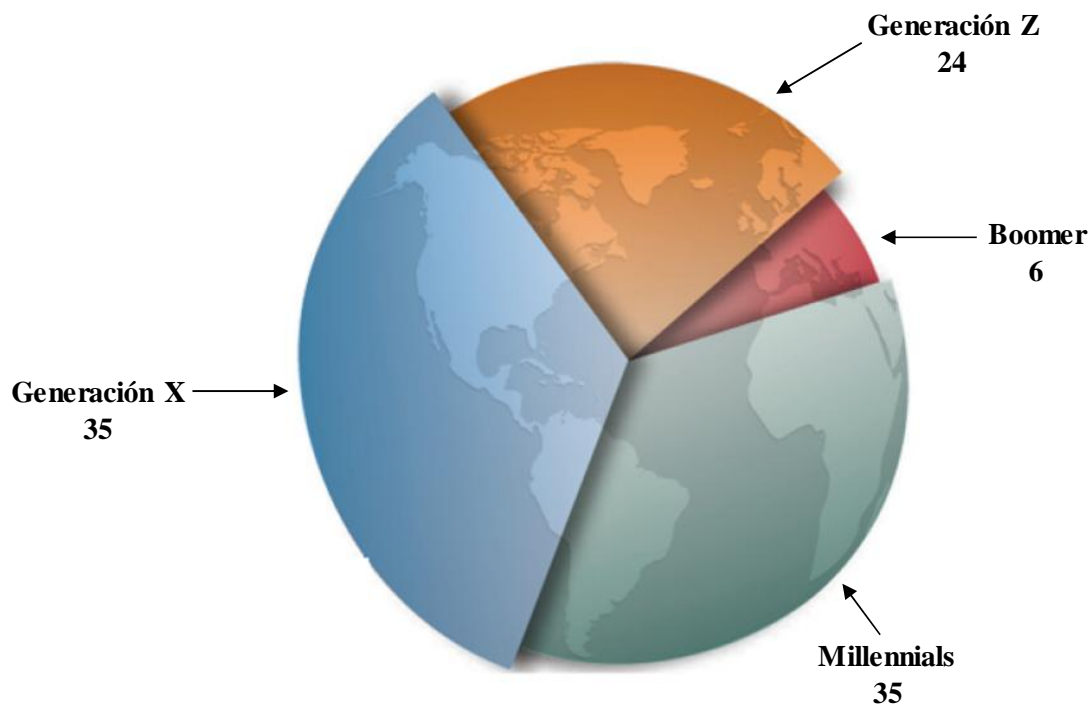
Pero éste no es solamente otro informe sobre ellos. El presente estudio presenta nuevos hallazgos, con ideas frescas, desde la perspectiva tanto de empleadores como de empleados. Como expertos en el mundo laboral, tenemos casi 30 mil empleados que asesoran en decisiones de contratación y desarrollo de talento a 400 mil clientes cada año. Encontramos oportunidades de trabajo para 3.4 millones de personas, de los cuales cerca de la mitad son *Millennials*.

Por eso, hemos llevado a cabo esta investigación cuantitativa en 25 países, para la cual fueron encuestados 19 mil *Millennials*, incluyendo 8 mil empleados asociados a *ManpowerGroup* y más de un mil 500 de nuestros propios gerentes de Recursos Humanos. Les preguntamos qué buscan en un puesto de trabajo, a qué oportunidades de desarrollo aspiran y qué factores influyen para mantenerse con un empleador.

Queríamos entender qué tan diferentes son del resto de la fuerza de trabajo y de las generaciones anteriores a ellos. Por esa razón, debíamos estar seguros de que la muestra representaba a todos los *Millennials* trabajadores, no sólo al pequeño porcentaje de expertos en tecnología (*tech-savvy*), sino también a los graduados y no graduados que forman parte de todas las industrias, y cuentan con diversos niveles de ingresos y educación.

Ha llegado el momento de que los empleadores observen con otros ojos sus estrategias de Recursos Humanos. Este informe es el primero de una serie que pretende servir como guía práctica, con recomendaciones claras para que sepan cómo atraer, retener, desarrollar y motivar a los mejores *Millennials* para formar parte de la fuerza laboral del siglo XXI.

FUERZA DE TRABAJO GLOBAL
Generación 2020
- Porcentaje -



NOTA: *ManpowerGroup* analiza datos de población de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). El término *Millennials* es intercambiable con Generación Y, se refiere a aquellas personas nacidas entre 1980 y 1995, que hoy tienen entre 21 y 36 años.

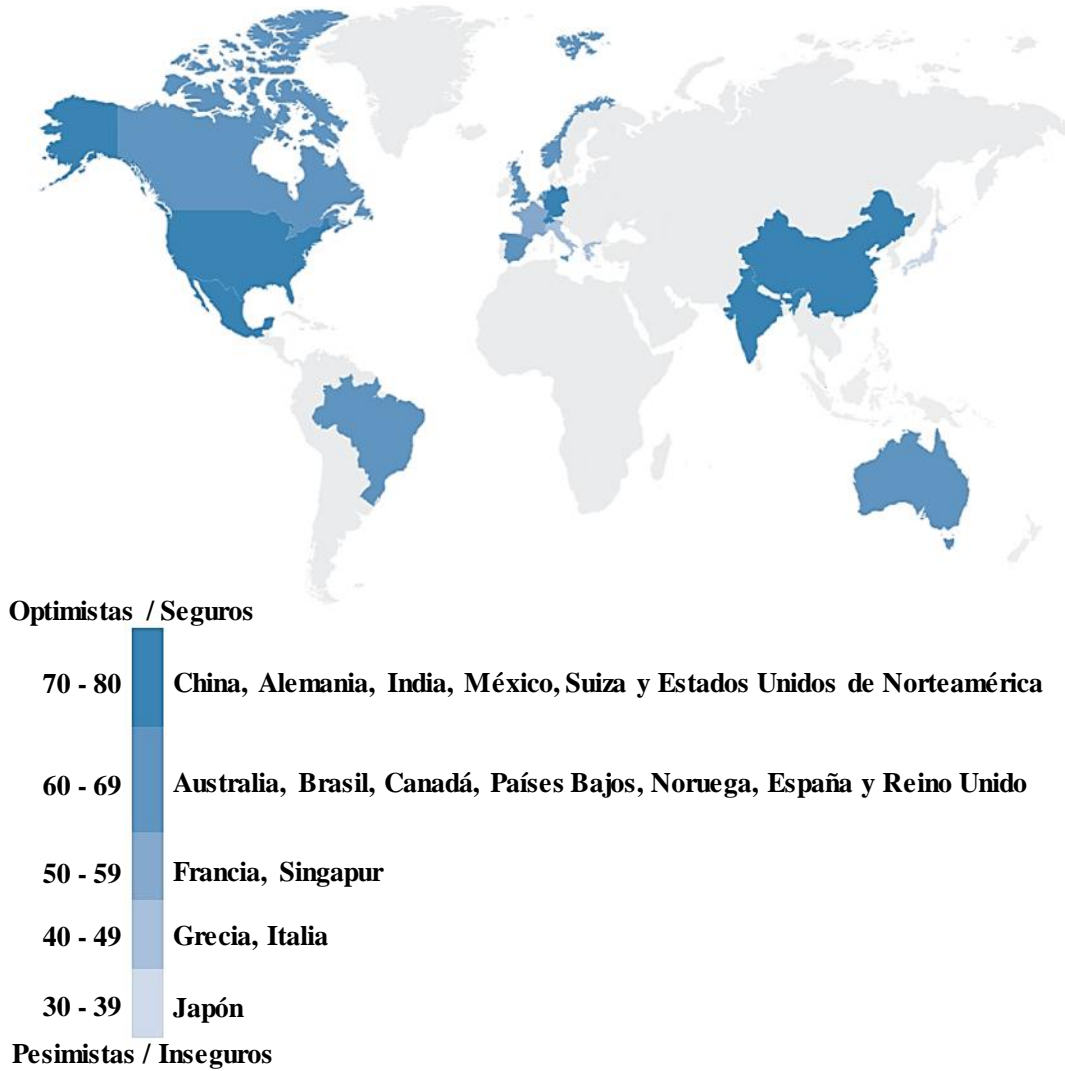
FUENTE: *Manpower* con información de la ONU.

En *Human Age*²⁷, los *Millennials* dan forma y a la vez son formados por el mundo laboral. Esta generación está redefiniendo la relación empleador-empleado. Como hijos de padres, cuyos puestos de trabajo se hicieron menos seguros en las décadas de los setenta, ochenta y noventa, ellos ingresaron al mercado laboral durante una recesión global que marcaba récord en la tasa de desempleo de jóvenes, cambios vertiginosos en los ciclos de negocio y aumento en la demanda de nuevas competencias, por lo cual con frecuencia se les dice que carecen de la educación necesaria. En este contexto, ¿cómo se sienten con respecto al mundo del trabajo?.

²⁷ *Human Age*, *ManpowerGroup*, marzo de 2011. *Human Age* es definida como una nueva era en la cual el talento reemplaza al capital como diferenciador económico clave.

Son sorprendentemente seguros acerca de sus carreras: 85% de los *Millennials* mexicanos encuestados se declara optimista sobre sus perspectivas inmediatas de trabajo y 73% confía en que si pierde su principal fuente de ingreso, en un lapso de tres meses puede encontrar un trabajo igual o mejor. En general, en México, China, Suiza y Alemania son más positivos, mientras que Japón, Grecia e Italia son los menos optimistas (un reflejo de los factores económicos, políticos y culturales de estos países). Sin embargo, a nivel global ven un futuro prometedor y una carrera exitosa por delante.

**¿QUÉ TAN SEGUROS SE SIENTEN LOS *MILLENNIALS*
RESPECTO A SUS PERSPECTIVAS DE CARRERA?
- Porcentaje -**



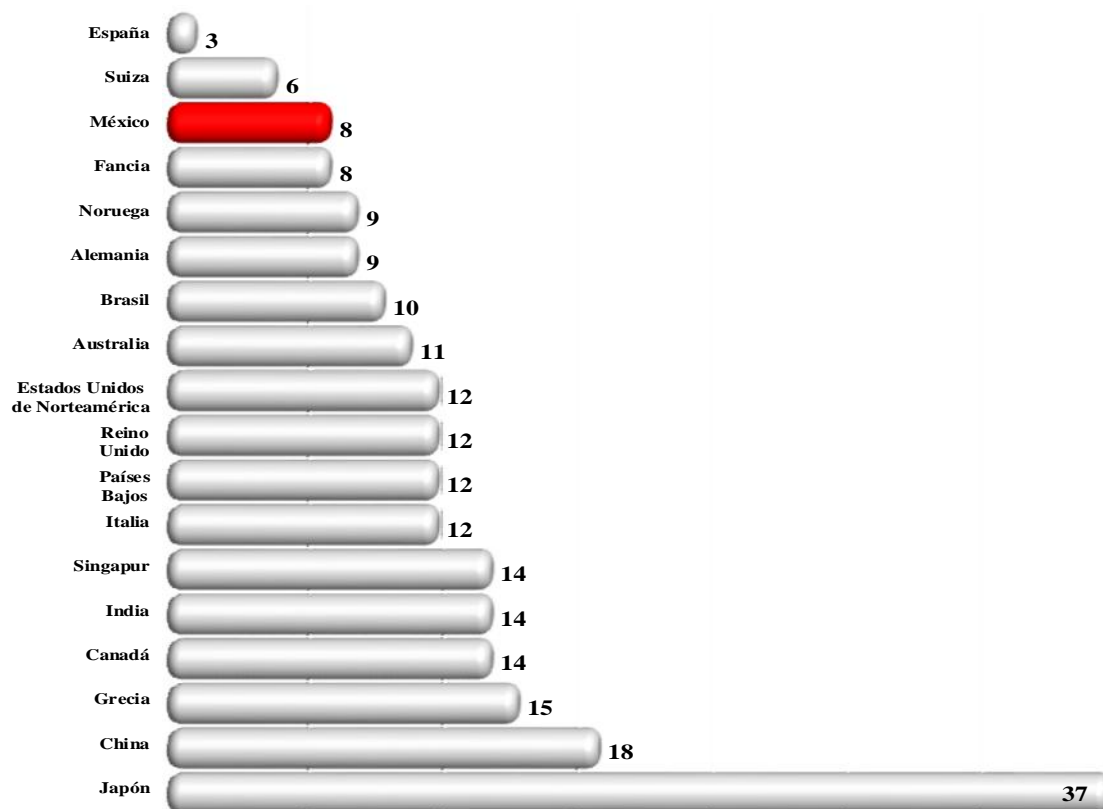
FUENTE: *Manpower* con información de la ONU.

Entrenando para un ultramaratón de carrera, ¿Trabajando más tiempo, divirtiéndose más?

Los *Millennials* saben que tienen por delante un ultramaratón de carrera. La época de jubilaciones anticipadas a los 50 o incluso 60 años con un reloj de oro como regalo ha quedado atrás. En lugar de tener un puesto de trabajo para toda la vida, conciben sus carreras profesionales como olas de caminos cambiantes, con paso desigual y pausas regulares.

La mayoría tiene claro que va a trabajar por más tiempo que las generaciones anteriores. En México, 36% espera hacerlo hasta después de los 65 años, 19% se proyecta trabajando después de cumplir los 70, y 8% dice que lo hará hasta el día de su muerte. Aun así, globalmente un número significativo se mantiene optimista acerca de un retiro antes de los 65. El tiempo dirá si esta minoría es realista, optimista o simplemente ingenua.

**LOS MILLENNIALS ESPERAN TRABAJAR
HASTA EL DÍA EN QUE MUERAN
- Porcentaje -**

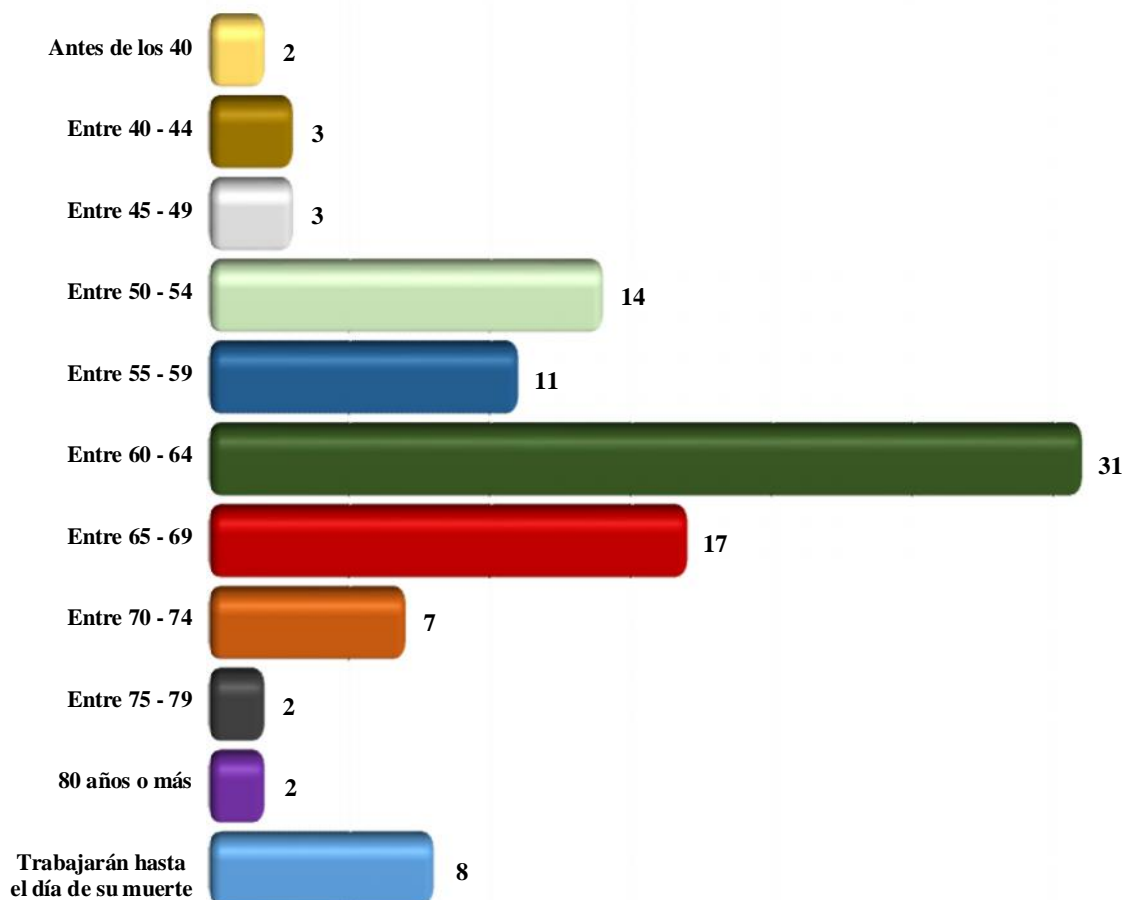


Nota: Más de un tercio de los *Millennials* japoneses trabajadores calculan que van a trabajar hasta el día de su muerte.

FUENTE: *Manpower* con información de la ONU.

¿A QUÉ EDAD ESPERAN RETIRARSE LOS *MILLENNIALS*?

- Porcentaje -



Nota: Para 12% de los *Millennials* a nivel mundial es poco probable retirarse algún día.
 FUENTE: *Manpower* con información de la ONU.

¿Que los *Millennials* son perezosos? Los datos cuentan una historia diferente. Están trabajando tan duro, o más, que otras generaciones. En México, 79% afirma que trabaja más de 40 horas a la semana, y más de una tercera parte lo hace por más de 50 horas. Los de India tienen la semana laboral más larga, mientras que los australianos la más corta (una media de 52 y 41 horas a la semana, respectivamente). 42% de los *Millennials* mexicanos está trabajando a la vez en dos o más puestos de trabajo pagado.

HORAS TRABAJADAS POR SEMANA

País	Número de horas
India	52
China México Singapur	48
Grecia Suiza	47
Japón	46
Brasil Estados Unidos de Norteamérica Noruega	45
Francia	44
Alemania España Italia	43
Canadá Países Bajos	42
Australia Reino Unido	41

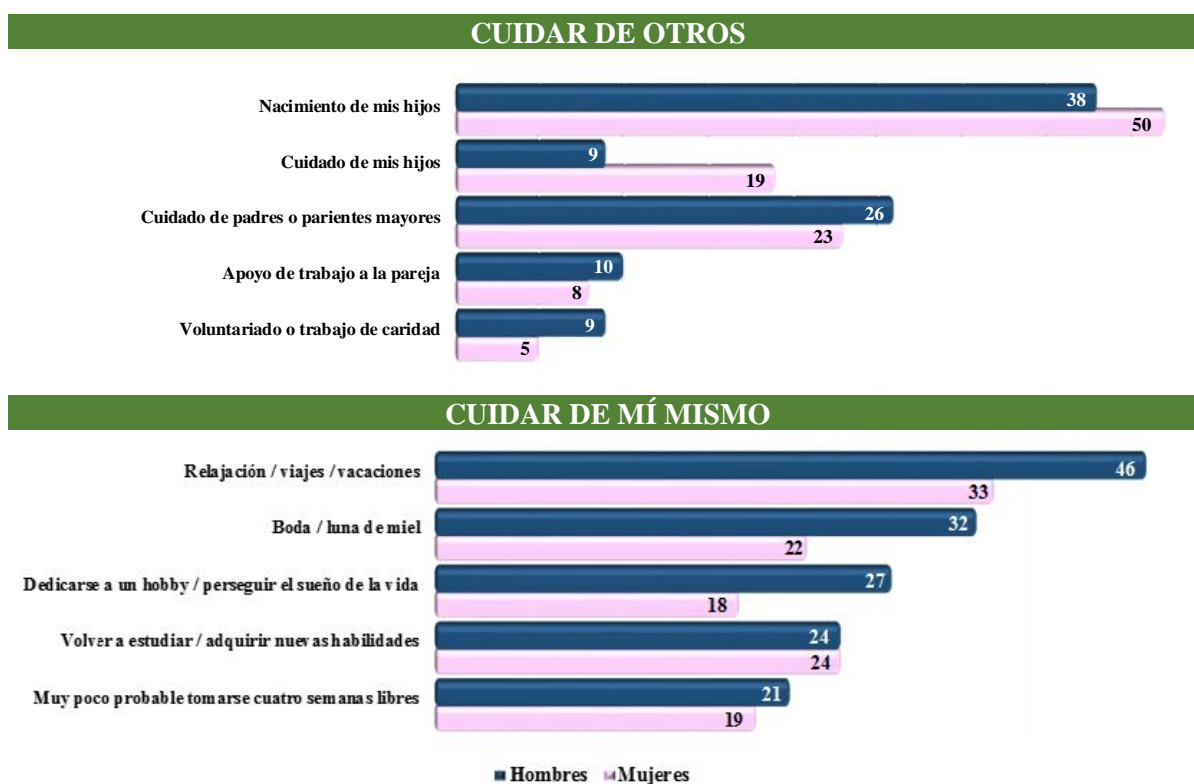
FUENTE: *Manpower* con información de la ONU.

Debido a que tienen claro que van a trabajar más duro y durante más tiempo que las generaciones anteriores, desde ya anticipan que van a quitar el pie del acelerador durante su carrera laboral en más y diversos momentos. Alrededor de 80% de los *Millennials* mexicanos prevé tomar recesos de más de cuatro semanas a lo largo del camino, mayoritariamente por razones personales.

Los motivos de estos lapsos de pausa son reveladores. Las mujeres planean tomarse más tiempo para cuidar de los demás, niños, parientes mayores, parejas e incluso para ser voluntarias. Los hombres tienen distintas prioridades. Esto no resulta un buen augurio para la esperanza en la paridad de género con ambos padres a cargo de un bebé.

En lo que en general todos los *Millennials* están de acuerdo es en el cuidado de sí mismos. Ambos géneros tienen como objetivo priorizar el “tiempo para mí”, así como las escapadas de ocio personales. Independientemente del género, 39% de los mexicanos de esta generación está planeando hacer pausas significativas para viajar, tomar vacaciones o relajarse. En último lugar de prioridades, tanto para hombres como para mujeres, se encuentra la posibilidad de tomarse tiempo para apoyar a su pareja en el trabajo, lo cual refuerza la tendencia hacia familias de doble ingreso.

¿PARA QUÉ NECESITAN TOMAR RECESOS LOS MILLENNIALS?
- Porcentaje -



Nota: Las mujeres *Millennials* planean tomarse más tiempo al margen de su carrera profesional para cuidar a otros, mientras que los hombres *Millennials* tienen otras prioridades más enfocadas en ellos mismos.

FUENTE: *Manpower* con información de la ONU.

¿Debo quedarme o irme ahora?

