# IX. MUNDO DEL TRABAJO

## Situación de la reforma sanitaria del ex presidente Obama tras las elecciones de noviembre de 2016 Estados Unidos de Norteamérica

La revista Actualidad Internacional Sociolaboral número 209 publicada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del gobierno de España, correspondiente al mes de febrero de 2017, presenta las opiniones acerca de la reforma sanitaria que se aprobó en el gobierno de Obama y el rumbo de ésta con el gobierno entrante de Trump.

La ley de reforma sanitaria *Affordable Care Act* (ACA), conocida popularmente como Obamacare, se aprobó en 2010, aunque estableció un calendario de despliegue muy escalonado que ni siquiera ha finalizado a día de hoy.

Desde su aprobación, la ACA siempre fue abiertamente contestada por el Partido Republicano, hasta el punto de que todos los candidatos de dicho Partido en el proceso electoral de 2016 se manifestaron a favor de su derogación en cuanto se dieran las condiciones apropiadas para ello. Pues bien, con un Presidente republicano y un Congreso de mayoría igualmente republicana, esas condiciones ya existen.

Tras su elección, el Presidente Trump fue firme al manifestar que Obamacare sería “derogado o reemplazado”. Ahora bien, la derogación o reemplazo de esta norma es una tarea compleja, dado el enorme aparataje que se había montado para su

despliegue. Además, las consecuencias previsibles de su derogación resultan difíciles de gestionar, como se indicará más adelante.

En general, no es probable que durante el 2017 la situación cambie en exceso, pues los ciudadanos han podido comprar hasta finales del mes de enero pólizas anuales en los denominados "Exchange", los mercados subsidiados de seguros creados al amparo de Obamacare. No obstante, a partir de 2018 la situación puede ser bien diferente, con un grupo significativo de población que puede quedar sin seguro o, como mal menor, ver cómo el costo de su póliza aumenta sustancialmente.

**Primera medida para derogar "Obamacare"**

El Senado aprobó el 12 de enero del 2017, aun antes de la toma de posesión de Donald Trump, una resolución considerada el primer paso para revocar Obamacare. Con 51 votos a favor y 48 en contra, la resolución dio luz verde a varios comités del Congreso para que empezaran a preparar la legislación que habría de desmantelar la reforma sanitaria. Se aprobó como medida presupuestaria, pidiendo a los comités que tuvieran preparada esa legislación para el 27 de enero, lo que permitiría al Congreso revocar la ACA, o parte de ella, en febrero.

El hecho de enmarcar esta resolución en el ámbito presupuestario es importante, pues permite a republicanos dejar sin efecto Obamacare con su mayoría en el Senado —52 escaños frente a los 48 demócratas—, sin requerir la "super mayoría" de 60 votos que se exige para la derogación total de la Ley.

**Orden Ejecutiva del Presidente Trump**

El 20 de enero de 2017, el mismo día de su toma de posesión, el Presidente Trump firmó su primera Orden Ejecutiva instruyendo a las agencias gubernamentales para que “alivien las cargas del Obamacare”.

Con esta Orden, el Presidente “ordena a los departamentos y agencias aliviar la carga de Obamacare a medida que se avanza para revocarlo y reemplazarlo” en el Congreso.

**Las consecuencias de la derogación y posibles modelos alternativos**

En definitiva, tanto el Presidente como el Congreso han dado los primeros pasos para derogar la norma más emblemática de la Administración Obama. Ahora bien, la cuestión no es la derogación. La cuestión es: ¿y luego qué?

Según un informe publicado por el Congressional Budget Office, unos 18 millones de personas en Estados Unidos de Norteamérica podrían quedarse sin seguro médico un año después de la eliminación parcial de la *Affordable Care Act*.

El informe añade que el número de personas sin seguro podría incrementar hasta los 32 millones en 2026 y que los costó de las primas para aquellos que obtengan la cobertura por su cuenta, y no con sus empleadores, podría duplicarse.

Esas consecuencias políticamente difíciles de digerir obligan a que la derogación no se quede ahí, sino que haya de pensar en un modelo alternativo para que la cobertura sanitaria no dé lugar a conflictividad social, por su elevado coste y por falta de cobertura de una parte importante de la población.

Ahora bien, si la derogación de Obamacare suscita la unanimidad republicana, no ocurre lo mismo con la alternativa que haya de implantarse. Las principales ideas presentadas hasta el momento son las siguientes:

- El nominado a Secretario de Sanidad Tom Price tiene un plan que no despierta mucho entusiasmo: entregar a todos los estadounidenses una rebaja de 1 millón 200 mil dólares anuales en los impuestos para que puedan pagar un seguro, una suma que aumentaría con la edad del contribuyente.