El modo de pensar de los *Millennials* acerca de sus carreras se está revelando. Al igual que los corredores de maratones, esta generación de “trabajo duro y mayor diversión” tiene sus ojos puestos en el horizonte, en lo que viene. Sus planes son para un amplio recorrido, así que buscan trabajos que aumenten sus posibilidades de empleabilidad a largo plazo.

Los *Millennials* mexicanos priorizan tres cosas a la hora de elegir dónde y cómo trabajar: dinero, oportunidades de promoción y beneficios. También valoran las vacaciones y el tiempo libre, un ambiente de trabajo flexible y la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades.

MAYORES PRIORIDADES DE LOS *MILLENNIALS* MEXICANOS DURANTE LA BUSQUEDA DE EMPLEO

Concepto	Porcentaje respecto del total entrevistado
Dinero	95
Oportunidad de crecimiento	93
Beneficios	91
Días festivos / tiempo libre	91
Seguridad	91

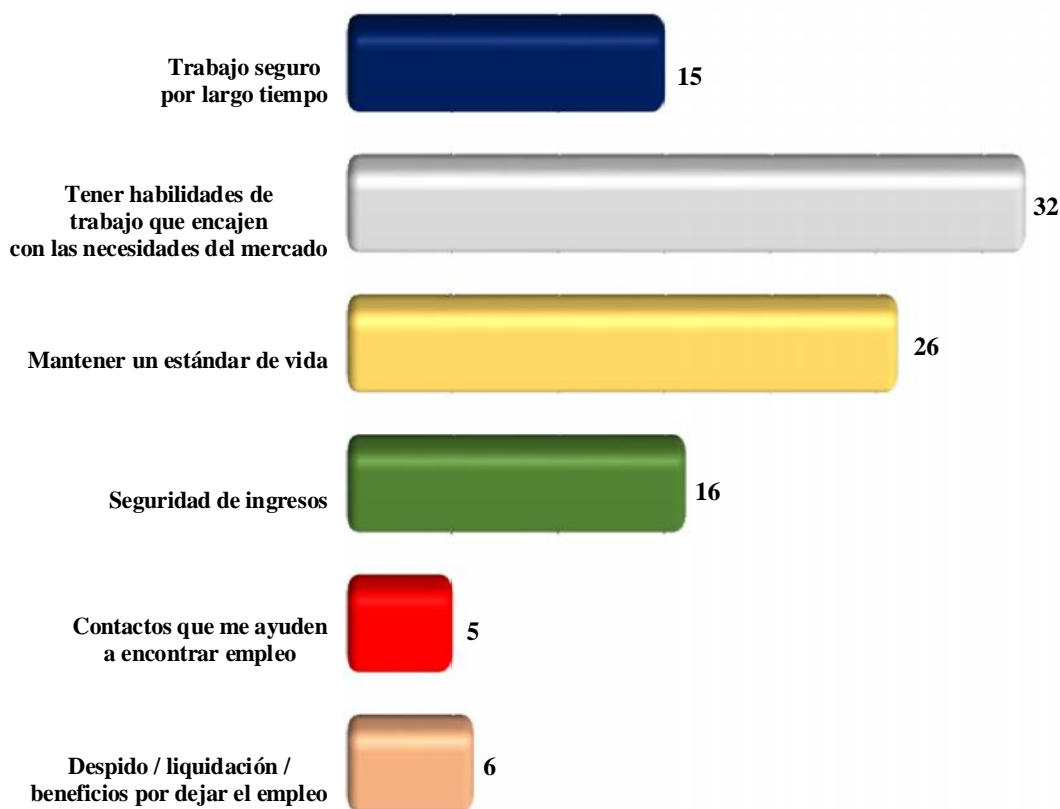
FUENTE: *Manpower* con información de la ONU.

A nivel mundial, las prioridades de trabajo para los *Millennials* varían. Trabajar con personas extraordinarias es importante para 91% en Brasil, pero sólo para 55% en Japón. Las políticas de jubilación le importan a 39% de los japoneses y a la mitad de los australianos, en contraste con más de 85% de los de la India. Los propósitos también importan. Para ocho de cada diez *Millennials* en México, India y Brasil es importante trabajar para empresarios socialmente responsables y congruentes con sus

valores. En Alemania, Países Bajos y Noruega son seis de diez. El propósito es una prioridad para la mayoría de ellos en todos lados.

La seguridad laboral es fundamental para esta generación, pero ellos la definen de una manera diferente. No son inestables como algunos lo han hecho creer. Cuando se da la oportunidad, siguen adelante o escalan posiciones en el trabajo, pero es más frecuente que esperen para avanzar con el mismo empleador. Al igual que los tradicionalistas antes que ellos, aspiran a la seguridad de un trabajo de tiempo completo que les garantice mantener su nivel de vida.

¿QUÉ SIGNIFICA PARA TI LA SEGURIDAD LABORAL? - Porcentaje -

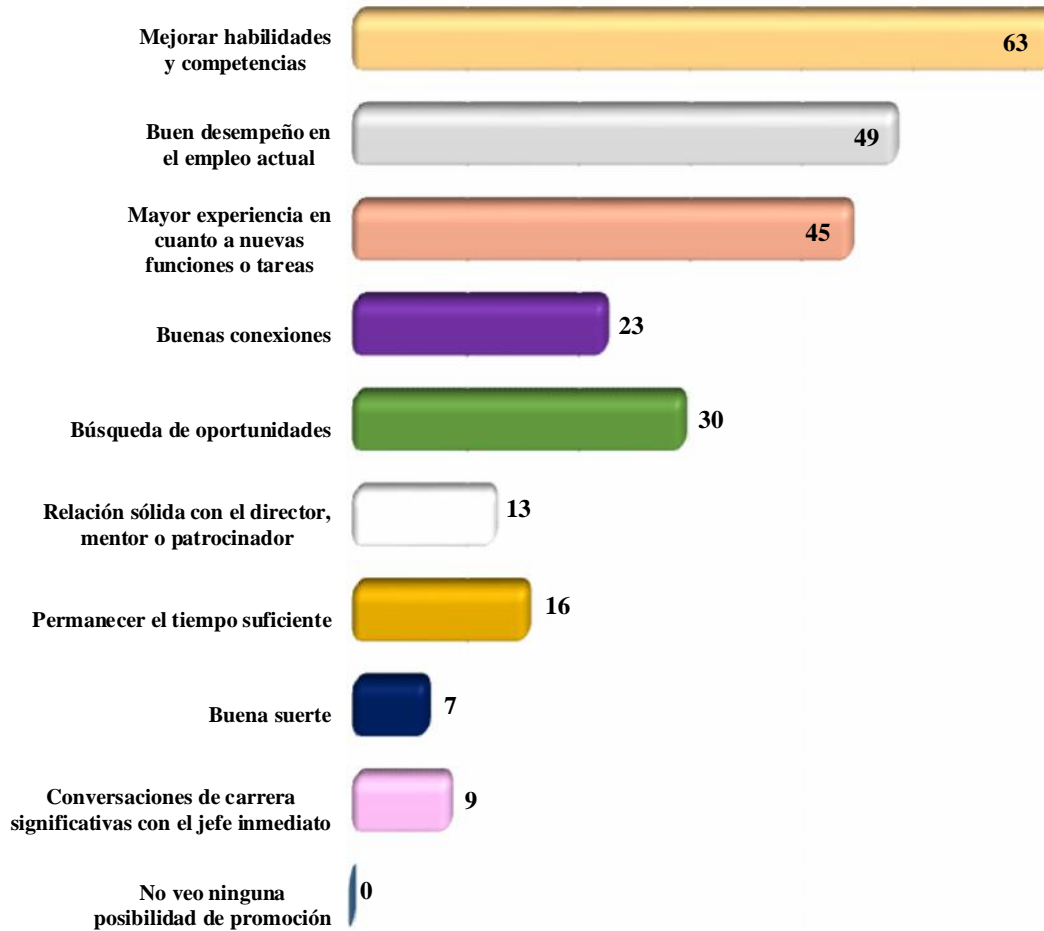


FUENTE: *Manpower* con información de la ONU.

En lugar de un trabajo para toda la vida, entienden la necesidad de tener un continuo desarrollo de competencias en pro de que siga existiendo trabajo para ellos. Un 80% de los *Millennials* mexicanos ha incorporado un mantra de aprendizaje permanente y está dispuesto a invertir su propio tiempo y/o dinero para capacitarse más. Asimismo, al considerar un nuevo trabajo 90% afirma que es prioritaria la oportunidad de aprender nuevas habilidades, y 24% tiene la intención de tomar un largo descanso del trabajo para obtener nuevas competencias y conocimientos.

La mentalidad *millennial* concibe los puestos de trabajo individuales como escalones para la automejora, y no como un destino final. Entonces, los *Millennials* han redefinido la seguridad laboral como algo a lo largo de su carrera. Lo importante es el viaje, no el trabajo.

¿QUÉ HACER PARA ALCANZAR EL SIGUIENTE NIVEL DE EMPLEO?
- Porcentaje -



Nota: Los *Millennials* dicen que el éxito depende más de tener los conocimientos adecuados que las conexiones correctas.

FUENTE: *Manpower* con información de la ONU.

Nuevas formas de trabajo que los *Millennials* quieren

Mientras que éstos dan prioridad a la seguridad en los trabajos de tiempo completo, también aspiran a que haya cambios regulares, nuevos desafíos y oportunidades para avanzar. El hecho de crecer en un mundo de paso acelerado en intercambios y calificaciones, así como de retroalimentación instantánea, los ha llevado a ver sus carreras a través del mismo lente.

Los *Millennials* mexicanos esperan contar con nuevas oportunidades en el mismo empleo: 63% tiene la intención de permanecer con su empleador actual durante los próximos años o incluso más tiempo. Sin embargo, cuando se les preguntó sobre la cantidad “correcta” de tiempo para permanecer en un mismo puesto de trabajo antes de ser promovido o moverse a otro, 85% dijo que menos de dos años y 45% manifestó que máximo 12 meses, confirmando así su deseo de nuevos retos y la posibilidad de tener múltiples empleos.

Un bono o incremento de salario, un nuevo reto o promoción, un mejor balance trabajo-vida personal, claridad en el camino de carrera y reconocimiento por parte de directivos y colegas, son las razones por las que los *Millennials* pudiesen quedarse en su lugar de trabajo.

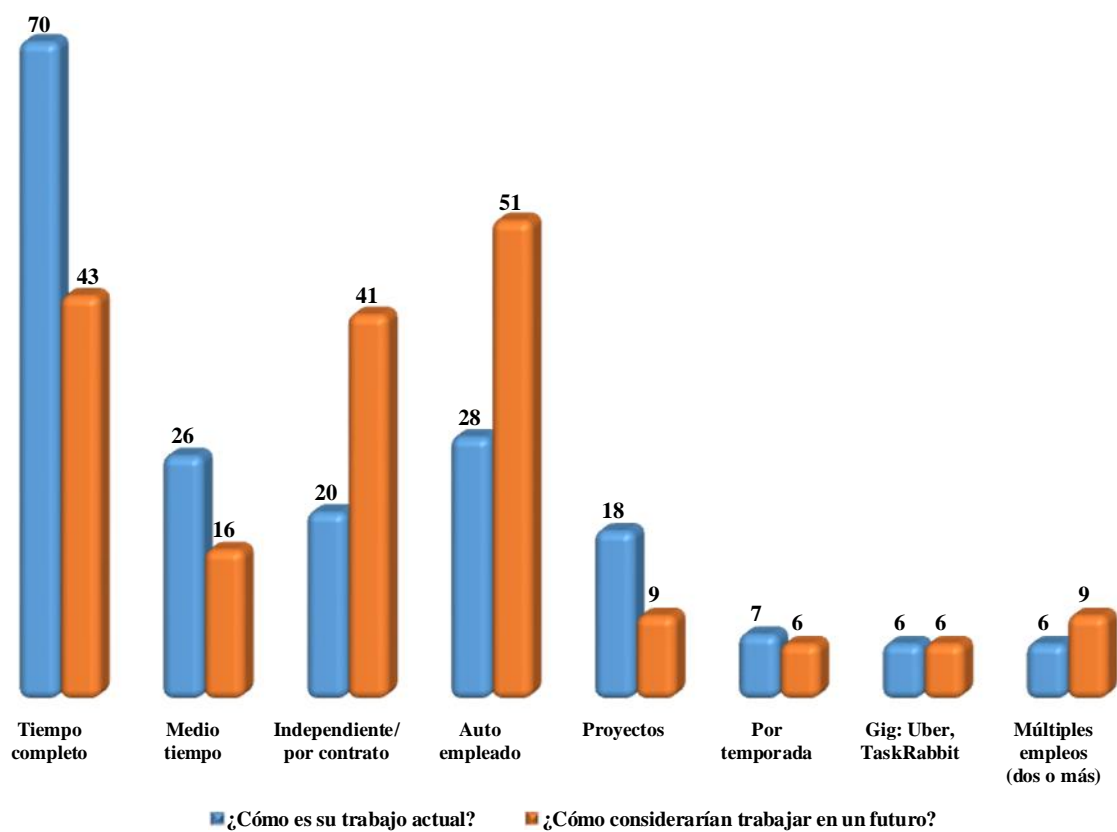
El reconocimiento y el apoyo público son importantes. La mitad de los *Millennials* mexicanos (49%) consideraría dejar su puesto de trabajo por no sentirse lo suficientemente apreciados y, ya que comienzan a buscar en otra parte, otros asuntos como la remuneración, las prestaciones y la falta de oportunidades se vuelven significativos.

Este tipo de situaciones podría evitarse si los empleadores motivaran ofreciendo retroalimentación uno a uno más frecuentemente. Una forma eficaz, y de bajo costo, de involucrar más activamente a la gente en sus funciones es manteniendo un contacto más cercano, y buscando nuevas formas para fomentar el reconocimiento y el intercambio entre gerentes y colegas.

Por otra parte, puede que el trabajo *Gig* domine los medios de comunicación, pero 70% de los *Millennials* mexicanos trabajadores tiene empleos de tiempo completo. No obstante, las formas alternativas de empleo, como *Uber* y *TaskRabbit*, surgen a gran velocidad, en México sólo 6% de esta generación forma parte de la economía *Gig*.

Los *Millennials* están dispuestos a interrumpir y ser interrumpidos. A pesar de que prefieren el trabajo de tiempo completo más que el de medio tiempo, se encuentran abiertos a otras formas no tradicionales de empleo: independiente, trabajo *Gig* o múltiples empleos. El autoempleo es también una opción tentadora para el futuro. La comodidad de tener períodos de receso y la apertura a nuevos modelos de trabajo impulsan a los empleadores a adoptar una mayor flexibilidad y a considerar la variedad, como la que se ofrece en los del tipo alternativo.

¿QUÉ SIGNIFICA PARA TI LA SEGURIDAD LABORAL?
- Porcentaje -



Nota: Tres cuartas partes de los *Millennials* actualmente tienen trabajos de tiempo completo, pero la mitad de ellos están abiertos a formas de empleo no convencionales en el futuro.

FUENTE: *Manpower* con información de la ONU.

Consejos prácticos

¿Cuál es el puntaje? Facilidad de aprendizaje

Conforme la innovación tecnológica cambia la forma como se realiza el trabajo, el éxito en la carrera está cada vez más determinado por la facilidad de aprendizaje de una persona: el deseo y la capacidad de rápido crecimiento y adaptación del conjunto de habilidades para contar con trabajo a lo largo de su vida laboral.

Es necesario que los empleadores reconozcan y recompensen la facilidad de aprendizaje. Deben promoverla para no perder o carecer de habilidades esenciales en su fuerza de trabajo.

La gran mayoría de los *Millennials* mexicanos (87%) considera el desarrollo de habilidades como una parte importante de su carrera futura. Estarían dispuestos a invertir en ello su tiempo y dinero. Sólo 12% de éstos en México no tienen ningún interés en la capacitación. Sin embargo, existen diversos grados de deseo, capacidad y compromiso para adquirir nuevos conocimientos. Una gran facilidad de aprendizaje se correlaciona directamente con el éxito en la carrera. A mayor educación, mejor preparación y más alta remuneración. Además, las personas con una gran capacidad de instruirse tienden a continuar aprendiendo, lo cual trae beneficios con el tiempo.

¿QUÉ BUSCAR PARA CONTAR CON UN SISTEMA DE PUNTUACIÓN PARA EL ÉXITO?

<i>Millennials</i> %	Cualidades	Educación %	Dinero (Ingreso superior al promedio nacional) %	Preparación (para el trabajo) %	Ingrediente secreto
Grandes aprendices 29	<ol style="list-style-type: none"> Optimismo respecto a posibilidades de empleo. Confianza en la capacidad de conseguir otro trabajo. Toman responsabilidad por su capacitación. Disposición para invertir su tiempo en la capacitación. Disposición para invertir su dinero en la capacitación. Disposición para cambiar de trabajo en pro del desarrollo de las propias habilidades. Curiosidad intelectual o determinación por mejorar las habilidades, sin importar el costo. Independencia, resiliencia. 	Bachillerato para arriba 66	69	63	<ul style="list-style-type: none"> Los empleadores necesitan mantener comprometidos a sus Grandes Aprendices. El deseo y la motivación por aprender los impulsará hacia adelante y los hará más valiosos. Ellos encontrarán maneras de mejorar las habilidades, independientemente del nivel de apoyo ofrecido por los empleadores. Con nuevas oportunidades de aplicar sus habilidades y adquirir nuevas experiencias, ellos crecen en el ámbito personal y promueven una cultura de auto-mejora y adaptabilidad a la organización. Los empleadores deben centrarse en la retención de este grupo mediante la actualización de prácticas que creen oportunidades y generen compromiso. Consulta “Consejos prácticos. Atraer, retener y desarrollar a los <i>Millennials</i> trabajadores”.
Aprendices potenciales 64	<ol style="list-style-type: none"> Disposición para invertir su tiempo en la capacitación. Disposición para invertir su dinero en la capacitación. Baja confianza. Menos oportunidades de promoción. 	Bachillerato para abajo 57	60	54	<ul style="list-style-type: none"> Los empleadores tienen una gran oportunidad para desarrollar y comprometer a estos <i>Millennials</i>. Los Aprendices Potenciales necesitan estar inspirados y comprender la conexión entre desarrollo y éxito profesional. Las evaluaciones son un buen punto de partida para identificar potencial, talento y habilidades complementarias. Al ofrecer entornos de aprendizaje seguros y conversaciones de carrera regulares, los empleadores pueden ayudar a que los <i>Millennials</i> tracen objetivos de desarrollo alcanzables con caminos y resultados claros.
Aprendices de bajo nivel 7	<ol style="list-style-type: none"> Menos oportunidades de promoción. Ninguna disposición para invertir su tiempo o dinero en capacitación. Ninguna disposición para capacitarse, incluso con tiempo o dinero del empleador. 	Bachillerato para abajo 49	54	49	<ul style="list-style-type: none"> Debido a su poca facilidad de aprendizaje, constituye un desafío impulsar hacia arriba a este grupo tanto en términos de capacidad como de deseo por aprender. Desde un primer momento, los empleadores deberían evaluar los factores que influyen en la facilidad de aprendizaje, con el fin de convertirlos en parte de la discusión inicial durante la contratación.

FUENTE: *Manpower* con información de la ONU.

Atraer, retener y desarrollar a los *Millennials* trabajadores.

1. **Ofrece seguridad de carrera.** Demuestra que permanecer en la empresa puede fortalecer la carrera. Comparte ejemplos de personas de tu organización que hayan progresado mediante capacitación y aprendizaje en el trabajo diario. Ten en cuenta que aspiran a ser capaces de encontrar empleo en el largo plazo.
2. **Enfócate en la variedad y movilidad de carrera.** Crea oportunidades para que trabajen en diferentes proyectos y con diversos equipos con el fin de adquirir experiencia y construir redes a través de la organización. Satisface su deseo de nuevas oportunidades, sin que tengan que irse a otro lugar. Resalta el valor del progreso, y no sólo de las promociones, en pro de la construcción de una cartera de habilidades y experiencias.
3. **Mantén conversaciones de carrera regulares.** Mantén conversaciones regulares acerca de su carrera y desarrollo. Más que revisiones anuales, enfócate en objetivos a corto plazo y plantea planes concretos para alcanzarlos. Utiliza esas conversaciones para vincular el trabajo actual con sus perspectivas de carrera y la capacidad de obtener empleos en el largo plazo.
4. **Aprecia a tus *Millennials*.** Mantén un enfoque de alto nivel de contacto y ofrece retroalimentación frecuente, uno a uno, y sí, ten en cuenta el apoyo público. Encuentra nuevos canales para fomentar el reconocimiento y el intercambio entre directivos y colegas. No cuesta nada y es una manera eficaz de involucrar a la gente en sus funciones.

5. Alístate para sobrellevar las olas cambiantes en la carrera y sé flexible.

Anticipa los recesos por motivos personales y ten en cuenta que éstos van más allá de eventos tradicionales como nacimientos, cumpleaños, lunas de miel e incluso cuidado de familiares. Reconoce que las carreras prolongadas también significan tiempo esencial para recapacitar y recargar energías. Asume los cambios en las carreras y haz que las pausas sean parte de la cultura empresarial. Ten claridad acerca de la flexibilidad que puedes ofrecer y ayuda a la gente, una vez que esté de regreso, a reinsertarse en la fuerza de trabajo.

6. Permanece abierto a modelos alternativos de trabajo. Los *Millennials*

tienden a preferir los trabajos de tiempo completo, aunque muchos están abiertos a alternativas de medio tiempo, independientes o múltiples empleos. Para involucrar mejor y retener a esta generación trabajadora, adopta algunos de los aspectos atractivos de estos modelos, como la flexibilidad de en dónde, cuándo y cómo trabaja la gente, y la participación en una mayor variedad de proyectos.

Reinventa las prácticas de Recursos Humanos. Una visión experta

Es hora de que las compañías reinventen sus prácticas de recursos humanos. Progreso no siempre tiene por qué significar promoción. Mejorar en la carrera no necesariamente implica ascensos. Si la única manera en que los *Millennials* adquieran nuevas habilidades o escalen es a través de las promociones o dejando la empresa, ¿esa “inestabilidad” es culpa suya o nuestra?

Esta investigación y nuestra experiencia nos dicen que esta generación está acostumbrada a un mundo de ritmo más rápido y que quieren carreras variadas que progresen con mayor velocidad. Ellos saben que necesitan mejorar con regularidad sus habilidades para mantenerse aptos a lo largo de su vida laboral. Incluso, invierten sus propios recursos para hacerlo.

Los empleadores tienen que escuchar esto. No nos podemos permitir no tomar en cuenta a la siguiente generación. La relación empleador-empleado está cambiando. Estamos pasando de ser constructores de talento a convertirnos en consumidores de trabajo. Tenemos que ser más creativos. Es imperativo saber cómo podemos atraer e inspirar a los mejores *Millennials*. Una manera segura de hacer que las compañías sean lugares más atractivos para trabajar es a través de la inversión en capacitación y de la creación de formas para aprender en el trabajo y moverse alrededor de la organización.

La lealtad hoy día es una calle de doble sentido. Una vez que los *Millennials* se den cuenta de lo que hay para ellos en el largo plazo, al menos serán tan comprometidos y productivos como las generaciones anteriores. No es necesaria ninguna advertencia, lo que funciona para ellos también funciona para el resto de los trabajadores, así es que para tener claridad, no se requiere conocer la visión 2020.

Metodología

ManpowerGroup solicitó a la consultora *Reputation Leaders* un estudio cuantitativo global de 19 mil *Millennials* trabajadores y 1 mil 500 gerentes de recursos humanos a través de 25 países para entender lo que quiere ahora y a futuro dicha generación, así como para aportar al éxito de individuos y organizaciones en este nuevo contexto laboral. Los *Millennials* son aquellas personas nacidas entre 1980 y 1995.

La población de la investigación incluyó una muestra independiente de 11 mil *Millennials* trabajadores, con un balance equitativo en rangos de edad y géneros, pertenecientes a 18 países que representan a todas las regiones del mundo. También fueron encuestados más de 8 mil empleados *Millennials* asociados a *ManpowerGroup* y 1 mil 500 directores de Recursos Humanos en 25 países. Las declaraciones de los dos grupos nos brindaron perspectivas únicas acerca de empleadores y empleados.

El trabajo de campo se llevó a cabo entre febrero y abril de 2016. Los países participantes fueron: Argentina, Austria, Australia, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Canadá, China, Francia, Alemania, Grecia, India, Italia, Japón, Malasia, México, Países Bajos, Noruega, Paraguay, Singapur, Serbia, España, Suiza, Reino Unido y Estados Unidos de Norteamérica.

Fuente de información:

http://www.manpowergroup.com.mx/uploads/estudios/Millennials_Vision2020.pdf

Crítica al ministro de empleo²⁸ (Finlandia)

En la Revista Actualidad Internacional Socio laboral número 201, difundida por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España, correspondiente al mes de mayo del presente año, se publicó un artículo en el que se hace mención de las nuevas políticas de empleo del gobierno finlandés. A continuación, se reproducen los detalles.

En un artículo de debate en “*Finland Politics*”²⁹ la señora Outi Alanko-Kahhiluoto (verde) opina que las nuevas políticas de empleo del gobierno añaden burocracia y obstáculos para los solicitantes de empleo³⁰.

El Ministro de Empleo impone obligaciones nuevas para los solicitantes de empleo

El Ministro de Empleo, Jari Lindström, arrojó más luz sobre las medidas elaboradas por el gobierno para eliminar las “trampas de inactividad” y fomentar la búsqueda de empleo, al revelar que las nuevas medidas obligarían a los solicitantes de empleo a aceptar una variedad más amplia de empleos a tiempo completo, incluso los que no coinciden con sus habilidades y experiencias de trabajo y los que proporcionan un salario más bajo que las prestaciones por desempleo.

El período de calificación para prestaciones de desempleo para los que rechacen una oferta de trabajo podría también ser alargado de 60 a 90 días, mientras que las prestaciones de desempleo financiadas por el Estado se convertirían en subsidios

²⁸ Fuentes: Ministerio de Empleo y Economía, *Finland Politics*, *Helsinki Times*.

²⁹ “*Finland Politics*”- *A Different View of Finland*. Sin ánimo de lucro. No está vinculado a ningún partido político. <https://finlandpolitics.org/about/>

³⁰ 16 de mayo de 2016. <https://findlandpolitics.org/>

iniciales para la puesta en marcha a una empresa, subvenciones salariales y subvenciones de viaje.

Nuevas obligaciones para los solicitantes de empleo:

- Ya no se les permite rechazar a una oferta de trabajo a tiempo completo con base en que sus prestaciones de desempleo superarán lo ofrecido, menos los costos incurridos al aceptar la oferta.³¹.
- Se les requerirá aceptar ofertas que no coinciden con sus habilidades y experiencias ocupacionales, también al inicio de su período de desempleo.
- Se les requerirá participar en prácticamente todos los servicios de empleo que se ofrecen.
- Se les requerirá utilizar su propio coche para desplazarse también fuera de la zona de traslado de 80 kilómetros.
- Podrán disfrutar de la prestación por desempleo después de un período de carencia de 90 días en vez de 60 días, si rechazan a una oferta de trabajo legítimo.
- Las prestaciones de desempleo financiados por el Estado se convertirán en subsidios iniciales para la puesta de marcha a una empresa, subvenciones salariales y subvenciones de viaje.

³¹ *Helsinki Times*. Ministerio de Empleo y Economía. 19 de abril de 2016.

Las prestaciones por desempleo se podrán utilizar para el incentivo al trabajo o para iniciativa empresarial

En el futuro las prestaciones de desempleo se podrán utilizar para promover el empleo, ya sea para financiar el comienzo de una empresa o para pagar los subsidios al empleo y las asignaciones de movilidad. Ciertas modificaciones también se proponen a las prestaciones por desempleo, con el objetivo de fomentar la búsqueda activa de empleo. La reforma traerá más flexibilidad para el uso de los fondos de empleo asegurando al mismo tiempo que el financiamiento suficiente continúe estando disponible.

El Ministerio de Empleo y Economía está preparando estas modificaciones. Las enmiendas entrarán en vigor el 1 de enero de 2017. Son parte del paquete de empleo acordado en la discusión del presupuesto del 5 de abril. El Ministro de Empleo y Economía prevé que esto creará oportunidades para unas 10 mil personas que están actualmente desempleadas.

Las subvenciones para la puesta en marcha de una empresa con un nivel de ayuda igual a la prestación de desempleo básico de 700 euros por mes, podrían otorgarse hasta por un año. El subsidio del pago del empleo podría ser el máximo de 30, 40 o 50% de los costos salariales, lo que permitiría una mayor flexibilidad en la gestión. En los subsidios salariales, se presta más atención a la prevención del desempleo de larga duración.

Las asignaciones de movilidad son un nuevo tipo de apoyo, que combina las actuales dietas de viaje y compensaciones para los gastos de mudanza. El máximo podría ser igual a la prestación por desempleo básica de dos meses, es decir hasta 1 mil 400 euros. Esto debería alentar a la búsqueda de empleo en un área más grande.

Los cambios primero se aplicarán durante dos años, después de lo cual serán evaluados para decidir sobre acciones futuras³².

Las nuevas políticas de empleo del Gobierno añaden burocracia y obstáculos para los solicitantes de Empleo

El Ministro de Trabajo, Jari Lindström, presentó los planes del gobierno en materia de empleo. Outi Alanko-Kahiluoto (Verde) opina que, una vez más, se hace evidente que ni el Partido del Centro, ni el Partido de Coalición Nacional, ni el Partido Finlandeses han comprendido los cambios que enfrenta la vida laboral.³³

De cara al futuro los solicitantes de empleo también tendrán que aceptar un trabajo afuera de su propia profesión, Durante la rueda de prensa, sin embargo, ni si quiera Lindström fue capaz de especificar lo que este cambio significa en realidad en la práctica.

Según el Ministro, la intención es compilar un “conjunto de instrucciones claras” para los funcionarios del ministerio de Empleo y Economía para evaluar cuando un trabajo está disponible para una persona que busca empleo dentro de su propia profesión y cuando no lo es. Basándose en este conjunto de instrucciones, Alanko-Kahiluoto cree que no sólo aumentará el poder y las responsabilidades de los funcionarios individuales, sino también los juicios arbitrarios y personales de las situaciones cuando se trata de personas que buscan trabajo. Al mismo tiempo, las regulaciones y la burocracia se incrementarán, a pesar de que la reducción de ellas fue el objetivo para el Gobierno.

³² Ministerio de Empleo y Economía. 18 de abril de 2016.

³³ *The Government's New Employment Policies Add Bureaucracy and Obstacles for Jobseekers*. 16 de mayo de 2016.

<https://finlandpolitics.org/2016/05/16/the-governments-new-employment-policies-add-bureacracy-and-obstacles-for-jobseekers-by-outi-alanko-kahiluoto-greens/>

Esta política es un indicador de que el Gobierno y el Ministerio no entienden los cambios en el mercado de trabajo. No todas las oportunidades y vacantes de empleo se pueden encontrar en los tabloneros de anuncios o la página *web* de la Oficina de “Empleo y Desarrollo Económico”³⁴. Un empleo exitoso es cada vez más dependiente de que el demandante de empleo ofrezca sus habilidades en donde pueda haber demanda de las mismas. Evaluar si hay trabajo disponible para aquellos con títulos en artes o ciencias sociales o en las profesiones creativas puede ser prácticamente imposible. Lo mismo se aplica a las ofertas de empleo en las pequeñas empresas a través de las industrias.

Una forma segura de hacer más difícil el empleo dentro de la propia profesión de la persona que busca empleo, obligarlo a él o a ella a aceptar cualquier trabajo de inmediato durante las primeras semanas de desempleo. Con su política, el gobierno finlandés deja claro que no está familiarizado con las realidades de la vida laboral y que no tiene ningún aprecio por la educación y la formación. El aumento de la tasa de empleo requeriría la capacidad de comprender no sólo los cambios en el mercado de trabajo, sino también la importancia de la educación en la obtención de empleo de por vida. Desafortunadamente, el gobierno finlandés no es capaz de hacer ni uno, ni el otro.

La única reforma positiva es que en el futuro el demandante de empleo tendrá el derecho a utilizar sus prestaciones de desempleo de la misma manera como si fuera una subvención, puesta en marcha por su empresa. Si un desempleado tiene una idea para un negocio, tiene el derecho a probarla sin perder sus prestaciones. La desventaja es que esto sólo es aplicable para aquellos que perciben las prestaciones por desempleo estatales, no las que perciben una prestación por desempleo vinculada

³⁴ *Employment and Economic Development Office*: <http://www.te-services.fi/te/en/index.html>

a los ingresos anteriores, las cuales durarían más tiempo cuando se está probando una idea de un negocio.

Los solicitantes de empleo tendrán que participar en todos los cursos de activación, para que se llenen todas las vacantes en los cursos, como se ha justificado en la rueda de prensa. El endurecimiento de la normativa sería comprensible, si estos cursos siempre respondían a las necesidades reales de los solicitantes de empleo. Sin embargo, esto no siempre es el caso.

Sería mucho más inteligente ampliar los derechos de los solicitantes de empleo para la educación y la formación, mientras estén percibiendo su prestación por desempleo. De esta manera, los desempleados podrían estudiar de acuerdo con sus propias necesidades, y esta educación podría aumentar las posibilidades de obtener un empleo seriamente. En la actualidad, el derecho a estudiar, mientras que se está percibiendo las prestaciones por desempleo es demasiado dependiente de la comprensión de los funcionarios públicos individuales y, a menudo conduce a decisiones que parecen impredecibles y arbitrarias.

Las sanciones adicionales están en contradicción con los objetivos de un sistema de renta básica: con un ingreso básico, un desempleado puede estudiar y entrenarse en función de sus propias necesidades, lo que aumenta sus posibilidades de obtener un empleo. Una renta básica también haría posible que un solicitante de empleo pueda aceptar cualquier trabajo, y cada hora trabajada se sumaría a los ingresos del trabajo.

En lugar de esto, el gobierno tiene previsto ejecutar hasta un “período de prueba” de tres a cuatro meses, durante el cual el solicitante de empleo podría mostrar sus habilidades a un posible empleador, pero para las cuales él o ella al parecer no se les remuneraría de ninguna manera.

Es una práctica común en la industria de los restaurantes que los cocineros (*chefs*) completen un ciclo de prueba sin remuneración. Un período de prueba remunerado debe ser una forma lo suficientemente buena, tanto para el candidato, como para el empleador, para evaluar si es o no es un buen ajuste. El gobierno de la derecha parece estar centrado en la adición de las sanciones y hacer que los solicitantes de empleo “salten por el aro”³⁵.

Está claro que el Gobierno es incapaz de un análisis social para determinar qué efecto podrían tener las decisiones tomadas en diferentes áreas políticas el uno para el otro. La política de Educación del gobierno finlandés es perjudicial desde el punto de vista de empleo y de economía de Finlandia, ya que, por el corte de la educación, el gobierno ha reducido las posibilidades de crecimiento de las profesiones y de crear nuevos puestos de trabajo. Mediante la reducción del subsidio para los gastos médicos y para el viaje para los que tienen los ingresos más bajos y a la cara del aumento de las tasas de los centros médicos, el gobierno está aumentando la necesidad de beneficios y esta dependencia de los beneficios es, de acuerdo con todos los investigadores, la mayor trampa de empleo y obstáculo.

Los planes de empleo del gobierno son como un montón de ramas utilizadas para “azotar” a quienes buscan trabajo para realizar, que las estadísticas se vean más bonitas. Por desgracia, una política de empleo permanente y duradera, destinada a disminuir la pobreza, no se puede lograr con los trucos que sólo tienen como objetivo disciplinar a los desempleados. Los cambios en la realidad de la vida laboral requieren nuevas formas para incrementar el empleo, en la base sobre la cual debe ser una confianza en las personas.

Fuente de información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista201/88.pdf>

³⁵ “*Jump trough hoops*”.

Reconocen iniciativas de Reforma Laboral en México (STPS)

En el boletín de prensa 625, emitido el 7 de junio de 2016 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se informó que representantes de empleadores y gubernamentales de países como Estados Unidos de Norteamérica, España, Panamá, El Salvador y Honduras calificaron de “históricas” las modificaciones en materia de Justicia Laboral enviadas por el Presidente de la República al Congreso de la Unión.

En el marco de la 105 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, representantes de empleadores y gubernamentales de países como Estados Unidos de Norteamérica, España, Panamá, El Salvador y Honduras calificaron de “históricas” las modificaciones en materia de Justicia Laboral enviadas por el Presidente de la República, Enrique Peña Nieto, al Congreso de la Unión.

Aseguraron en la sesión de la Comisión de Aplicación de Normas celebrada en este importante foro, en el que Alfonso Navarrete Prida, Secretario del Trabajo y Previsión Social, acude como cabeza de grupo de la Delegación Mexicana Tripartita, se expresó un amplio reconocimiento a los avances en materia laboral que se están dando en nuestro país, al señalar que “las reformas propuestas transformarán y modernizarán significativamente al sistema de justicia cotidiana de México”.

Los integrantes de la Delegación española aplaudieron el esfuerzo que se realiza por parte del Gobierno Federal y lo alentaron a continuar con estas acciones en aras de garantizar el pleno respeto a los derechos de los trabajadores.

Asimismo, representantes de Estados Unidos de Norteamérica destacaron la importancia de trasladar la administración de la justicia laboral al ámbito judicial, así como las propuestas para agilizar los procesos de conciliación y desearon éxito en la

consecución de estas reformas para alcanzar el objetivo de Trabajo Decente, de conformidad con las directrices en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por su parte, las Delegaciones de Panamá, El Salvador y Honduras también manifestaron su respaldo a las iniciativas mexicanas al enfatizar que “es importante mantener un diálogo permanente con los interlocutores sociales y garantizar los derechos de todos los trabajadores”.

Fuente de información:

<http://www.gob.mx/stps/prensa/reconocen-iniciativas-de-reforma-laboral-en-mexico>

Destaca paz laboral Alfonso Navarrete Prida en la OIT (STPS)

A través del boletín 606 conjunto, emitido el pasado 8 de junio del presente año, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se destacó que el diálogo social fuerte, sólido y tripartito, ha permitido alcanzar casi 32 meses sin una huelga de jurisdicción federal, convirtiendo a México en el país que registra el mayor período sin un evento de este tipo. A continuación se incluyen los detalles.

En México prevalece un ambiente de paz laboral que confirma la capacidad de diálogo entre los factores de la producción, afirmó el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Alfonso Navarrete Prida, durante su intervención como orador en la Sesión Plenaria de la Conferencia “La iniciativa para poner fin a la pobreza: La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Agenda 2030”.

Destacó que el diálogo social fuerte, sólido y tripartito ha permitido alcanzar casi 32 meses sin una huelga de jurisdicción federal, convirtiendo a México en el país que registra el mayor período sin un evento de este tipo, de los 93 países de la OIT que tienen consagrado en sus constituciones este derecho.

“La paz laboral permite generar acuerdos, promueve mejoras en la productividad, incentiva la formalización del empleo, contribuye a generar programas para dar capacitación, alienta la inclusión social y permite alcanzar mercados laborales más prósperos y equitativos”, señaló el Titular de la STPS en el marco de la 105 Conferencia Internacional del Trabajo.

El aumento en el empleo formal y el incremento en la productividad laboral registrados en los últimos 4 años son el resultado de este esfuerzo tripartito, aseguró el Secretario del Trabajo, como lo demuestran el número de afiliados al Instituto

Mexicano del Seguro Social (IMSS), que se elevó a 1 millón 940 mil más de trabajadores, cifra sin precedente para un mismo período en la historia de México.

Además, el país avanzó siete lugares en la medición de la eficiencia del mercado laboral del Foro Económico Mundial, gracias a que se ha logrado incrementar la productividad laboral de diciembre de 2012 a diciembre de 2015, situación que de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), revierte una tendencia decreciente de la productividad laboral de años y décadas pasadas.

“Sin duda, estos indicadores de mayor empleo, mayor formalidad y mayor productividad dan cuenta del trabajo conjunto entre los factores de la producción y el Gobierno de México. Esto reafirma el compromiso de nuestro país con el tripartismo, eje principal de la Organización Internacional del Trabajo”, afirmó el titular de la STPS.

Ante delegados de los 187 países que integran la OIT, informó que el pasado 28 de abril, el Presidente Enrique Peña Nieto envió al Congreso mexicano un paquete de iniciativas para transformar la justicia laboral en nuestro país hacia un sistema más expedito, moderno, acorde con las nuevas realidades que demanda el mundo del trabajo, bajo los principios de legalidad, imparcialidad y transparencia.

El Secretario del Trabajo aseguró que, de aprobarse esta Reforma, México logrará el cambio más trascendental para la protección y defensa de los derechos laborales, desde la incorporación del Artículo 123 en la Constitución de 1917.

En esta sesión, estuvieron representantes de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), de la Confederación Regional

Obrera Mexicana (CROM), entre otros organismos sindicales. Por parte de los empleadores asistieron integrantes de la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y de la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo (CONCANACO-SERVYTUR).

El representante del trabajo en México, al encabezar un encuentro de la Delegación Tripartita de México, con el Director General de la OIT, Guy Ryder, destacó el importante papel que han desempeñado empleadores y trabajadores para construir un clima de paz laboral en el país.

El Director General de la OIT felicitó al Gobierno mexicano y al Secretario del Trabajo por las acciones contundentes para mejorar la productividad, atender retos de la informalidad y avanzar en esquemas de competitividad, y enfatizó la valentía del Presidente Enrique Peña Nieto para modernizar la justicia laboral.

En su calidad de Delegado del sector empleador, el Presidente de la CONCAMIN, Manuel Herrera Vega, destacó la labor conciliadora del titular de la STPS, así como su compromiso por atender todas las voces del mundo laboral, que ha dado frutos en un diálogo tripartito, fortalecido con la colaboración de todos sus actores.

Por su parte, el líder de la CTM, Carlos Aceves Del Olmo expresó también su reconocimiento al titular de la STPS por su participación en este importante foro y agradeció la oportunidad de abrir espacios de tal magnitud para los trabajadores de México.

Fuente de información:

<http://www.gob.mx/stps/prensa/destaca-paz-laboral-alfonso-navarrete-prida-en-la-oit>

Avanza Alfonso Navarrete Prida en Agenda Bilateral en OIT (STPS)

En la reunión bilateral realizada en Ginebra, Suiza, el pasado 9 de junio de 2016, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Alfonso Navarrete Prida, en el marco de la 105 Conferencia Internacional del Trabajo se analizaron, entre otros, los temas de Migración laboral, trabajo infantil y el reforzamiento de un Memorándum de Entendimiento. A continuación se incluye el boletín de prensa 607.

Migración laboral, trabajo infantil y el reforzamiento de un Memorándum de Entendimiento fueron algunos de los temas analizados en las reuniones bilaterales que el Secretario del Trabajo sostuvo en el marco de la 105 Conferencia Internacional del Trabajo.

En acercamientos con los Ministros de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social de la República Islámica de Irán, Ali Rabei, y de Empleo, Trabajo y Seguridad Social de Argentina, Jorge Triaca, así como con el Director Regional para América Latina y el Caribe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), José Manuel Salazar Xirinachs, el titular de la STPS refrendó el compromiso de fortalecer lazos de colaboración en materia laboral.

El encargado de la Política laboral en México y el Ministro de Cooperativas de Irán compartieron estrategias para instrumentar y reforzar el Memorándum de Entendimiento que firmaron en septiembre pasado, durante la visita que realizó el Secretario del Trabajo a Teherán, y que contempla el intercambio de expertos, desarrollo de estudios comparativos sobre sistemas de clasificación de trabajos y revisión de programas y esquemas para mejorar la productividad de los empleados.

Además, expresaron el interés de llevar a cabo una alianza estratégica-económica entre ambas naciones.

Con el Ministro de Empleo de Argentina, que fue el primer encuentro entre ambos titulares, el encargado de la Política Laboral de México propuso una agenda bilateral encaminada a temas como la disminución del trabajo infantil del que sugirió la firma de un Convenio.

En esta reunión, la estrategia de empleo y seguridad social, la certificación de la capacitación y formación profesional a los trabajadores, así como la inspección laboral, principalmente en el campo de la disminución de la informalidad, fueron otros temas tratados por ambos funcionarios.

Durante su encuentro, el Secretario del Trabajo y el Director Regional para América Latina y el Caribe de la OIT, expresaron su preocupación sobre el tema de la migración laboral en la parte sur del continente, hacia los Estados Unidos de Norteamérica.

Por último, el titular de la STPS solicitó el apoyo de la OIT para buscar soluciones a este problema.

Fuente de información:

<http://www.gob.mx/stps/prensa/avanza-alfonso-navarrete-prida-en-agenda-bilateral-en-oit>

Ayuda Reforma laboral a reducir empleos informales (STPS)

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de su boletín de prensa número 611, del 16 de junio de este año, informó que ya son más mexicanos que tienen prestaciones y seguridad social, como son aguinaldo, vacaciones, reparto de utilidades, jubilación y pensión. Asimismo, sus familias han adquirido seguridad social. A continuación se reproduce dicho boletín.

El Titular de la STPS, Alfonso Navarrete Prida, afirmó que la Reforma Laboral rompió con inercias anteriores, toda vez que, desde su puesta en marcha, las acciones de formalización emprendidas por el Gobierno de la República han logrado detener el avance del empleo informal, reduciendo la tasa en más de tres puntos porcentuales.

Al impartir la Conferencia “La Política Laboral del Estado Mexicano” ante alumnos de la Maestría en Administración Militar del Colegio de la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA), el funcionario federal resaltó que en tres años y medio de la Administración del Presidente Enrique Peña Nieto se han creado más de un millón 960 mil empleos formales, el mayor número para un período similar.

“Son más mexicanos que tienen prestaciones y seguridad social, aguinaldo, vacaciones, reparto de utilidades y que tienen sus familias seguridad social, es decir, atención médica, medicinas, derecho a la jubilación y pensión; es más fuerte el país en ese sentido, más justo, más de su tamaño real”.

El Titular de la Secretaría señaló que “El tener acceso a un empleo formal, por ejemplo, incrementa la capacidad de crédito, que es la mejor forma de crecer

económicamente cuando tienes una baja inflación y una estabilidad macroeconómica”.

El titular de la STPS enlistó los 4 objetivos de la reforma laboral:

- Impulsar la productividad para beneficiar a trabajadores y empresas;
- Fomentar trabajo digno y protección a los derechos laborales;
- Promover el acceso al mercado laboral y;
- Mejorar la justicia laboral.

Expuso el Secretario “El reto sigue siendo la informalidad, el aumento del ingreso precario, cada vez que aumentamos el poder adquisitivo, pegamos en esos salarios precarios, cada vez que hacemos un empleo formal pegamos en esos empleos precarios; el tema es cambiar la justicia laboral y es el gran pendiente, es cambiar 100 años de historia”.

El encargado de la política laboral del país afirmó que, avanzar en la modernización del marco legal e institucional para el fortalecimiento de la justicia cotidiana en materia de trabajo, logrará que la impartición de justicia llegue de forma pronta y expedita a todos los mexicanos.

Fuente de información:

<http://www.gob.mx/stps/prensa/ayuda-reforma-laboral-a-reducir-empleos-informales>

¿Qué es el trabajo infantil?

En el artículo “¿Qué es el trabajo infantil?”, emitido el 15 de junio de 2016 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se informó que en México se encuentran ocupados en una actividad económica 2.5 millones de niñas, niños y adolescentes entre 5 y 17 años de edad. A continuación se presentan los detalles.

Cuando un niño, niña o adolescente trabaja, deja de ir a la escuela, sus capacidades físicas, psicológicas y sociales se reducen, junto con la posibilidad de tener un mejor futuro.

Es la participación de una niña, niño o adolescente en una actividad productiva que se realiza al margen de la ley, por debajo de la edad mínima de admisión al empleo de acuerdo con el marco jurídico nacional o en condiciones que afectan su desarrollo físico y mental.

En México se encuentran ocupados en una actividad económica 2.5 millones de niñas, niños y adolescentes entre 5 y 17 años de edad.

Conoce el semáforo de Trabajo Infantil y ¡denúncialo!:

- ¡ALTO!, la más peligrosa, son los niños que están por debajo de los 15 años, en condiciones insalubres y peligrosas, o incluso de violación. Esto hace que tengan un mal crecimiento y un futuro incierto.

- ¡PRECAUCIÓN!, trabajo formativo, es cuando los niños trabajan con familiares o en algún lugar que les permite obtener habilidades, siempre y cuando no interfieran el ir a la escuela y disfrute de sus derechos.
- ¡SIGUE!, trabajo permitido, cuando los niños de entre 15 y 17 años tienen un trabajo digno que no interfiere con su formación escolar, ni están en ningún tipo de peligro.

Fuente de información:

<http://www.gob.mx/stps/articulos/que-es-el-trabajo-infantil-38292?idiom=es>

El trabajo infantil es ilegal, contribuye a erradicarlo y ¡denúncialo!

En la página de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el pasado miércoles 12 de junio de 2016, se presentaron dos notas donde se indica que el trabajo infantil es ilegal, es necesario erradicarlo y denunciarlo; así como la nota en la cual se informa que el Erradicar el trabajo infantil es una de las principales metas del Plan Nacional de Desarrollo. A continuación se presentan los detalles de las notas.

Un México Sin Trabajo Infantil es posible. Denúncialo en:
mexicosintrabajoinfantil@stps.gob.mx

A partir del 2012 se incluyó en la Ley Federal del Trabajo el catálogo de trabajos prohibidos para las niñas, niños y adolescentes con la finalidad de salvaguardar su integridad física y emocional, ante la peligrosidad que representan estas labores.

El Gobierno de la República creó, en junio de 2013, la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México.

De acuerdo con datos del INEGI en #México hemos reducido en más de 500 mil el número de niños y adolescentes que laboraban.

Erradicar el trabajo infantil es una de las principales metas del Plan Nacional de Desarrollo (STPS)

Cuando un niño, niña o adolescente trabaja, deja de ir a la escuela, sus capacidades físicas, psicológicas y sociales se reducen, junto con la posibilidad de tener un mejor futuro.

Trabajar en estas actividades puede causar lesiones o alguna enfermedad relacionada con el trabajo, sin descartar los problemas psicosociales, o bien, provocar una discapacidad permanente o enfermedad al cabo de algunos años.

El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 estipuló en la Meta Nacional “México Próspero”, en su objetivo “Promover el empleo de calidad”, la estrategia: “Promover el trabajo digno o decente”, con una línea de acción en materia de prevención y erradicación del Trabajo Infantil, así como la protección de menores trabajadores en edad permitida.

Con ello, se da seguimiento y cumplimiento al Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la prohibición de las peores formas de Trabajo Infantil.

Es importante señalar que México se posiciona en el escenario mundial a favor de las niñas, niños y adolescentes, al elevar la edad mínima de admisión al empleo de 14 a 15 años en la Constitución Federal, a partir de junio de 2014, lo que permitió que el Estado Mexicano ratificara el Convenio 138 de la OIT, relativo a la edad mínima para trabajar.

Fuente de información:

<http://www.gob.mx/stps/articulos/erradicar-el-trabajo-infantil-es-una-de-las-principales-metas-del-plan-nacional-de-desarrollo?idiom=es>

<http://www.gob.mx/stps/articulos/el-trabajo-infantil-es-ilegal-contribuye-a-erradicarlo-y-denuncialo?idiom=es>

Refrenda Secretaría del Trabajo y Previsión Social combate al Trabajo Infantil (STPS)

En el boletín de prensa 610, emitido el 15 junio de 2016, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se informó que el encargado de la política laboral del país el Secretario del Trabajo, Alfonso Navarrete Prida, refrenda el combate al Trabajo Infantil debido a que es un compromiso de la administración que encabeza el Presidente Enrique Peña Nieto, garantizar que desde la niñez los mexicanos cuenten con los derechos esenciales que todo ser humano merece, con respeto y dignidad. Asimismo, entregó el Distintivo México Sin Trabajo Infantil a 56 empresas, asociaciones civiles y dependencias gubernamentales que implementaron políticas de responsabilidad social para prevenir y erradicar el trabajo de menores. A continuación se incluye el boletín.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Alfonso Navarrete Prida, entregó el Distintivo México Sin Trabajo Infantil a 56 empresas, asociaciones civiles y dependencias gubernamentales que implementaron políticas de responsabilidad social para prevenir y erradicar el trabajo de menores.

El encargado de la política laboral del país reiteró que ha sido un compromiso de la administración que encabeza el Presidente Enrique Peña Nieto, garantizar que desde la niñez, los mexicanos cuenten con los derechos esenciales que todo ser humano merece, con respeto y dignidad.

Durante el evento fueron distinguidos con este reconocimiento 11 representantes de gobiernos estatales y municipales de diversos estados de la República; 43 empresas y dos asociaciones civiles que comprobaron fehacientemente haber promovido la cero tolerancia a cualquier forma de explotación infantil y a su vez, garantizaron condiciones dignas para sus trabajadoras, trabajadores y sus familias.

“Desde 2014 se asumió el compromiso de proteger a la niñez de trabajo, como política de estado, se generó una Comisión Intersecretarial para que no quedaran aisladas las políticas de lo que hace el Sistema Nacional para el Desarrollo Infantil (DIF), de lo que hace Secretaría de Desarrollo SOCIAL (SEDESOL), de lo que hace la Secretaría del Trabajo y lo que hace la Secretaría de Salud (SSA)”.

“Unirnos, generar un programa y hacer un planteamiento de trabajo, replicar esa Comisión Intersecretarial en cada uno de los estados para que funcione nuestro sistema republicano, y de eso empezamos a generar estímulos de los buenos, distingamos quienes si hacen ese esfuerzo, abramos convocatorias a quienes pueden plantar una bandera blanca en su centro de trabajo y decir está libre de trabajo infantil”, afirmó Navarrete Prida.

El Distintivo es producto de la colaboración y coordinación de esfuerzos de los integrantes de la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México (CITI) y se lanzó en México por primera vez en agosto de 2014.

Su objetivo es sensibilizar y concientizar sobre el tema, coordinar dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en el diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas y acciones, así como su organización en los sectores social y privado.

El titular de la STPS subrayó que el combate al trabajo infantil es de carácter permanente y así lo demuestra la entrada en vigor del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la edad mínima de admisión al empleo de menores, que exige la observancia y congruencia del marco jurídico nacional en materia de derechos de las niñas y los niños, y viene a fortalecer una

unión interna con las estrategias que se han implementado para erradicar este problema multifactorial que no es exclusivo de México.

Reiteró la disposición de la dependencia a su cargo para seguir atendiendo esta problemática de forma coordinada con los sectores productivo, académico, gobiernos estatales y municipales y con la sociedad en general.

Los centros de trabajo gubernamentales, empresas y asociaciones civiles reconocidas con el Distintivo durante la ceremonia que se llevó a cabo en las instalaciones de la STPS, se ubican en los estados de Baja California, Campeche, Durango, Guerrero, Hidalgo, Estado de México, Puebla, Sonora, Sinaloa, Chiapas, Chihuahua, Coahuila de Zaragoza, Colima, Ciudad de México, Guanajuato, Jalisco, Michoacán de Ocampo, Morelos, Tamaulipas, Nuevo León, Oaxaca, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz de Ignacio de la Llave, Yucatán y Zacatecas.

Fuente de información:

<http://www.gob.mx/stps/prensa/refrenda-secretaria-del-trabajo-y-prevision-social>

La Iniciativa Global sobre Trabajo Decente para los Jóvenes (OIT)

Juntos, marcando una diferencia por los jóvenes en todo el mundo

En junio de 2016, el Flash Informativo 64 de la publicación de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) presentó la Iniciativa Global sobre Trabajo Decente para los Jóvenes. A continuación se incluye el artículo.

La Iniciativa Global sobre Trabajo Decente para los Jóvenes es una plataforma única de colaboración y asociación con el fin de unir esfuerzos para hacer frente al reto del empleo juvenil y ayudar a los Estados Miembros en la asignación y la entrega de un objetivo fundamental de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Hoy, más de 40% de los jóvenes en el mundo están desempleados o trabajando, pero en la pobreza.

Más de 73 millones de mujeres y hombres jóvenes están buscando trabajo y más de un tercio de aquellos que trabajan en las economías en desarrollo vive con menos de dos dólares al día. El desafío del empleo juvenil es entonces un reto tanto de cantidad como de calidad de empleo, con matices importantes según las regiones.

En el este de Asia, América Latina y el Caribe, el sudeste de Asia y el Pacífico, y África subsahariana, los ingresos familiares bajos y un acceso limitado a la educación conducen a la mayoría de los jóvenes en edades tempranas al trabajo informal. En la Unión Europea, más de uno de cada tres jóvenes desempleados ha estado buscando trabajo durante más de un año. En el Oriente Medio y el Norte de África, donde el desempleo juvenil es más alto, la tasa de desempleo de las mujeres jóvenes es superior a la de los hombres jóvenes en hasta 22 puntos porcentuales. El

reto de incluir a los jóvenes en un trabajo productivo es mundial y exige nada menos que una acción global y coordinada.

Las inversiones para apoyar a los jóvenes en el mercado laboral han aumentado en todo el mundo desde la crisis económica. Sin embargo, la coordinación es todavía limitada y la escala insuficiente para hacer frente al reto de empleo juvenil. Para mejorar la armonización, la colaboración y para incrementar las inversiones y el impacto, la Iniciativa Global actúa como catalizador para una acción global y coordinada. Este fuerte enfoque en la acción se entrelaza con tres elementos clave: una alianza de múltiples partes interesadas, una plataforma de conocimiento y sus recursos.

Acción, el pilar central de la estrategia de la Iniciativa Global

Para estimular la acción a nivel de país, ampliar los esfuerzos actuales, y aumentar el impacto, el centro de atención de la Iniciativa en las intervenciones que son de propiedad local, garantiza una coherencia clara con las prioridades nacionales de desarrollo, y se basa en pruebas rigurosas de lo que funciona en diferentes contextos. Estas intervenciones son concretas y se centran en las siguientes áreas multisectoriales:

- Empleos verdes para los jóvenes en colaboración con la Asociación para la Acción en la Economía Verde (PAGE);
- Aprendizajes de calidad en colaboración, entre otras cosas, con la Red de Aprendizaje Global (GAN);

- Conocimientos informáticos y “*tech-hubs*” para mejorar las oportunidades de trabajo decente para los jóvenes en la economía digital;
- Jóvenes en los Estados frágiles;
- Jóvenes en la economía informal, la promoción de una estrategia integrada para la transición de los jóvenes a la economía formal en sinergia con el proceso basado en el tema actual de urbanización iniciado por CANP/JJE (HLCP/CEB) en apoyo a Hábitat III;
- Juventud en la economía rural;
- Vínculos con los mercados globales y las inversiones para mejorar las oportunidades para los jóvenes empresarios, también con la Iniciativa de Jóvenes y Comercio;
- Transición al trabajo decente para los trabajadores jóvenes (15-17 años) en ocupaciones peligrosas.

La Acción se basa en el compromiso de las instituciones nacionales y regionales, y en el apoyo de los equipos nacionales de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para comprometer plenamente a un conjunto diverso de socios locales, basándose en la composición amplia y variada de la Alianza de múltiples partes interesadas de la Iniciativa.

Una alianza mundial

La Iniciativa Global es apoyada por una alianza estratégica de múltiples partes interesadas para promover, garantizar la convergencia de políticas, estimular el

pensamiento innovador y movilizar recursos para invertir más y mejor en el empleo juvenil.

La Alianza tiene la intención de aprovechar la gran ventaja del sistema de la ONU, sus conocimientos y su poder de convocatoria, reuniendo a los gobiernos, los interlocutores sociales, sector privado, representantes de los jóvenes, entidades de la ONU, la sociedad civil, parlamentarios, fundaciones, el sector académico y muchos más socios clave influyentes.

La Iniciativa Global fue desarrollada por 21 entidades de la ONU, bajo el liderazgo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su alcance y afiliación sin embargo van más allá del sistema de la ONU. La Iniciativa es una plataforma para TODOS los socios que invierten y apoyan actualmente a la promoción del empleo juvenil en todo el mundo.

¡Sólo mediante el trabajo conjunto con los gobiernos, los interlocutores sociales, el sector privado, representantes de los jóvenes, las entidades de la ONU, la sociedad civil, los parlamentarios, las fundaciones, los círculos académicos, marcaremos una diferencia para los jóvenes de todo el mundo!

Las siguientes entidades de la ONU trabajaron en conjunto a lo largo de 2015 para desarrollar la estrategia de esta Iniciativa Global: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Cámara de Comercio Internacional (CCI), Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas (UNDESA), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA),

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), organismo de las Naciones Unidas para los asentamientos humanos (ONU-Hábitat), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial. (ONUDI), Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-Mujeres), Organización Mundial del Turismo (OMT), Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), el Grupo del Banco Mundial y (ex-oficio) la Oficina del Enviado del Secretario General sobre la Juventud. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) han expresado su alineamiento y apoyo a la Iniciativa después de la aprobación oficial de la Junta de los Jefes Ejecutivos de la ONU en noviembre de 2015.

Compartiendo conocimientos

La Iniciativa Global establece un fondo global para el conocimiento para capturar, analizar y dar amplia difusión de las mejores prácticas e innovación, mejorar el desarrollo de capacidades y facilitar el aprendizaje entre pares sobre lo que funciona para mejorar los resultados del mercado de trabajo para las mujeres y hombres jóvenes. Esto incluye aprender a través de mecanismos de cooperación triangular y Sur-Sur.

Uniando recursos

La Iniciativa Global es partidaria de un compromiso de alto nivel de los actores locales e internacionales para aumentar los recursos a través de facilidades, presentes

y futuras, de financiación. Esto con el objetivo de permitir la ampliación de las actividades en apoyo al trabajo decente para mujeres y hombres jóvenes de la manera más amplia, eficiente, rentable y transparente posible.

La Iniciativa Global es guiada por una serie de principios como el respeto de los derechos humanos y la aplicación de las normas internacionales del trabajo, la promoción de la igualdad de género y un enfoque multidimensional y multisectorial para asegurar que los jóvenes en diferentes contextos y situaciones, beneficien de un apoyo coordinado.

Viendo hacia adelante

La Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes se proyecta hacia el futuro con un objetivo claro: la ampliación de la acción a nivel nacional y el aumento de impacto a través de las intervenciones efectivas, innovadora y basadas en evidencia.

Su relación directa con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible ofrece una ventana de 14 años para mejorar la coordinación para la entrega efectiva de trabajo decente para todas las mujeres y hombres jóvenes en todo el mundo.

Antecedentes

En octubre de 2014, el Comité de Alto Nivel sobre Programas (HLCP por sus siglas en inglés) seleccionó la temática de empleo juvenil como modelo para poner en marcha una iniciativa que aplica los elementos clave de la Agenda de desarrollo post 2015, identificados por la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE) del Sistema de la ONU

para la Coordinación, a través de la movilización de capacidades del sistema de la ONU y el establecimiento de alianzas globales.

El 18 de noviembre de 2015, después de un positivo proceso de comentarios, la JJE decidió apoyar la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes y le dio la bienvenida, calificándola de ejemplo para asistir a los Estados miembros en la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La Iniciativa Global fue lanzada en febrero de 2016, bajo los auspicios del Foro de la Juventud, Consejo Económico y Social (ECOSOC).

“Sabemos lo que es necesario hacer. Contamos con la experiencia. Unámonos para promover el trabajo decente para todos.”

Guy Ryder, Director-General de la OIT

Fuente de información:

http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/databases-platforms/global-initiative-decent-jobs/WCMS_488797/lang--es/index.htm

Resultados de la Encuesta de Trayectorias Laborales 2015 (Consar e INEGI)

El 31 de mayo de 2016, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar) y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) presentaron los Resultados de la Encuesta de Trayectorias Laborales 2015. A continuación se presenta la información.

El Presidente de la Consar y el Presidente de la Junta Directiva del INEGI presentaron los Resultados de la Segunda Encuesta “Trayectorias Laborales 2015” (Módulo de Trayectorias Laborales-MOTRAL 20151).

La encuesta de Trayectorias Laborales resulta un insumo de gran relevancia para el sistema de pensiones por la estrecha vinculación que tiene el Sistema de Ahorro para el Retiro con el mercado laboral. Factores tales como: el tiempo de cotización, la estabilidad laboral, la carrera salarial, el acceso a la seguridad social y la cobertura misma del sistema de pensiones son todos temas vinculados al mercado laboral.

La muestra de la encuesta incluyó trabajadores urbanos de 18 a 54 años de edad con experiencia laboral y considera tanto trabajadores formales como informales que trabajaron durante el período de 2010 a 2015. La muestra es de 5 mil 706 encuestas, que con el factor de expansión representan a 21 millones 249 mil un personas.

A continuación se presentan los resultados más relevantes de la encuesta por área de estudio:

Carrera Laboral:

- En promedio, el inicio de la carrera laboral se da a los 20.8 años, edad menor a la registrada en 2012 de 21.3 años.
- Respecto a lo mostrado en la encuesta de 2012, se observó una mayor estabilidad en el empleo. La duración por empleo aumentó de 2.9 a 3.3 años, y el número de trabajadores con un solo empleo paso de 44% a 54 por ciento, lo que representa una buena noticia para el sistema de pensiones.
- A lo largo de la trayectoria laboral, los trabajadores transitan hacia trabajos más calificados.
- Al avanzar en la trayectoria laboral, el empleo permanente aumenta.
- El inicio de la carrera laboral se da mayoritariamente en el sector primario y secundario de la economía; conforme se avanza en la trayectoria laboral, una proporción relevante transita al sector servicios.
- Muchos de los trabajadores con mayor estabilidad laboral finalizan su relación laboral por razones personales; en contraste, los trabajadores con mayor inestabilidad generalmente finalizan por razones exógenas a ellos.

Ingreso:

- El ingreso promedio es 38% mayor en la formalidad que en la informalidad.
- La encuesta revela que los rendimientos a la educación son claramente positivos.

- En el norte y centro-sur del país viven los encuestados con los ingresos promedio más altos.
- Cambiar de empleo trajo un crecimiento salarial para todos los casos salvo para los trabajadores con elevada inestabilidad (cinco o más empleos). Es decir, la estabilidad laboral “paga”.

Seguridad Social:

- El 68.6% de las personas con experiencia laboral han cotizado a la seguridad social en algún momento de su carrera.
- La densidad de afiliación en el período de 2010-2015 es de 76.9%. Esto indica que, en dicho período, los trabajadores que estuvieron en la formalidad pasaron 77 de cada 100 semanas cotizando.
- Cuando se amplía el período y se le pregunta a los encuestados el tiempo que han permanecido cotizando a la seguridad social durante toda su vida laboral, la densidad de afiliación se estima cercana al 50 por ciento.
- La proporción de trabajadores afiliados a la seguridad social aumenta de manera muy moderada al avanzar en la trayectoria laboral. Por ello es crítico promover la incorporación a la seguridad social desde temprana edad.
- Los trabajadores con un empleo formal en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), tienen alta probabilidad de contratarse nuevamente con Seguridad Social. Sin embargo, ocurre lo mismo para un trabajador informal, quien tiene una elevada probabilidad de permanecer en dicha modalidad.
- La densidad de afiliación es más alta para los trabajadores de mayores ingresos

- La densidad de afiliación histórica disminuye conforme a la edad por la intermitencia formal-informal.
- Gran parte de los encuestados menciona que prefiere tener seguridad social en su empleo, aunque ello implique realizar pagos para obtenerla.
- Sin embargo, 68% de los encuestados reportaron que es difícil encontrar un trabajo que ofrezca seguridad social.

Conclusiones:

- La estabilidad laboral ha aumentado; en la actualidad más trabajadores permanecen por más tiempo en un solo empleo.
- Generalmente, el primer empleo se da en ocupaciones no calificadas y en el sector primario y secundario. Por lo tanto, es ahí donde deben realizarse esfuerzos para afiliar a la población al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) desde una edad temprana.
- La probabilidad de ser informal cuando se fue informal en el empleo anterior es muy alta (70.9%). Por lo tanto, hay que seguir generando mayores incentivos para que los trabajadores inicien su carrera en la formalidad.
- Los trabajadores valoran la seguridad social y esperan vivir de una pensión a la edad del retiro.
- Las mujeres cuentan con algunas desventajas laborales con respecto a los hombres, lo que las ubica como un grupo vulnerable en materia de pensiones.

Destacan:

- Empiezan más tarde a laborar, en promedio, casi tres años después que los hombres.
- Consistente con un nivel educativo más bajo, las mujeres tienen trabajos menos calificados.
- Su duración en el empleo es menor.
- Ingresos inferiores (casi un salario mínimo de diferencia).
- Densidad de afiliación más baja, debido a que un gran porcentaje de ellas dejan sus empleos para dedicarse al hogar, por lo que tuvieron más tiempo sin laborar en el período de estudio.
- Les es más difícil encontrar empleos que ofrezcan seguridad social.

Los esfuerzos que impulsa el Gobierno Federal para promover la formalización del empleo han empezado a ofrecer resultados positivos, tanto en el número de empleos formales creados como en la reducción de los niveles de informalidad.

Los resultados de esta Encuesta serán un insumo de gran valía para impulsar medidas adicionales.

Fuente de información:

http://www.consar.gob.mx/sala_prensa/PDF/boletines/BP-33-%202016%20trayectorias_laborales%20VF.pdf

Para tener acceso a información relacionada con la nota metodológica y la presentación completa del Módulo de Trayectorias Laborales 2015 se encuentra disponible para su consulta en las siguientes ligas:

http://www.consar.gob.mx/otra_informacion/pdf/transparencia/informes/MOTRAL2015_Documento_metodológico.pdf

http://www.consar.gob.mx/sala_prensa/PDF/presentaciones/Trayectorias%20Laborales.pdf

http://www.consar.gob.mx/sala_prensa%5CPDF%5Cboletines%5CBP-33-%202016%20trayectorias_laborales%20VF.pdf

Decreto Promulgatorio del Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo (SRE)

El 8 de junio de 2016, la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el “Decreto Promulgatorio del Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, adoptado en Ginebra el veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres”. A continuación se presenta el contenido.

ENRIQUE PEÑA NIETO, PRESIDENTE DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, A todos los que el presente vieren, sabed:

El veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres, en Ginebra, se adoptó el Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, cuyo texto en español consta en la copia certificada adjunta.

El Convenio mencionado fue aprobado por la Cámara de Senadores del Honorable Congreso de la Unión, el siete de abril de dos mil quince, según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del trece de mayo del propio año.

El instrumento de ratificación, firmado por el Ejecutivo Federal a mi cargo el veinticinco de mayo de dos mil quince, fue depositado ante el Director General de la Organización Internacional del Trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo.

Por lo tanto, para su debida observancia, en cumplimiento de lo dispuesto en la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgo el presente Decreto, en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, el tres de junio de dos mil dieciséis.

TRANSITORIO

ÚNICO. El presente Decreto entrará en vigor el diez de junio de dos mil dieciséis.

Enrique Peña Nieto.- Rúbrica.- La Secretaria de Relaciones Exteriores, Claudia Ruiz Massieu Salinas.- Rúbrica.

ALEJANDRO ALDAY GONZÁLEZ, CONSULTOR JURÍDICO DE LA SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES,

CERTIFICA:

Que en los archivos de esta Secretaría obra copia certificada del Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, adoptado en Ginebra el veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres, cuyo texto en español es el siguiente:

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**Convenio 138:****CONVENIO SOBRE LA EDAD MINIMA DE ADMISION AL EMPLEO**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1973 en su quincuagésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al empleo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Teniendo en cuenta las disposiciones de los siguientes convenios: Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965;

Considerando que ha llegado el momento de adoptar un instrumento general sobre el tema que reemplace gradualmente a los actuales instrumentos, aplicables a sectores económicos limitados, con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños, y

Después de haber decidido que dicho instrumento revista la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima, 1973:

Artículo 1

Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente.
3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.
4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.
5. Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) que aún subsisten las razones para tal especificación, o
- b) que renuncia al derecho de seguir acogéndose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada.

Artículo 3

1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.
2. Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan.
3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Artículo 4

1. Si fuere necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio a categorías limitadas de

empleos o trabajos respecto de los cuales se presenten problemas especiales e importantes de aplicación.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que haya excluido de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias posteriores el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el presente Convenio a tales categorías.
3. El presente artículo no autoriza a excluir de la aplicación del Convenio los tipos de empleo o trabajo a que se refiere el artículo 3.

Artículo 5

1. El Miembro cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, limitar inicialmente el campo de aplicación del presente Convenio.
2. Todo Miembro que se acoja al párrafo 1 del presente artículo deberá determinar, en una declaración anexa a su ratificación, las ramas de actividad económica o los tipos de empresa a los cuales aplicará las disposiciones del presente Convenio.
3. Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y

comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

4. Todo Miembro que haya limitado el campo de aplicación del presente Convenio al amparo de este artículo:
 - a) deberá indicar en las memorias que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la situación general del empleo o del trabajo de los menores y de los niños en las ramas de actividad que estén excluidas del campo de aplicación del presente Convenio y los progresos que haya logrado hacia una aplicación más extensa de las disposiciones del presente Convenio;
 - b) podrá en todo momento extender el campo de aplicación mediante una declaración enviada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6

El presente Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, y sea parte integrante de:

- a) un curso de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación;
- b) un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o
- c) un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación.

Artículo 7

1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:
 - a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y
 - b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.
2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.
3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.

4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el Miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 2 podrá, durante el tiempo en que continúe acogiéndose a dichas disposiciones, substituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años.

Artículo 8

1. La autoridad competente podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, por medio de permisos individuales, excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el artículo 2 del presente Convenio, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas.
2. Los permisos así concedidos limitarán el número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo.

Artículo 9

1. La autoridad competente deberá prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio.
2. La legislación nacional o la autoridad competente deberán determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones que den efecto al presente Convenio.

3. La legislación nacional o la autoridad competente prescribirá los registros u otros documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la autoridad competente. Estos registros deberán indicar el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados siempre que sea posible, de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él o que trabajen para él.

Artículo 10

1. El presente Convenio modifica, en las condiciones establecidas en este artículo, el Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.
2. Al entrar en vigor el presente Convenio, el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, no cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones.
3. El Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, y el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, cesarán

de estar abiertos a nuevas ratificaciones cuando todos los Estados partes en los mismos hayan dado su consentimiento a ello mediante la ratificación del presente Convenio o mediante declaración comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

4. Cuando las obligaciones del presente Convenio hayan sido aceptadas:
 - a) por un Miembro que sea parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937, y que haya fijado una edad mínima de admisión al empleo no inferior a quince años en virtud del artículo 2 del presente Convenio, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio,
 - b) con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932, por un Miembro que sea parte en ese Convenio, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio,
 - c) con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937, por un Miembro que sea parte en ese Convenio, y siempre que la edad mínima fijada en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio no sea inferior a quince años, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio,
 - d) con respecto al trabajo marítimo, por un Miembro que sea parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al trabajo marítimo, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio,

- e) con respecto al empleo en la pesca marítima, por un Miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al empleo en la pesca marítima, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio,
- f) por un Miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, y que haya fijado una edad mínima no inferior a la determinada en virtud de ese Convenio en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que especifique que tal edad se aplica al trabajo subterráneo en las minas en virtud del artículo 3 de este Convenio, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio, al entrar en vigor el presente Convenio.

5. La aceptación de las obligaciones del presente Convenio:

- a) implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919, de conformidad con su artículo 12,
- b) con respecto a la agricultura, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, de conformidad con su artículo 9,
- c) con respecto al trabajo marítimo, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920, de conformidad con su artículo 10, y del Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, de conformidad con su artículo 12, al entrar en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 12

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 13

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 14

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 15

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 16

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 17

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 18

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

La presente es copia fiel y completa en español del Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, adoptado en Ginebra el veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres.

Fuente de información:

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5440508&fecha=08/06/2016

El desempleo juvenil es un gran problema para América Latina (FEM)

El 17 de junio de 2016, en el marco del Foro Económico Mundial sobre América Latina 2016, el Foro Económico Mundial (FEM) publicó la nota de opinión de David Herranz, *Regional Head, Adecco Group Latin America*, titulado “El desempleo juvenil es un gran problema para América Latina. Aquí está la forma de resolverlo”. A continuación se presenta la opinión del experto.

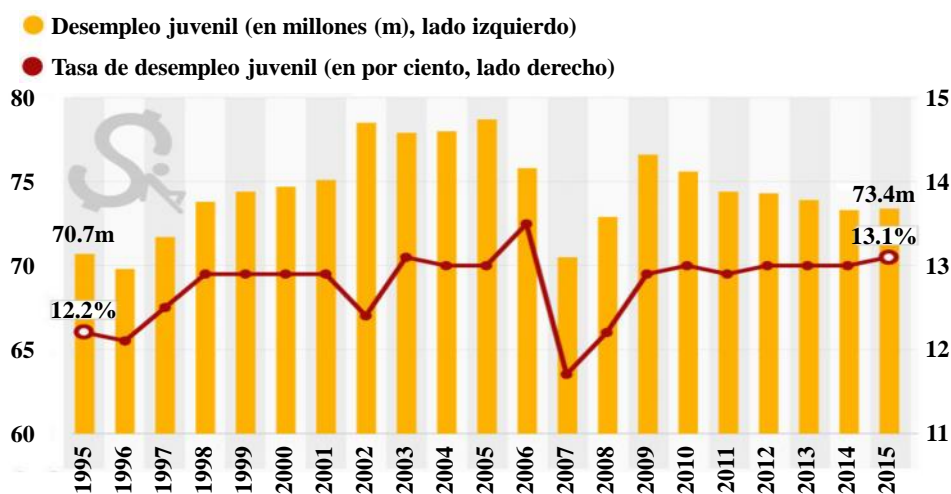
El desempleo juvenil es, sin duda, uno de los grandes retos de nuestra economía a nivel mundial: unos 73 millones de jóvenes entre 16 y 24 años se encuentran hoy desempleados, una cifra que se ha incrementado 6% desde 2007 y que parece no tocar fondo.

En Latinoamérica, esta problemática se manifiesta con especial crudeza: los desempleados *junior* representan más del 40% de los parados (desempleados) en muchos países (proporción muy superior a la registrada, por ejemplo en Europa) y su tasa de desempleo (14%) es más del doble que la media de América Latina, del 6%. Sin embargo, y siendo estas cifras preocupantes, hay una realidad que se torna aún de más gravedad: cuando consiguen empleo, 6 de cada 10 lo hace bajo la informalidad, en la economía sumergida, lo que se traduce en empleos sin contrato, derechos ni protección social. En este sentido, y según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sólo el 37% de los jóvenes latinoamericanos cotiza en la seguridad social y apenas 29% lo hace al sistema de pensiones.

Esta realidad conduce al desaliento a muchos jóvenes latinoamericanos que, ante la falta de expectativas profesionales, deciden no estudiar ni buscar trabajo, exponiéndose de forma muy directa a la exclusión social. Asistimos, pues, a un bucle en el que las empresas no disponen de ofertas aptas para los jóvenes, mientras que

éstos acaban trabajando en la precariedad o incluso retirándose del mercado laboral. ¡Una situación inadmisibles, no sólo desde el punto de vista ético, sino también económico, siendo las nuevas generaciones nuestro motor de futuro!

LA SITUACIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL* MUNDIAL
-Desempleo juvenil mundial y tasa de desempleo, 1995-2015-



* Se define como joven a aquella persona cuya edad oscila entre los 15 y 24 años

FUENTE: OIT.

Estamos ante un desafío de gran magnitud, que exige políticas innovadoras y acciones colaborativas que hagan frente a esta situación. En primer lugar, es necesario dar respuesta a la problemática que encuentran muchas empresas latinoamericanas: la dificultad de encontrar competencias para cubrir sus vacantes, para lo que será imprescindible trabajar en programas educativos específicos que empoderen a los jóvenes, haciendo coincidir su talento con las demandas del mercado. En otras palabras, el modelo educativo eminentemente teórico parece haber quedado obsoleto: es necesario dar un paso más, estableciéndose un vínculo estructural entre el mundo formativo y el laboral, de forma que los jóvenes salgan preparados para enfrentarse a un mercado que hoy les resulta ajeno. Segundo, hacen falta más políticas que fomentan soluciones de formación por empresas. Paralelamente a la necesidad de crear oportunidades para jóvenes de ganar habilidades técnicas o prácticas para trabajos concretos, resulta esencial complementarlas con competencias generales para

la búsqueda de empleo. Aspectos básicos como preparar la candidatura, elaborar un currículum, poner en valor las propias fortalezas o enfrentarse a una entrevista de trabajo, resultan hoy desconocidos para muchos jóvenes.

A parte del entorno de las políticas, es, en tercero, necesario activar y motivar a empresas para que reduzcan la brecha entre lo que se aprende en el colegio y lo que necesitan las empresas. Un cambio será posible solo a través del compromiso activo de empresas que trabajan en programas innovadores que acercan el ámbito empresarial a los estudiantes: aprendizajes, prácticas, estancias educativas en empresas, becas formativas, programas de mentoría con profesionales de su sector, empleos temporales de calidad como trampolín hacia contratos estables... y, en definitiva, toda iniciativa que ayude a los jóvenes a prosperar en su itinerario laboral.

En los últimos años, muchas empresas han creado iniciativas importantes que han hecho una diferencia en la vida de cada uno de los jóvenes que ha podido aprovechar de ellas. Ha llegado ahora el momento para juntar a todas estas iniciativas y aumentar los esfuerzos que hacen las empresas, alineándolos con el apoyo de las instituciones y de las organizaciones gubernamentales responsables de los mundos del empleo, de la educación y de la formación. El *Global Apprenticeships Network* – GAN – es la única coalición público-privado que reúne a instituciones, organizaciones patronales y empresas entorno de soluciones concretas de formación en empresas. En los últimos meses, el GAN se ha volcado en Latino América, creando una red nacional en Argentina en diciembre de 2015 así que una red nacional en Colombia a mediados de mayo de 2015. La próxima red nacional seguirá en julio en México. Con el compromiso del liderazgo regional de la OIT, las respectivas patronales y administraciones y con la participación de empresas importantes, estas redes nacionales van a crear el entorno en el que se puedan compartir e intercambiar

experiencias, de cara al enriquecimiento mutuo y a la búsqueda de soluciones globales eficaces para combatir el desempleo juvenil.

Sólo trabajando de forma coordinada entre empresas, órganos gubernamentales y sociedad en general, podremos dar respuesta a este gran reto que representa el desempleo juvenil en Latinoamérica. La generación joven nos necesita: ¡trabajemos juntos para que los jóvenes de hoy puedan alcanzar sus sueños!

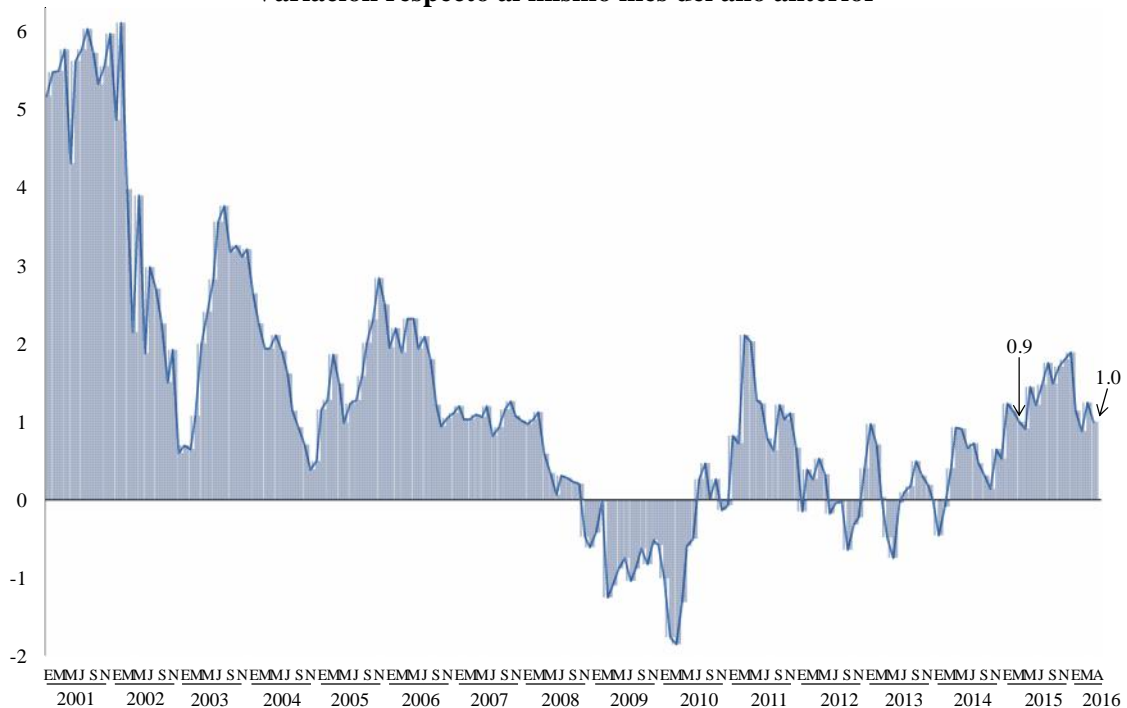
Fuente de información:

<https://www.weforum.org/es/agenda/2016/06/el-desempleo-juvenil-es-un-gran-problema-para-america-latina-aqui-esta-la-forma-de-resolverlo>

Salario promedio de cotización al IMSS

De acuerdo con la información publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), en abril de 2016, los trabajadores asegurados en el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) reportaron un salario promedio de 314.76 pesos diarios (9 568.81 pesos mensuales), lo que en términos reales significó un crecimiento de 1.97% con respecto a diciembre anterior. En su evolución real interanual —de abril de 2015 a abril de 2016— mostró un incremento de 0.97 por ciento.

SALARIO PROMEDIO DE COTIZACIÓN REAL
Enero de 2001 – abril de 2016 ^{p/}
–Variación respecto al mismo mes del año anterior–



^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

Salario promedio asociado a trabajadores asegurados por sector de actividad económica

En el período interanual de abril de 2015 al mismo mes de 2016, en siete de los nueve sectores de actividad económica el salario promedio de los trabajadores asegurados experimentó una evolución positiva; los crecimientos más relevantes se reportaron en la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca (5.4%); en la industria eléctrica y suministro de agua potable, y en las industrias de transformación (2.4% cada sector) y en el comercio (2.3%).

Por el contrario, los sectores que acusaron descensos en el salario real de los trabajadores asegurados fueron la construcción, y los servicios para empresas y personas, 4.0 y 0.2%, respectivamente.

SALARIO PROMEDIO ASOCIADO A TRABAJADORES ASEGURADOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Abril de 2016^{p/}

Sector de actividad económica	Nominal - Pesos diarios -	Variación real (%)	
		Interanual	Con respecto a diciembre de 2015
Total	314.76	1.0	2.0
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	174.01	5.4	4.6
Industria eléctrica y suministro de agua potable	805.97	2.4	3.6
Industrias de transformación	319.81	2.4	1.8
Comercio	272.18	2.3	4.2
Servicios sociales	437.04	1.3	-0.4
Transporte y comunicaciones	366.96	0.7	1.5
Industrias extractivas	506.35	0.1	-0.6
Servicios para empresas y personas	308.04	-0.2	3.6
Construcción	208.48	-4.0	-2.7

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

Salario promedio asociado a trabajadores asegurados por tamaño de establecimiento

Entre abril de 2015 y el mismo mes de 2016, el salario real disminuyó 0.2% únicamente en los establecimientos de 501 a 1000 trabajadores. En cambio, los incrementos reales más significativos se registraron en las empresas con un trabajador (2.1%) y en las de 51 a 250 asegurados (1.5%).

En el siguiente cuadro se aprecia la evolución interanual del salario real en los diferentes tamaños de establecimientos, así como la de los primeros cuatro meses de 2016.

SALARIO PROMEDIO ASOCIADO A TRABAJADORES ASEGURADOS POR TAMAÑO DE ESTABLECIMIENTO Abril de 2016^{p/}

Tamaño de establecimiento (Según número de trabajadores asegurados)	Nominal - Pesos diarios -	Variación real (%)	
		Interanual	Con respecto a diciembre de 2015
Total	314.76	1.0	2.0
De un trabajador	140.30	2.1	1.7
De 2 a 5	153.25	1.3	1.2
De 6 a 50	224.76	1.3	1.7
De 51 a 250	305.63	1.5	2.1
De 251 a 500	346.23	1.1	2.1
De 501 a 1000	355.88	-0.2	1.9
De 1001 y más	419.51	0.3	1.5

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

Salario promedio asociado a trabajadores asegurados por entidad federativa

En abril del año en curso, el salario promedio de los trabajadores asegurados mostró crecimientos en 27 de las 32 entidades federativas del país, respecto al nivel de un año antes. Los incrementos salariales más altos se registraron en los siguientes estados: Chiapas y Baja California 3.9% cada uno; Chihuahua, 3.1%; San Luis Potosí, 2.9%; Baja California Sur, 2.4%; y Coahuila de Zaragoza, 2.2%. En conjunto, estos estados concentraron al 16.8% del total de trabajadores asegurados.

De las cinco entidades federativas que acusaron pérdidas en el poder adquisitivo del salario promedio de los trabajadores asegurados, las disminuciones más pronunciadas se presentaron en Campeche (3.5%), Tabasco (3.2%) y Yucatán (0.7%), entidades que agruparon el 3.5% de la población asalariada.

Durante los cuatro primeros meses de 2016, de las 32 entidades federativas, 28 mostraron un comportamiento favorable del salario promedio real. Los crecimientos más importantes se reportaron en Nayarit (3.6%), Jalisco y Guerrero (3.1%), Quintana Roo (3.0%) y la Ciudad de México (2.9%); en ellas se dio ocupación al 29.6% de los trabajadores asegurados.

Estos aspectos se pueden observar en el cuadro de la página siguiente.

**SALARIO PROMEDIO ASOCIADO A TRABAJADORES
ASEGURADOS POR ENTIDAD FEDERATIVA**

Abril de 2016^{p/}

Entidad federativa	Proporción de cotizantes (%)	Nominal - Pesos diarios -	Variación real (%)	
			Interanual	Con respecto a diciembre anterior
Promedio Nacional	100.0	314.76	1.0	2.0
Chiapas	1.2	280.31	3.9	2.6
Baja California	4.3	302.76	3.9	2.1
Chihuahua	4.5	288.82	3.1	2.4
San Luis Potosí	2.1	299.07	2.9	2.0
Baja California Sur	0.8	290.30	2.4	1.3
Coahuila de Zaragoza	3.9	303.18	2.2	1.0
Zacatecas	0.9	275.74	2.1	2.2
Guanajuato	4.8	259.94	2.0	2.6
Aguascalientes	1.6	282.81	1.9	2.4
Sonora	3.1	268.09	1.9	1.5
Estado de México	7.9	307.04	1.8	1.9
Hidalgo	1.2	273.37	1.7	1.4
Tlaxcala	0.5	260.11	1.7	1.4
Nuevo León	8.0	348.99	1.3	1.5
Colima	0.7	266.34	1.3	2.1
Tamaulipas	3.3	291.46	1.1	2.7
Puebla	3.0	285.44	0.9	-0.3
Nayarit	0.7	245.78	0.8	3.6
Jalisco	8.6	312.37	0.7	3.1
Querétaro	2.7	347.73	0.6	2.1
Morelos	1.1	311.72	0.6	2.6
Durango	1.3	241.09	0.5	1.3
Oaxaca	1.1	252.41	0.5	1.2
Sinaloa	2.7	229.33	0.4	2.6
Quintana Roo	2.0	239.92	0.3	3.0
Ciudad de México	17.5	406.03	0.2	2.9
Guerrero	0.8	263.49	0.2	3.1
Michoacán de Ocampo	2.1	267.02	-0.3	0.7
Veracruz de Ignacio de la Llave	4.0	308.96	-0.6	-1.1
Yucatán	1.8	279.42	-0.7	1.7
Tabasco	1.0	270.94	-3.2	-0.5
Campeche	0.7	394.68	-3.5	-0.4

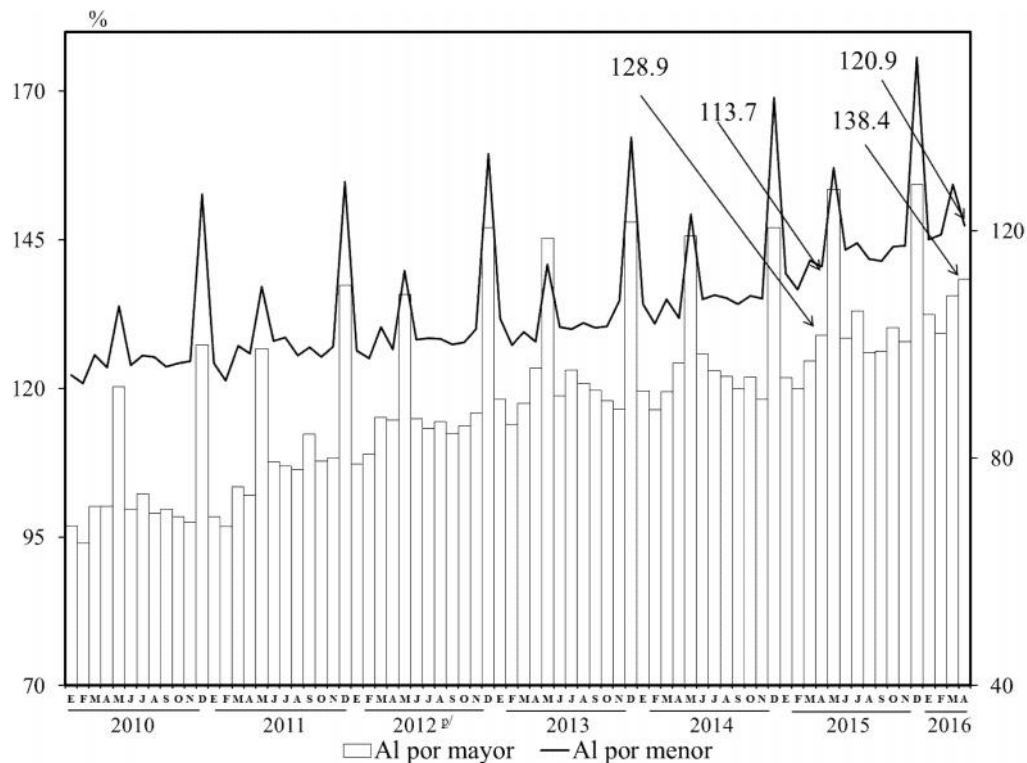
^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

Evolución de la remuneración real en empresas comerciales

Mediante los índices de las remuneraciones reales de los trabajadores de empresas comerciales que mensualmente publica el INEGI, con base en la Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales (EMEC), se aprecia que entre abril de 2015 y el mismo mes de 2016 crecieron las remuneraciones reales del personal ocupado en las empresas comerciales con ventas tanto al por mayor como al por menor, en 7.4 y 6.4%, respectivamente.

ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES POR PERSONA OCUPADA EN EMPRESAS COMERCIALES CON VENTAS AL POR MAYOR Y AL POR MENOR
Enero de 2010 – abril de 2016
-Índice base 2003=100-



^{v/} Cifras preliminares a partir de la fecha que se señala.

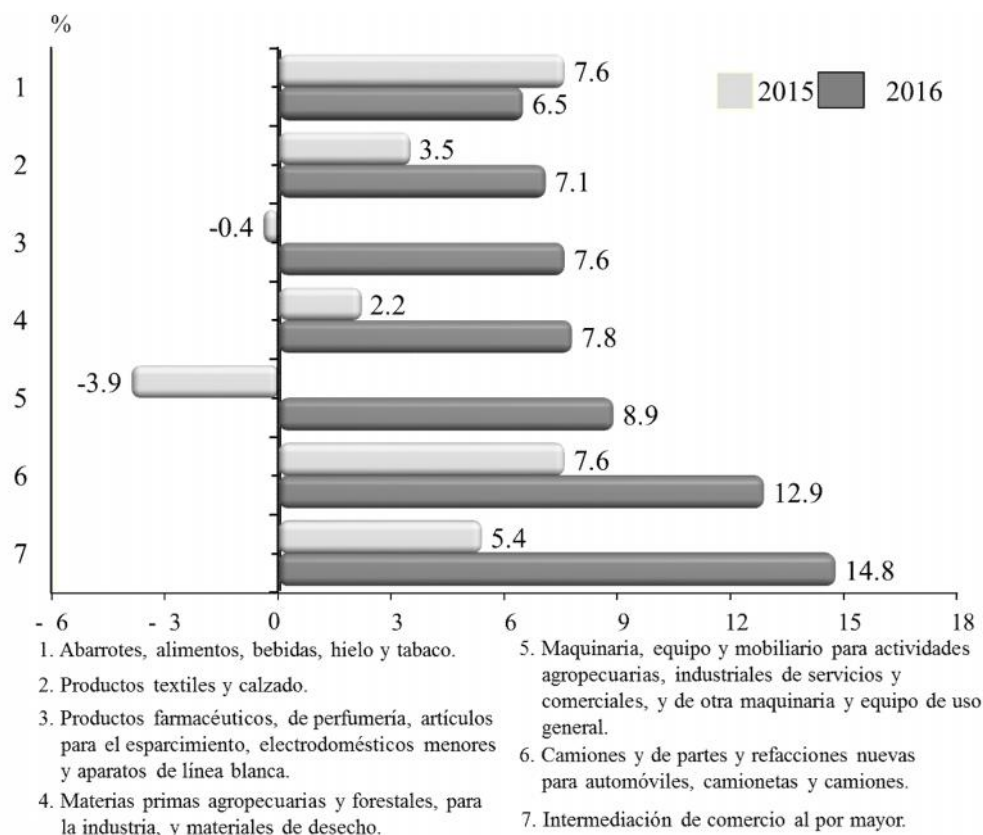
FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con Información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales.

En el período de referencia, las empresas con ventas al por mayor que mostraron los mayores incrementos reales en la remuneración de sus trabajadores fueron el subsector de intermediación de comercio al por mayor (14.8%); el de camiones y de partes y refacciones nuevas para automóviles, camionetas y camiones (12.9%); y el de maquinaria, equipo y mobiliario para actividades agropecuarias, industriales de servicio y comercio, y de otra maquinaria y equipo de uso general (8.9%).

**ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES POR PERSONA OCUPADA
EN EMPRESAS COMERCIALES CON VENTAS
AL POR MAYOR POR SUBSECTOR DE
ACTIVIDAD ECONÓMICA**

Abril ^{p/}

-Variación respecto al mismo mes del año anterior-



^{p/} Cifras preliminares.

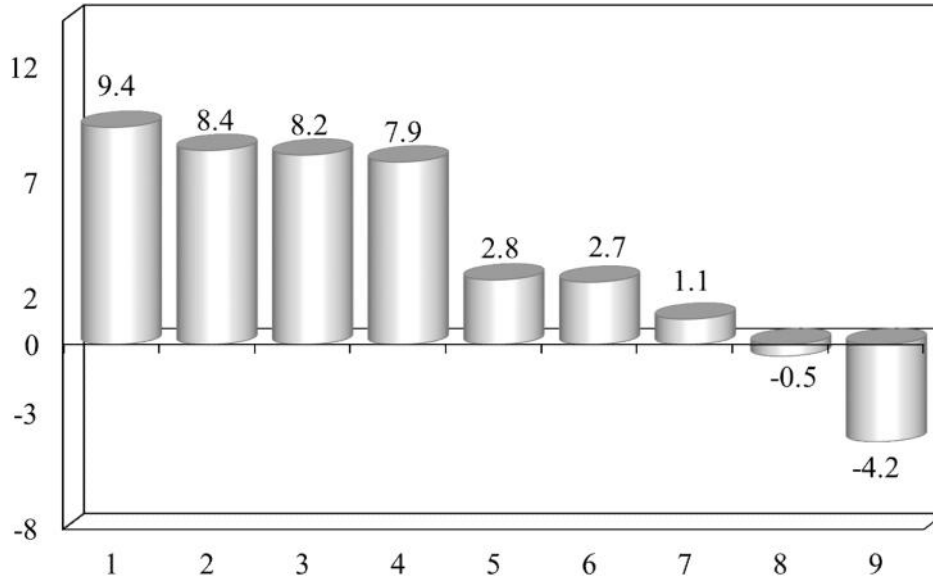
FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con Información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales.

De abril de 2015 a abril de 2016, el comportamiento de las remuneraciones reales por persona ocupada en empresas comerciales al por menor mostró incrementos en siete subsectores, los mayores crecimientos se reportaron en el subsector de comercio al por menor en tiendas de autoservicios y departamentales (9.4%); en enseres domésticos, computadoras, artículos para la decoración de interiores y artículos usados (8.4%); y en los vehículos de motor, refacciones, combustibles y lubricantes (8.2%).

En cambio, los subsectores que experimentaron un retroceso en las remuneraciones reales fueron los de comercio exclusivamente a través de internet y catálogos impresos, televisión y similares (4.2%), y los artículos de ferretería y tlapalería y vidrios (0.5%).

**ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES POR PERSONA OCUPADA
EN EMPRESAS COMERCIALES CON VENTAS
AL POR MENOR POR SUBSECTOR DE
ACTIVIDAD ECONÓMICA
Abril de 2016 ^{p/}**

-Variación porcentual respecto al mismo mes del año anterior-



- | | |
|---|---|
| 1. Tiendas de autoservicio y departamentales. | 5. Artículos de papelería, para el esparcimiento y otros artículos de uso personal. |
| 2. Enseres domésticos, computadoras, artículos para la decoración de interiores y artículos usados. | 6. Artículos para el cuidado de la salud. |
| 3. Vehículos de motor, refacciones, combustibles y lubricantes. | 7. Abarrotes, alimentos, bebidas, hielo y tabaco. |
| 4. Productos textiles, bisutería, accesorios de vestir y calzado. | 8. Artículos de ferretería, tlapalería y vidrios. |
| | 9. Exclusivamente a través de Internet, y catálogos impresos, televisión y similares. |

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con Información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales.

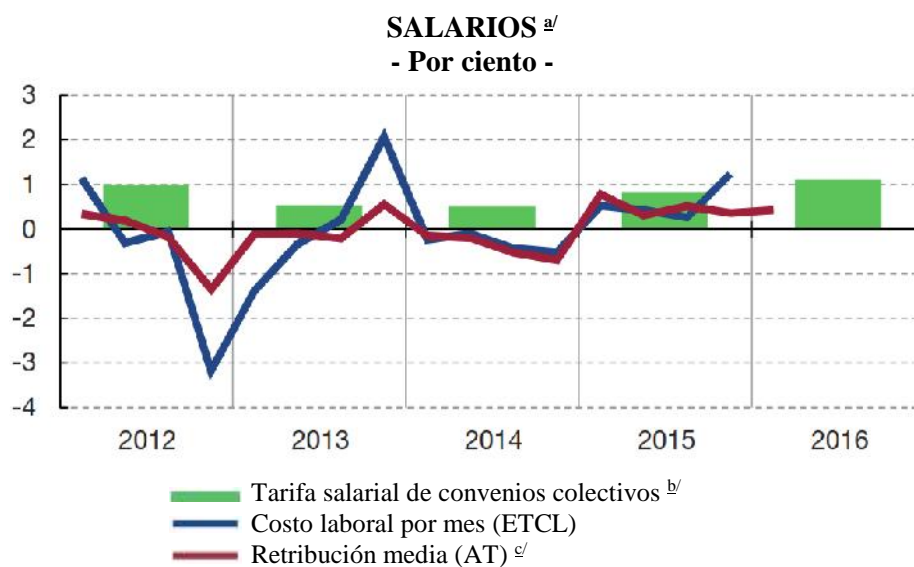
Fuente de información:

La base estadística con la que se elaboró este análisis se encuentra en la siguiente liga:
<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

Indicadores de costos laborales en España

El Banco de España presentó en su “Boletín Económico” de mayo de 2016 el siguiente análisis sobre la evolución de los costos laborales en esa nación.

La información más reciente sobre la evolución de la negociación colectiva, referida a abril, apunta a aumentos salariales que, para el conjunto de los convenios colectivos acordados, alcanzan en promedio 1.1%, tasa que supera en tres décimas a la observada en 2015. Este fue también el incremento medio pactado en los convenios firmados en ejercicios anteriores, que siguen representando el grueso de la negociación, al afectar a más de 4.1 millones de asalariados. Los convenios de nueva firma, cuya representatividad todavía es muy limitada, ya que afectan solo a algo menos de 300 mil asalariados hasta abril, reflejan asimismo un incremento de 1.1%, que, si bien, es ligeramente más elevado que el acordado con datos acumulados hasta marzo, está todavía 0.4 puntos porcentuales por debajo de la cota superior de 1.5% recomendada en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Por otro lado, la retribución bruta media en las grandes empresas aumentó, en el promedio del primer trimestre del año, 0.4% interanual, según el indicador elaborado por la Agencia Tributaria.



^{a/} Tasas interanuales de las series originales.

^{b/} Sin incluir cláusula de salvaguarda. Datos hasta abril de 2016.

^{c/} Para el último trimestre, promedio de las tasas interanuales hasta marzo de 2016.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Agencia Tributaria y Banco de España.

Fuente de información:

http://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/boletines/Boletin_economic/

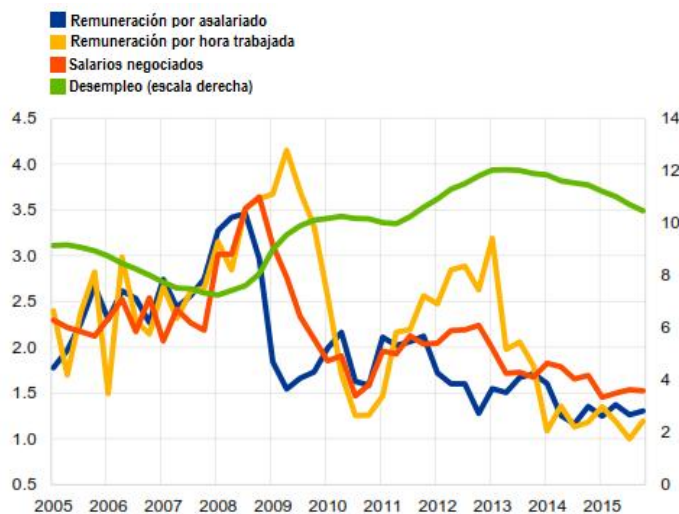
Indicadores de costos laborales en la zona del Euro

En el “Boletín Económico” de marzo de 2016, que dio a conocer el Banco Central Europeo, presentó el recuadro: *Tendencias salariales recientes en la zona del euro*, mismo que se reproduce a continuación.

Tendencias salariales recientes en la zona del euro (Banco Central Europeo)

El crecimiento de los salarios se ha mantenido en niveles relativamente reducidos en la zona del euro, pese al entorno de mejora de los mercados de trabajo. En el cuarto trimestre de 2015, la tasa de crecimiento interanual de la remuneración por asalariado se situó en 1.3%, una de las tasas más bajas observadas desde el inicio de la unión monetaria. El avance de los salarios negociados es más vigoroso, pero también registró mínimos históricos en 2015. Al mismo tiempo, aunque la tasa de desempleo todavía es elevada, lleva descendiendo desde el segundo trimestre de 2013, lo que indica que el grado de holgura del mercado de trabajo ha disminuido.

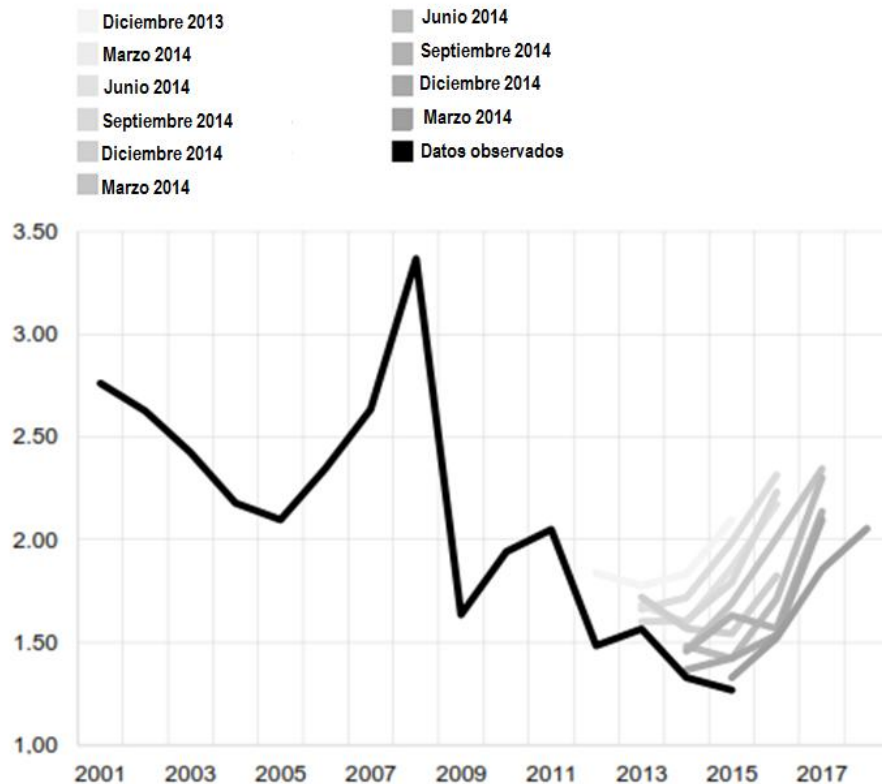
CRECIMIENTO DE LOS SALARIOS Y TASA DE DESEMPLEO EN LA ZONA DEL EURO - Tasa de crecimiento anual, porcentajes -



FUENTE: Eurostat y cálculos de los expertos del BCE.

El crecimiento de los salarios no solo ha sido reducido, sino que las proyecciones también han sobreestimado sistemáticamente su evolución. El gráfico siguiente presenta las previsiones de crecimiento de la remuneración por asalariado en distintas proyecciones elaboradas por expertos del Eurosistema/BCE desde 2013. Estas previsiones (líneas sombreadas en gris) sitúan el crecimiento de la remuneración por asalariado por encima de los resultados observados (línea negra). Este patrón indica que el crecimiento de la remuneración por asalariado supuso una sorpresa a la baja.

CRECIMIENTO DE LA REMUNERACIÓN POR ASALARIADO - Tasa de variación interanual -

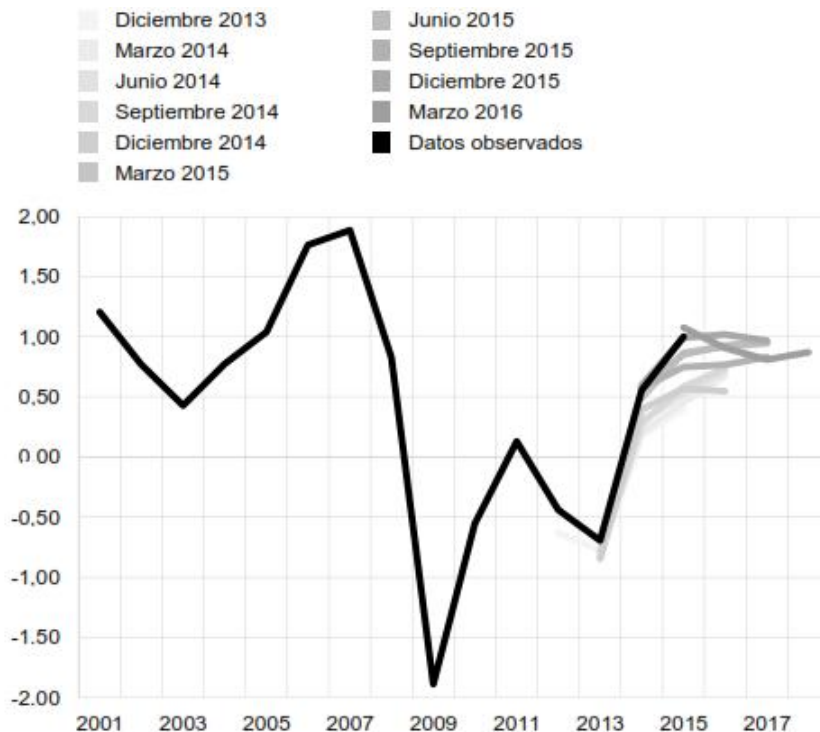


Nota: La línea continua negra se refiere a datos históricos publicados por Eurostat, mientras que las líneas grises corresponden a la previsión de crecimiento en proyecciones seleccionadas.

FUENTE: Eurostat y cálculos de los expertos del BCE.

Los errores de predicción negativos del avance de la remuneración por asalariado han ido acompañados de errores positivos sobre el crecimiento del empleo (véase gráfico siguiente). Ciertamente, en los últimos trimestres, el crecimiento del empleo ha sido más acusado de lo esperado y la tasa de desempleo ha descendido a un ritmo más rápido de lo previsto. Las sorpresas positivas sobre el crecimiento del empleo y la moderación salarial superior a la esperada podrían estar relacionadas en cierta medida con las reformas estructurales acometidas en los mercados de trabajo con el objetivo de aumentar la flexibilidad de estos mercados y reducir las rigideces nominales.

CRECIMIENTO DEL EMPLEO - Tasa de variación interanual -



Nota: Previsiones de proyecciones seleccionadas. La línea continua negra se refiere a datos históricos publicados por Eurostat, mientras que las líneas grises corresponden a la previsión de crecimiento en proyecciones seleccionadas.

FUENTE: Eurostat y cálculos de los expertos del BCE.

La persistencia de un alto grado de holgura es un factor clave de la caída de la inflación salarial. Aunque el mercado de trabajo de la zona del euro esté mejorando, la alta tasa de desempleo sigue apuntando a la existencia de una amplia oferta de mano de obra disponible. El cálculo del grado de holgura del mercado de trabajo está rodeado de una elevada incertidumbre y la tasa de desempleo observada podría subestimar el grado de holgura real en la economía. Por ejemplo, el porcentaje de personas en situación de subempleo, es decir, trabajadores a tiempo parcial que desean trabajar más horas, y el de trabajadores desanimados aumentó durante la crisis¹ y esto no se refleja completamente en la tasa de desempleo observada.

Por otra parte, las reformas laborales introducidas desde la crisis podrían haber alterado el funcionamiento de este mercado. El objetivo de estas reformas era aumentar la capacidad de respuesta de los salarios a la situación del mercado de trabajo suprimiendo los sistemas de indexación salarial y reduciendo la protección de los trabajadores. De hecho, se dispone de evidencia de que las rigideces salariales a la baja disminuyeron cuando la crisis se prolongó². Si los mercados de trabajo todavía se encuentran en una fase de ajuste, el impacto de las reformas laborales supondría que, durante un período de tiempo determinado, la reducción del grado de holgura iría acompañada de un crecimiento bajo de los salarios. Del mismo modo, actualmente, los salarios podrían reflejar rigideces nominales prevalecientes en el pasado: las rigideces nominales a la baja podrían haber impedido un ajuste suficiente de los salarios al grado de holgura durante la fase contractiva, obstaculizando un crecimiento más acusado de los salarios en la fase expansiva.

¹ Véase BCE (2015) “*Comparisons and contrasts of the impact of the crisis on euro area labour markets*”, Occasional Paper Series, n.º. 159, capítulo 2.4. Los trabajadores desanimados no se cuentan como desempleados, y por tanto no se incluyen en el cálculo de la brecha de desempleo.

² R. Anderton y B. Bonthuis (2015), “*Downward Wage Rigidities in the Euro Area*”, Nottingham University Centre for Research on Globalisation and Economic Policy (GEP), Discussion Papers Series, n.º 2015/09.

El entorno de baja inflación también puede haber contribuido a contener el crecimiento de los salarios. Los bajos niveles de inflación, que en gran parte están determinados por los reducidos precios del petróleo, podrían afectar al proceso de negociación salarial, ya que los trabajadores podrían no exigir aumentos salariales si la caída de los precios de la energía impulsa su renta real. La baja inflación podría afectar al crecimiento de los salarios a través de mecanismos de indexación salarial formales e informales o de la formación de expectativas. Diferenciar estos dos canales es una tarea compleja, debido también a la falta de datos sobre las expectativas de los hogares y las empresas, que son los relevantes en el proceso de negociación salarial. El gráfico siguiente muestra las contribuciones de los factores determinantes del crecimiento de la remuneración por asalariado basadas en un modelo estándar de curva de Phillips³. En este modelo se parte del supuesto de que en el proceso de fijación de los salarios se tiene en cuenta la inflación pasada (aunque la especificación del modelo puede sobrevalorar la importancia de la inflación pasada en la fijación de salarios). Los resultados sugieren que: i) el grado de holgura del mercado de trabajo ha sido un lastre considerablemente negativo para el crecimiento salarial desde el comienzo de la crisis financiera, aunque su impacto está disminuyendo; ii) las tasas de inflación registradas recientemente también están influyendo negativamente en el avance de los salarios, y iii) el débil crecimiento de la productividad está afectando a los salarios.

³ La medida del grado de holgura es la tasa de desempleo, que puede sobrevalorar la influencia del grado de holgura del mercado de trabajo en la formación de salarios si se supone que la tasa natural de desempleo aumentó después de la crisis.

**DESCOMPOSICIÓN DEL CRECIMIENTO DE LOS SALARIOS
BASADA EN UN MODELO DE CURVA DE PHILLIPS
- Desviaciones de la media en la tasa de crecimiento interanual,
contribuciones en puntos porcentuales -**



Nota: Muestra: 1995-2015. Basada en una ecuación en la que se estima una regresión de la remuneración por asalariado (tasa de crecimiento trimestral anualizada de la serie desestacionalizada) sobre su propio retardo, la inflación desfasada, la productividad por persona ocupada, la tasa de desempleo retardada y una constante. Las contribuciones proceden de J.L. Yellen (2015), "Inflation Dynamics and Monetary Policy", discurso pronunciado el 24 de septiembre en la conferencia *Philip Gamble Memorial Lecture*, *University of Massachusetts, Amherst*.

FUENTE: Eurostat y cálculos de los expertos del BCE.

La estructura del empleo creado recientemente también puede haber contribuido al reducido crecimiento de la productividad y de los salarios en la zona del euro. Desde el segundo trimestre de 2013, la creación de empleo en la zona del euro ha sido relativamente más intensa en sectores de baja productividad, como en los servicios empresariales y el comercio y el transporte⁴. Dado que los sectores de baja productividad suelen asociarse a unos niveles salariales y a unas tasas de crecimiento de los salarios relativamente más reducidas, este efecto sobre la composición del empleo representa un lastre para el crecimiento medio de los salarios.

A medida que la actividad económica cobre impulso y se reduzca la holgura del mercado de trabajo se prevé una intensificación de las presiones al alza sobre los salarios. Según las proyecciones macroeconómicas de los expertos del Banco Central Europeo (BCE) publicadas en marzo, la remuneración por asalariado aumentará moderadamente en 2016 y repuntará hasta el 2.1% en 2018, en línea con la recuperación gradual del crecimiento del PIB de la zona del euro.

Fuente de información:

<http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesBCE/BoletinEconomicoBCE/2016/Fich/bebce1603.pdf>

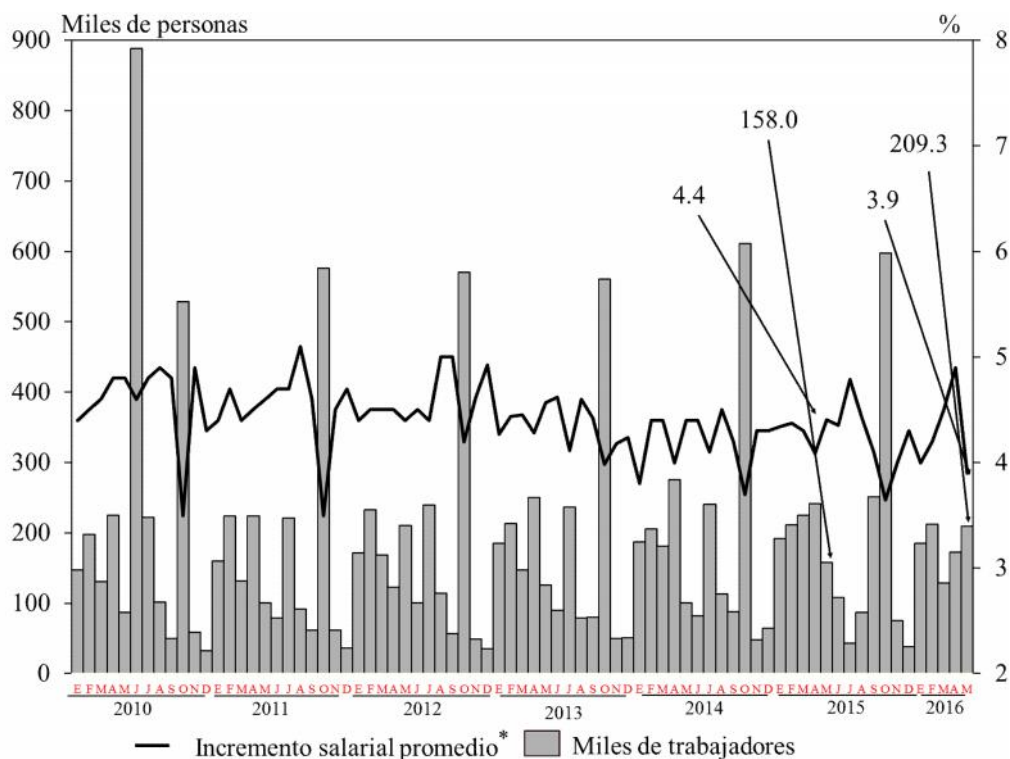
⁴ Para más detalles sobre la creación de empleo en la zona del euro, véase el artículo titulado “*What is behind the recent rebound in euro area employment?*”, Boletín Económico, número 8, diciembre de 2015, BCE.

NEGOCIACIONES LABORALES

Negociaciones salariales en la jurisdicción federal

Las cifras emitidas por la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo (DGIET), de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), muestran que en mayo de 2016, las 738 revisiones contractuales y salariales realizadas entre empresas y sindicatos de jurisdicción federal promediaron un incremento directo al salario de 3.9%, en estas negociaciones participaron 209 mil 353 trabajadores.

TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN LAS NEGOCIACIONES SALARIALES Y CONTRACTUALES DE JURISDICCIÓN FEDERAL
Enero de 2004 - mayo de 2016^{B/}



^{B/} Cifras preliminares.

* Sólo se considera el incremento directo al salario negociado en la revisión salarial o contractual.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

En mayo de 2016 se observó que en 16 sectores de actividad económica se realizaron negociaciones colectivas salariales o contractuales. Las actividades que registraron los incrementos salariales más elevados fueron el comercio (5.9%), la minería (5.0%) y los servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas (4.9%).

Por otra parte, el mayor número de negociaciones (81.2%) se concentró en las industrias manufactureras, en el sector de transportes, correos y almacenamiento; y en el comercio. Asimismo, el número de trabajadores involucrados en estas ramas, en conjunto con la de servicios educativos, y la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductor al consumidor final, agruparon el 93.8% del total de trabajadores participantes en las negociaciones.

**NEGOCIACIONES SALARIALES Y CONTRACTUALES EN LA JURISDICCIÓN FEDERAL
POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (SCIAN) ^{1/}
Mayo de 2016 ^{2/}**

Sector de actividad económica	Incremento salarial * %	Número de negociaciones	%	Trabajadores involucrados	%
T o t a l	3.9	738	100.0	209 353	100.0
Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final	3.2	4	0.5	88 895	42.5
Industrias Manufactureras	4.6	331	44.9	67 996	32.5
Transportes, correos y almacenamiento	4.4	216	29.3	21 251	10.2
Servicios educativos	3.2	4	0.5	9 422	4.5
Comercio	5.9	52	7.0	8 708	4.2
Servicios financieros y de seguros	4.0	32	4.3	5 360	2.6
Minería	5.0	21	2.8	3 675	1.8
Otros servicios excepto actividades gubernamentales	3.5	12	1.6	1 261	0.6
Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	3.9	39	5.3	939	0.4
Servicios profesionales, científicos y técnicos	3.1	4	0.5	665	0.3
Actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritorial	3.0	6	0.8	463	0.2
Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	4.2	1	0.1	287	0.1
Información en medios masivos	4.4	5	0.7	177	0.1
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación	4.3	6	0.8	114	0.1
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	4.9	3	0.4	90	0.0
Construcción	4.6	2	0.3	50	0.0

^{1/} Clasificación conforme al Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (2007). En cumplimiento del acuerdo publicado el 10 de julio de 2009 en el Diario Oficial de la Federación, que establece la obligación para las unidades que generen estadísticas de emplear el SCIAN, con la finalidad de garantizar la homogeneidad y comparación de las estadísticas.

^{2/} Cifras preliminares.

* Sólo se considera el incremento directo al salario negociado en la revisión salarial o contractual.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadística del Trabajo de la STPS.

En mayo de 2016, la STPS presentó información sobre las revisiones salariales en la jurisdicción federal por subsector de actividad de la industria manufacturera, al respecto destacaron con el mayor número de negociaciones la industria química (26.6%), la industria alimentaria (22.1%) y la fabricación de equipo de transporte (20.5%). Estos tres subsectores también contaron con el mayor número de trabajadores involucrados: 38 mil 14 en la fabricación de equipo de transporte; 8 mil 983 en la industria alimentaria; y 4 mil 58 en la industria química.

Por otra parte, los incrementos salariales más elevados se reportaron en la fabricación de maquinaria y equipo (9.3%), en las otras industrias manufactureras (5.0%), la industria del papel y la fabricación de productos a base de minerales no metálicos (4.9% cada una).

**REVISIONES SALARIALES EN LA JURISDICCIÓN FEDERAL POR SUBSECTOR DE
ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA (SCIAN)^{1/}
Mayo de 2016 ^{p/}**

Subsector de actividad económica	Incremento salarial*	Negociaciones	Trabajadores
Total	4.6	331	67 996
Industria química	4.6	88	4 058
Industria alimentaria	4.4	73	8 983
Fabricación de equipo de transporte	4.7	68	38 014
Industria de las bebidas y del tabaco	3.8	28	2 763
Fabricación de productos a base de minerales no metálicos	4.9	26	3 969
Industria del papel	4.9	16	3 162
Industrias metálicas básicas	4.1	8	2 044
Fabricación de insumos textiles y acabado de textiles	4.3	7	1 358
Industria del plástico y del hule	4.6	4	1 598
Otras industrias manufactureras	5.0	4	1 059
Fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir	3.1	2	84
Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón	3.5	2	24
Fabricación de productos metálicos	4.8	2	205
Fabricación de prendas de vestir	0.2	1	15
Fabricación de maquinaria y equipo	9.3	1	130
Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica	4.2	1	530

^{1/} Clasificación conforme al Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (2007). En cumplimiento del acuerdo publicado el 10 de julio de 2009 en el Diario Oficial de la Federación, que establece la obligación para las unidades que generen estadísticas de emplear el SCIAN, con la finalidad de garantizar la homogeneidad y comparación de las estadísticas.

^{p/} Cifras preliminares.

* Solo se considera el incremento directo al salario negociado en la revisión salarial o contractual.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadística del Trabajo de la STPS.

En mayo de 2016, las entidades federativas que negociaron los incrementos salariales más altos fueron Querétaro (6.9%), Chihuahua (6.2%), Nuevo León (6.0%), Tlaxcala y Colima (5.8% cada una).

Por su parte, el Estado de México, Coahuila de Zaragoza, Guanajuato y la Ciudad de México participaron con el mayor número de trabajadores (49 mil 266 personas en conjunto); mientras que 230 negociaciones (31.2%) se efectuaron en tres entidades federativas: Estado de México, Ciudad de México y Tamaulipas.

Debe mencionarse que en el agregado de más de una entidad se registraron las negociaciones que efectúan empresas con establecimientos en dos o más entidades federativas; dicho agregado reporta la mayor cantidad de negociaciones y trabajadores, con el 31.7 y 62.9% del total de cada concepto, y un incremento salarial promedio de 3.5 por ciento.

**NEGOCIACIONES SALARIALES Y CONTRACTUALES DE JURISDICCIÓN
FEDERAL POR ENTIDAD FEDERATIVA**

Mayo de 2016 ^{D/}

Entidad Federativa	Incremento salarial*	Número de negociaciones	Trabajadores involucrados
Total	3.9	738	209 353
Estado de México	4.6	99	16 656
Ciudad de México	4.2	96	7 771
Tamaulipas	3.9	35	661
Jalisco	4.2	28	2 711
Guanajuato	4.8	27	8 844
Morelos	4.3	23	1 645
San Luis Potosí	4.0	18	2 089
Hidalgo	4.0	18	1 698
Veracruz de Ignacio de la Llave	4.2	18	1 689
Coahuila de Zaragoza	4.5	17	15 995
Guerrero	4.9	16	933
Sinaloa	3.8	12	267
Puebla	4.8	11	587
Querétaro	6.9	10	1 360
Nuevo León	6.0	10	970
Chiapas	5.0	9	4 779
Zacatecas	5.0	7	2 319
Michoacán de Ocampo	4.7	7	1 596
Aguascalientes	3.2	5	909
Baja California	4.6	5	570
Durango	5.3	5	495
Chihuahua	6.2	5	486
Sonora	1.3	5	279
Baja California Sur	5.4	4	1 112
Tlaxcala	5.8	4	321
Colima	5.8	2	310
Yucatán	3.2	2	140
Nayarit	4.3	2	51
Oaxaca	4.1	2	16
Tabasco	4.0	1	450
Quintana Roo	4.0	1	28
Más de una entidad	3.5	234	131 616

^{D/} Cifras preliminares.

* Sólo se considera el incremento directo al salario negociado en la revisión salarial o contractual.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadística del Trabajo de la STPS.

Incremento a otras formas de retribución

Como resultado de las negociaciones colectivas efectuadas en el período enero-mayo de 2016, los trabajadores obtuvieron en promedio un incremento directo a su salario de 4.3%. Los otros componentes de la remuneración del trabajador que forman parte de la mayoría de los contratos colectivos son clasificados por la DGIET en tres grupos principales: ajuste salarial, bono de productividad y retabulación. De ellos, destaca el bono de productividad, al que durante el lapso mencionado se otorgó en promedio un incremento de 8.2 por ciento.

Las ramas de actividad económica que presentaron los incrementos más altos en el bono de productividad fueron los servicios telefónicos (33.8%), el comercio (22.4%), industria eléctrica (19.1%), otros servicios (9.9%), la industria cementera (8.7%) y la industria elaboradora de bebidas (8.5%). Por su parte, tres ramas recurrieron también al ajuste salarial: la petroquímica (0.1%), el transporte terrestre (0.01%) y la industria químico-farmacéutica (0.002%). Con respecto a los incrementos por retabulación se observó que solo la productora de alimentos presentó un incremento de 0.05 por ciento.

**FORMAS DE RETRIBUCIÓN DE LA JURISDICCIÓN FEDERAL POR RAMA
DE ACTIVIDAD ECONÓMICA SELECCIONADA**

Enero - mayo 2016 ^{v/}

Rama de actividad económica	Incremento directo ^{1/}	Ajuste salarial ^{2/}	Bono de productividad ^{3/}	Retabulación ^{4/}
T o t a l	4.3	0.001	8.2	0.003
Servicios Telefónicos	3.7	0.0	33.8	0.0
Comercio	6.1	0.0	22.4	0.0
Eléctrica	3.2	0.0	19.1	0.0
Otros Servicios	4.1	0.0	9.9	0.0
Cementera	5.0	0.0	8.7	0.0
Elaboradora de Bebidas	4.0	0.0	8.5	0.0
Aceites y Grasas Vegetales	4.1	0.0	5.4	0.0
Vidriera	3.8	0.0	4.3	0.0
Servicios de Banca y Crédito	4.0	0.0	4.1	0.0
Radio y Televisión	4.4	0.0	4.0	0.0
Transporte Terrestre	4.3	0.01	3.4	0.0
Maderera	4.5	0.0	3.3	0.0
Celulosa y Papel	4.6	0.0	2.8	0.0
Otras Manufacturas	4.3	0.0	2.5	0.0
Textil	3.7	0.0	2.0	0.0
Automotriz y Autopartes	4.6	0.0	1.9	0.0
Productora de Alimentos	5.0	0.0	1.8	0.05
Calera	4.9	0.0	1.6	0.0
Mínera	5.3	0.0	1.6	0.0
Petroquímica	4.3	0.1	1.1	0.0
Químico-Farmacéutica	4.6	0.002	0.8	0.0
Cinematográfica	0.3	0.0	0.6	0.0
Servicios Conexos al Transporte	4.4	0.0	0.5	0.0
Servicios Educativos y de Investigación	3.2	0.0	0.5	0.0
Metalúrgica y Siderúrgica	4.6	0.0	0.4	0.0
Transporte Aéreo	3.4	0.0	0.02	0.0

^{v/} Cifras preliminares.

^{1/} El incremento porcentual es un promedio ponderado por el número de trabajadores beneficiados en el período o rama de referencia.

^{2/} Promedio ponderado de: a) los incrementos salariales otorgados a cuenta de las revisiones correspondientes y b) los incrementos complementarios a los pactados en la revisión efectuada.

^{3/} Promedio ponderado de las proporciones del pago de bonos de productividad respecto del salario tabular.

^{4/} Promedio ponderado de las renivelaciones a una o varias categorías de tabulador.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

En particular, durante mayo de 2016, las ramas de actividad económica que en promedio negociaron los incrementos más altos para el bono de productividad fueron los servicios telefónicos (60.1%), el comercio (13.5%), la industria elaboradora de bebidas (10.6%) y la industria cementera (10.4%).

Por concepto de retabulación, la rama productora de alimentos presentó un incremento de 0.2%. Por su parte, la industria química-farmacéutica registró un aumento promedio por ajuste salarial de 0.004 por ciento.

**FORMAS DE RETRIBUCIÓN DE LA JURISDICCIÓN FEDERAL POR RAMA DE
ACTIVIDAD ECONÓMICA SELECCIONADA**

Mayo de 2016 ^{p/}

Rama de actividad económica	Incremento directo ^{1/}	Ajuste salarial ^{2/}	Bono de productividad ^{3/}	Retabulación ^{4/}
T o t a l	4.8	0.0002	12.6	0.02
Servicios Telefónicos	3.2	0.0	60.1	0.0
Comercio	12.1	0.0	13.5	0.0
Elaboradora de Bebidas	4.2	0.0	10.6	0.0
Cementera	3.7	0.0	10.4	0.0
Textil	2.0	0.0	9.0	0.0
Radio y Televisión	5.0	0.0	3.0	0.0
Productora de Alimentos	5.9	0.0	2.2	0.2
Otros Servicios	3.9	0.0	1.8	0.0
Minera	5.0	0.0	1.6	0.0
Celulosa y Papel	4.2	0.0	1.5	0.0
Transporte Terrestre	4.5	0.0	1.5	0.0
Químico-Farmacéutica	4.4	0.004	1.1	0.0
Servicios Educativos y de Investigación	3.2	0.0	0.7	0.0
Aceites y Grasas Vegetales	4.9	0.0	0.5	0.0
Servicios Conexos al Transporte	4.4	0.0	0.3	0.0
Metalúrgica y Siderúrgica	4.7	0.0	0.2	0.0
Automotriz y Autopartes	4.3	0.0	0.1	0.0

^{p/} Cifras preliminares.

^{1/} El incremento porcentual es un promedio ponderado por el número de trabajadores beneficiados en el período o rama de referencia.

^{2/} Promedio ponderado de: a) los incrementos salariales otorgados a cuenta de las revisiones correspondientes y b) los incrementos complementarios a los pactados en la revisión efectuada.

^{3/} Promedio ponderado de las proporciones del pago de bonos de productividad respecto del salario tabular.

^{4/} Promedio ponderado de las renivelaciones a una o varias categorías de tabulador.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Convenios de productividad

Con base en la información más reciente de la DGIET, se observó que de las 738 negociaciones efectuadas en mayo de 2016, en 108 de ellas se establecieron o renovaron convenios de incentivos económicos por productividad, los cuales beneficiaron a 48 mil 338 trabajadores.

El 50.0% de los convenios fue suscrito por empresas que emplearon de 1 a 100 trabajadores; en tanto que el 81.7% de los trabajadores involucrados laboraba en los grandes establecimientos, de más de 300 personas.

CONVENIOS DE PRODUCTIVIDAD Y TRABAJADORES INVOLUCRADOS POR TAMAÑO DE EMPRESA

Mayo de 2016 ^{p/}

Tamaño de empresa (Número de trabajadores)	Número de convenios	%	Número de trabajadores	%
T o t a l	108	100.0	48 338	100.0
De 1 a 100	54	50.0	1 855	3.8
De 101 a 300	38	35.2	6 990	14.5
Más de 300	16	14.8	39 493	81.7

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

En el mes de referencia, este tipo de convenios fueron suscritos o revisados por empresas que desarrollan sus actividades en diversas ramas económicas, entre las que sobresalieron, por agrupar conjuntamente el 83.9% de los trabajadores, la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final (55.1%) y las industrias manufactureras (28.8%). Por su parte, el mayor número de acuerdos (93.5%) se reportó en las industrias manufactureras (44.4%), en los transportes, correos y almacenamiento (33.3%) y el comercio (15.7%).

**CONVENIOS CON INCENTIVOS POR PRODUCTIVIDAD Y TRABAJADORES
INVOLUCRADOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (SCIAN)^{1/}
Mayo de 2016 ^{2/}**

Sector de actividad económica	Convenios	%	Trabajadores	%
T o t a l	108	100.0	48 338	100.0
Industrias Manufactureras	48	44.4	13 920	28.8
Transportes, correos y almacenamiento	36	33.3	4 386	9.1
Comercio	17	15.7	2 279	4.7
Minería	2	1.9	945	2.0
Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final	1	0.9	26 654	55.1
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	1	0.9	80	0.2
Servicios financieros y de seguros	1	0.9	30	0.1
Otros servicios excepto actividades gubernamentales	1	0.9	26	0.1
Servicios profesionales, científicos y técnicos	1	0.9	18	0.0

^{1/} Clasificación conforme al Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (2007). En cumplimiento del acuerdo publicado el 10 de julio de 2009 en el Diario Oficial de la Federación, que establece la obligación para las unidades que generen estadísticas de emplear el SCIAN, con la finalidad de garantizar la homogeneidad y comparación de las estadísticas.

^{2/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadística del Trabajo de la STPS.

En mayo de 2016, el mayor número de revisiones salariales con bono de productividad en la industria manufacturera se presentó en la fabricación de equipo de transporte (27.1%), la industria alimentaria y la industria del papel (16.7% cada una). Por otra parte, aquellas actividades en las que se concentró el mayor número de trabajadores fueron la fabricación de equipo de transporte, la industria alimentaria y la industria del papel con 51.2, 15.9 y 11.6%, respectivamente.

**CONVENIOS CON INCENTIVOS POR PRODUCTIVIDAD Y TRABAJADORES
INVOLUCRADOS POR SUBSECTOR DE LA INDUSTRIA
MANUFACTURERA (SCIAN)^{1/}**

Mayo de 2016 ^{2/}

Subsector de actividad económica	Convenios	%	Trabajadores	%
Total	48	100.0	13 920	100.0
Fabricación de equipo de transporte	13	27.1	7 123	51.2
Industria alimentaria	8	16.7	2 208	15.9
Industria del papel	8	16.7	1 617	11.6
Industria de las bebidas y del tabaco	5	10.4	745	5.4
Industria química	5	10.4	222	1.6
Fabricación de productos a base de minerales no metálicos	5	10.4	376	2.7
Fabricación de insumos textiles y acabado de textiles	2	4.2	845	6.1
Industrias metálicas básicas	1	2.1	50	0.4
Otras industrias manufactureras	1	2.1	734	5.3

^{1/} Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (2007). En cumplimiento del acuerdo publicado el 10 de julio de 2009 en el Diario Oficial de la Federación, que establece la obligación para las unidades que generen estadísticas de emplear el SCIAN, con la finalidad de garantizar la homogeneidad y comparación de las estadísticas.

^{2/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Emplazamientos a huelga

La información dada a conocer por la DGIET señala que en mayo de 2016 se habían registrado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje 339 emplazamientos a huelga, lo que significó 29 casos menos que en el mismo mes del año anterior.

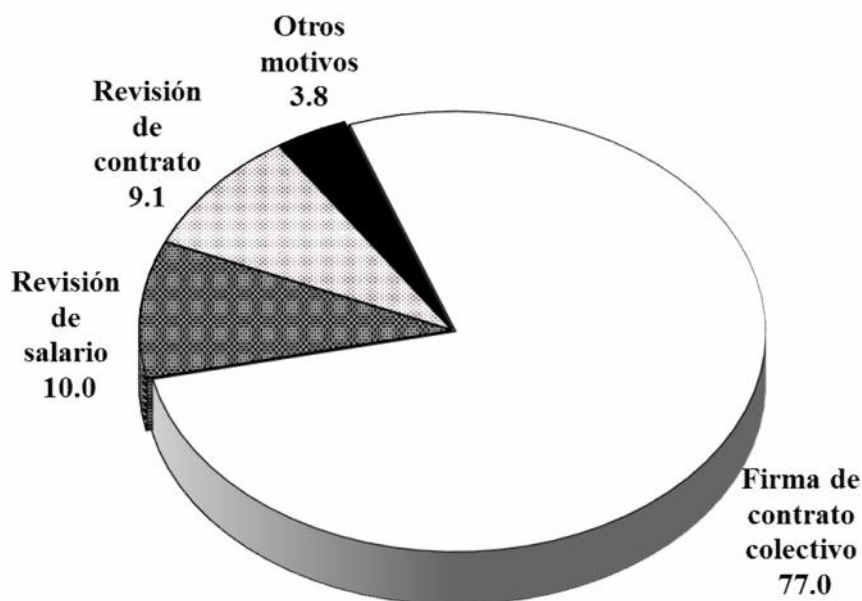
Por otra parte, se observó que el 77.0% de los emplazamientos se debió a inconformidades relacionadas con la firma de contrato; en tanto que la revisión de salario y la revisión de contrato conjuntaron el 19.2% de los emplazamientos.

EMPLAZAMIENTOS A HUELGA POR MOTIVO

Mayo de 2016 ^{v/}

Total= 339 emplazamientos

-Por ciento-



^{v/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Durante mayo de 2016, se observó que en la Ciudad de México se localizó el mayor número de emplazamientos a huelga (84 eventos), le siguieron en importancia el Estado de México, con 57 casos; Puebla, con 34; y San Luis Potosí, con 20.

La organización sindical más activa en estos movimientos fue la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la cual promovió el 46.6% de los eventos registrados en el mes. Por su parte, el grupo de Sindicatos Independientes apoyó el 42.8% de los emplazamientos a huelga.

EMPLAZAMIENTOS A HUELGA
Mayo de 2016 ^{p/}

Entidad Federativa	Número de emplazamientos	%	Central Obrera	Número de emplazamientos	%
T o t a l	339	100.0	T o t a l	339	100.0
Ciudad de México	84	24.8	Confederación de Trabajadores de México (CTM)	158	46.6
Estado de México	57	16.8	Sindicatos Independientes del Congreso del Trabajo ^{1/}	145	42.8
Puebla	34	10.0	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)	20	5.9
San Luis Potosí	20	5.9	Otras Confederaciones Nacionales ^{2/}	12	3.5
Oaxaca	15	4.4	Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)	4	1.2
Baja California	11	3.2			
Guerrero	8	2.4			
Veracruz de Ignacio de la Llave	8	2.4			
Otras entidades	102	30.1			

Nota: La suma de las cifras parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo.

^{p/} Cifras preliminares.

^{1/} Incluye a las no especificadas.

^{2/} Incluye Confederaciones y Federaciones integrantes del Congreso del Trabajo.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

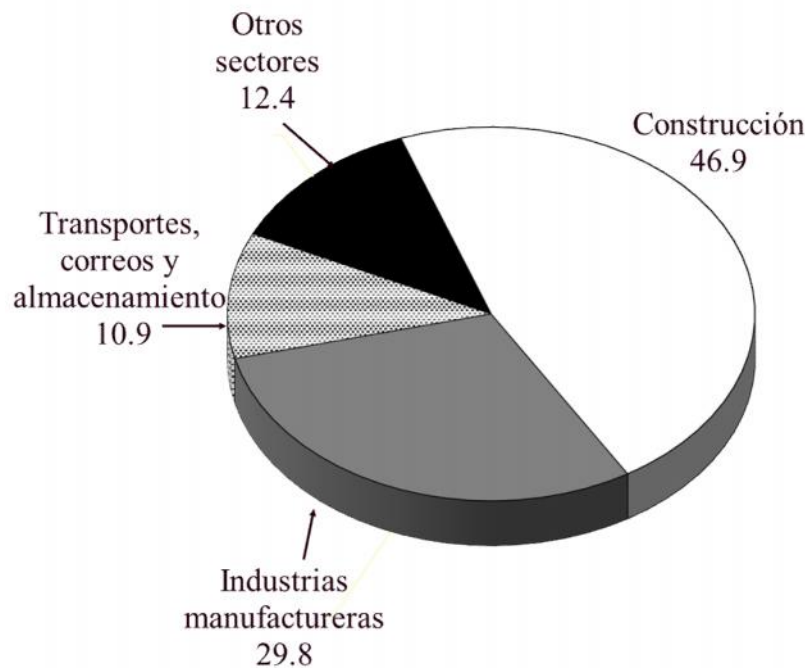
Los sectores de actividad económica que sobresalieron por el número de emplazamientos a huelga registrados en mayo fueron la construcción (46.9%), las industrias manufactureras (29.8%), y el sector de transportes, correos y almacenamiento (10.9%).

**EMPLAZAMIENTOS A HUELGA POR SECTOR
DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (SCIAN) ^{1/}**

Mayo de 2016 ^{2/}

Total= 339 emplazamientos

-Por ciento-



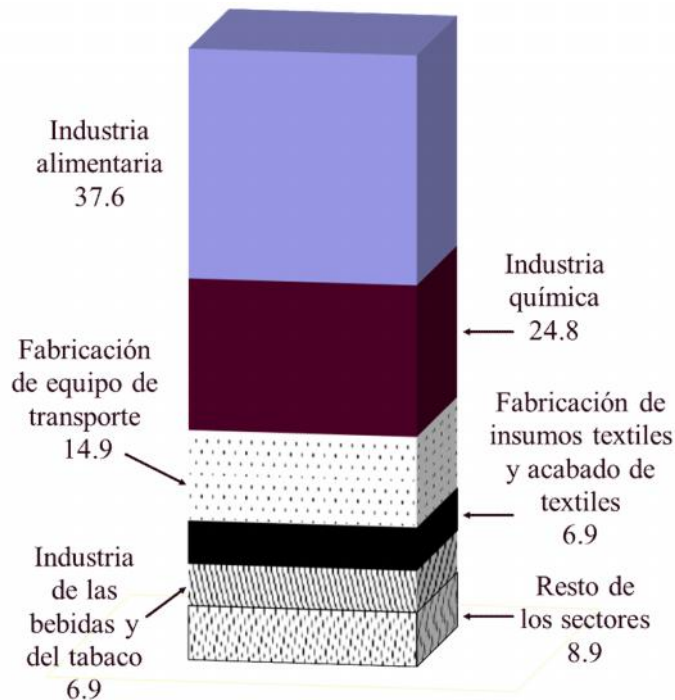
^{1/} Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (2007). En cumplimiento del acuerdo publicado el 10 de julio de 2009 en el Diario Oficial de la Federación, que establece la obligación para las unidades que generen estadísticas de emplear el SCIAN, con la finalidad de garantizar la homogeneidad y comparación de las estadísticas.

^{2/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

En mayo del año en curso, los subsectores de actividad económica de la industria manufacturera que reportaron el mayor número de emplazamientos a huelgas fueron la industria alimentaria con 38 casos (37.6%); la industria química, 25 eventos (24.8%) y la fabricación de equipo de transporte, 15 conflictos (14.9%).

**EMPLAZAMIENTOS A HUELGAS POR SUBSECTOR DE
ACTIVIDAD ECONOMICA DE LA INDUSTRIA
MANUFACTURERA (SCIAN) ^{1/}
Mayo de 2016 ^{2/}
Total= 101 emplazamientos
-Por ciento-**



^{1/} Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (2007). En cumplimiento del acuerdo publicado el 10 de julio de 2009 en el Diario Oficial de la Federación, que establece la obligación para las unidades que generen estadísticas de emplear el SCIAN, con la finalidad de garantizar la homogeneidad y comparación de las estadísticas.

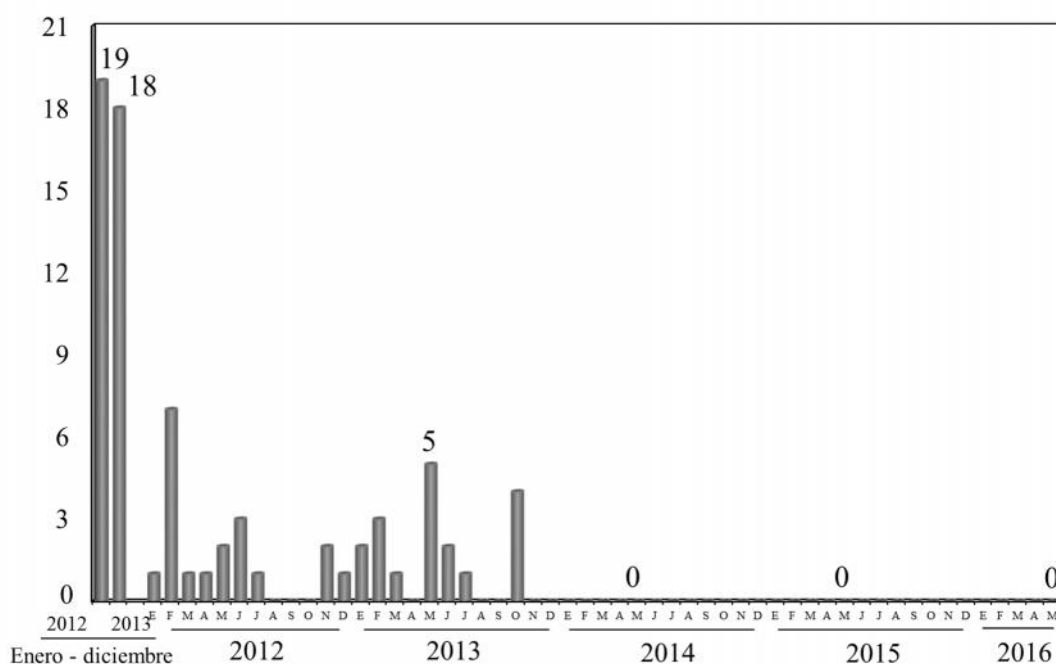
^{2/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Huelgas estalladas

En materia de huelgas, la DGIET informó que durante 2016 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no reportó estallamientos de huelgas, con lo que asciende a dos años y siete meses el período sin este tipo de eventos.

HUELGAS ESTALLADAS
Enero de 2012 – mayo de 2016 ^{D/}



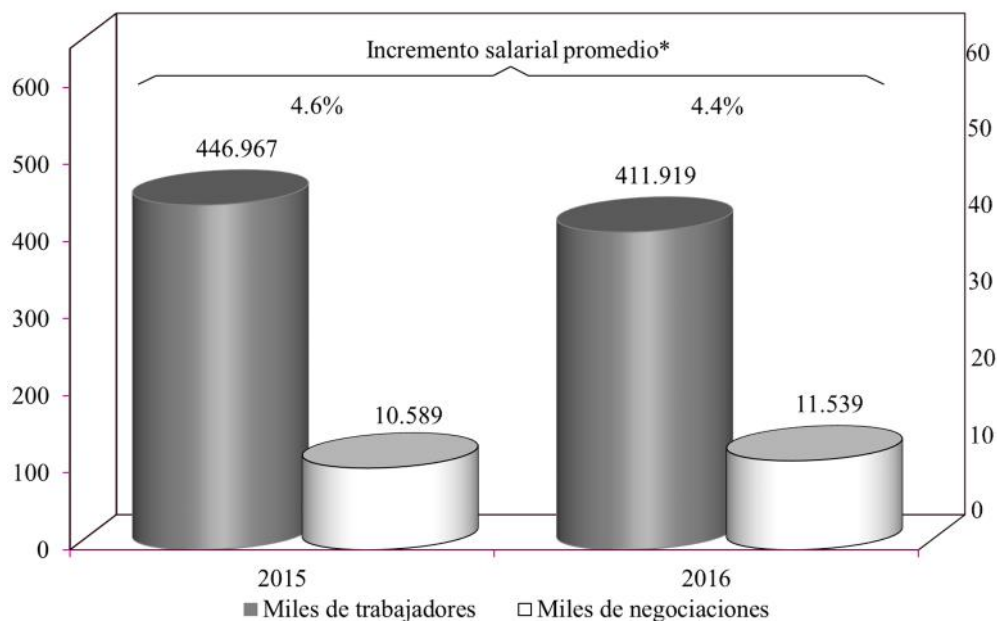
^{D/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Negociaciones salariales y contractuales de jurisdicción local

Conforme a las últimas cifras publicadas por la DGIET, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA) reportaron que en marzo de 2016 se realizaron 3 mil 199 revisiones salariales y contractuales entre empresas y sindicatos de jurisdicción local. En ellas se vieron involucrados 132 mil 827 trabajadores, es decir, 16 mil 453 participantes menos que en el mismo mes del año anterior. El incremento salarial promedio en estas negociaciones fue de 4.4%. Así, en el primer trimestre de 2016, los 411 mil 919 trabajadores, cuyos contratos pertenecen a la jurisdicción local, obtuvieron un incremento promedio directo a su salario de 4.4%, como resultado de las 11 mil 539 revisiones salariales y contractuales efectuadas en ese período.

NEGOCIACIONES SALARIALES Y CONTRACTUALES ENTRE EMPRESAS Y SINDICATOS DE JURISDICCIÓN LOCAL Enero – marzo de 2016 ^{D/}



^{D/} Cifras preliminares.

* Sólo se considera el incremento directo al salario negociado en la revisión salarial o contractual.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Durante marzo de 2016, los incrementos salariales más altos se negociaron en Hidalgo (5.1%), Sonora y Sinaloa (4.6% cada una). Las entidades federativas que involucraron el mayor número de trabajadores fueron Nuevo León, Ciudad de México y Querétaro, que conjuntamente agruparon el 74.6% de los trabajadores; en tanto el 82.1% de las negociaciones se registraron, en conjunto, en la Ciudad de México y en Nuevo León.

Estos aspectos se pueden apreciar en el siguiente cuadro.

**NEGOCIACIONES SALARIALES Y CONTRACTUALES EN LA
JURISDICCIÓN LOCAL POR ENTIDAD FEDERATIVA**

Marzo de 2016 ^{p/}

Entidad Federativa	Incremento salarial *	Número de negociaciones	Número de trabajadores
T o t a l	4.4	3 199	132 827
Ciudad de México	4.5	1 320	33 520
Nuevo León	4.5	1 305	49 826
Sonora	4.6	131	6 586
Hidalgo	5.1	69	4 135
Morelos	4.0	60	1 489
Querétaro	4.2	49	15 787
Michoacán de Ocampo	n.d.	49	1 530
Colima	4.1	40	555
Puebla	4.2	34	4 902
Coahuila de Zaragoza	n.d.	25	3 253
Zacatecas	4.3	24	847
Baja California Sur	4.2	16	460
Guanajuato	4.5	14	1 352
Quintana Roo	3.9	14	339
Baja California	4.3	13	2 882
Estado de México	4.3	13	844
Sinaloa	4.6	8	3 818
Nayarit	4.1	8	440
Tlaxcala	4.5	4	120
Veracruz de Ignacio de la Llave	3.3	3	142

^{p/} Cifras preliminares.

* Sólo se considera el incremento directo al salario negociado en la revisión salarial o contractual.

n.d. No disponible

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo de la STPS.

Fuente de información:

La base estadística con la que se elaboró este análisis se encuentra en la siguiente liga:

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infector.html

México ocupa Presidencia del Grupo Gubernamental de la OIT (STPS)

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través del boletín de prensa número 608, difundido el pasado 10 de junio de 2016, informó que México fue electo por unanimidad para ocupar la Presidencia del Grupo Gubernamental de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) durante el período 2016-2017. A continuación se presenta el boletín.

El anuncio es resultado del liderazgo de México y la Política Laboral del Presidente Peña Nieto en el ámbito laboral internacional, y permitirá seguir incidiendo en las decisiones más importantes que involucran a los gobiernos en este organismo mundial.

La Presidencia del Grupo Gubernamental tiene la responsabilidad de coordinar las labores de los 187 Estados Miembros de la OIT y México fungirá como interlocutor con los grupos Empleador y Trabajador ahí representados durante el período señalado.

La decisión se dio en el marco de la 105 Conferencia Internacional del Trabajo que este año sesionó bajo el lema: Construir un Futuro con Trabajo Decente. Los delegados de 187 países hablaron sobre los temas de las cadenas mundiales del suministro, sobre el trabajo decente y su promoción de la paz.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Alfonso Navarrete Prida, presidió la Delegación Tripartita de México, en la Sesión Plenaria de la Conferencia, y durante su intervención como orador destacó la paz laboral que prevalece en el país, resultado de un diálogo social fuerte, sólido y tripartito, que ha permitido alcanzar casi 32 meses sin una huelga de jurisdicción federal.

Fuente de información:

<http://www.gob.mx/stps/prensa/mexico-ocupa-presidencia-del-grupo-gubernamental-de-la-oit?idiom=es>