- El líder republicano en la Cámara Baja, Paul Ryan, tiene una propuesta más radical: crear un "plan de ahorro de salud", al cual una persona sin seguro médico aportaría mensualmente una cierta cantidad de fondos que servirían en caso de emergencia. El problema es que este plan retira cualquier subsidio por parte del Gobierno y podría agotarse rápidamente ya que los pacientes estarían sujetos a los precios que normalmente practican los hospitales privados y públicos.

- Ninguna de las dos propuestas anteriores parece convencer a Trump, que ha manifestado que quiere un seguro de salud "para todo el mundo". En definitiva, al Presidente Trump no le importa que una serie de beneficios del Obamacare se mantengan, especialmente la cobertura obligatoria de los pacientes con enfermedades preexistentes y la posibilidad de extender la cobertura a los hijos hasta los 26 años.

- Una opción que aparece como un buen punto de partida para negociar con los demócratas en el Congreso es la del senador republicano por Louisiana Bill Cassidy, que permitiría a aquellos estados que lo deseen mantener vigente Obamacare, a condición de que todo ciudadano pueda adquirir su seguro de salud dondequiera, algo que la ley de salud actual no facilita.

En conclusión, es claro que Obamacare será derogado o reemplazado, pero las negociaciones para definir el modelo sanitario estadounidense que haya de sustituirlo se antojan largas y complicadas. Así lo reconoció ayer el Presidente Trump en una entrevista con Fox News, en la que indicó que reemplazar la desastrosa reforma sanitaria del Presidente Obama no será posible probablemente hasta 2018.

**Fuente de información:**
http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista209/63.pdf

## Privatizar el seguro médico multiplicaría los gastos (Francia)

### La reforma perseguida por Fillon ha demostrado su ineficacia en Estados Unidos de Norteamérica y en Holanda

En la revista de Actualidad de Internacional Sociolaboral 209, difundida por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del gobierno de España, correspondiente al mes de febrero de 2017, se presenta la propuesta de Fillon[1] que tiene para Francia, en ella muestra un sistema de Seguridad Social público-privado, de esta forma sería el seguro médico obligatorio para todos y el seguro médico complementario para quienes así lo deseen, pero además expone los resultados que esta misma propuesta ha tenido en Estados Unidos de Norteamérica y Holanda.

Desde 2004 se ha privatizado de manera rampante el reembolso en las enfermedades corrientes, en paralelo al desarrollo de las ALD (afecciones graves de larga duración). Mientras que el sistema se hace cargo al 100% de los gastos de los diez millones de personas sufriendo ALD, los cuidados habituales, fuera de las ALD y de

[1] François Charles Armand Fillon es un político francés que entre 2007 y 2012 ocupó el cargo de primer ministro de Francia, es candidato conservador a las presidenciales.

los cuidados hospitalarios, son reembolsados por la Seguridad Social por debajo del 50 por ciento.

El proyecto de Fillon es dirigir la totalidad de los ‘tratamientos menores’ hacia los seguros privados complementarios (20 mil millones de euros). La propuesta está en sintonía con una corriente que, desde los años 1990, plantea un régimen híbrido público-privado (resultando el segundo menos eficiente e igualitario que el primero). Se instauraría, de esta manera una Seguridad Social bis privada. Se duplicarían los gastos por la gestión por los mismos cuidados médicos. Da la impresión que el interés último del proyecto consiste en incrementar los ingresos de las aseguradoras privadas.

En Estados Unidos de Norteamérica el privilegiar el papel de las aseguradoras privadas ha supuesto una explosión de los gastos. Holanda introdujo cambios en ese sentido en 2006, allí tampoco se ha logrado la contención del gasto y se constata que los organismos gestores seleccionan los riesgos, agravando las desigualdades. En conjunto no se ha logrado anular el carácter disfuncional del mercado del seguro médico.

Resultaría más sencillo que los asegurados que lo deseen pudieran escoger, a cambio de una cotización suplementaria, la Seguridad Social como un seguro complementario. De esta manera, la ‘Secu’ sería el seguro médico obligatorio para todos y el seguro médico complementario para quienes así lo deseasen.

**La cuenta personal de actividad ya es operativa**

- Desde el lunes, los trabajadores pueden crear su CPA en línea.

- El mecanismo está especialmente pensado para quienes desean una reorientación profesional.

La cuenta busca asegurar la continuidad de los derechos sociales en el contexto de una vida profesional que carece de la linealidad de antaño y ha tomado forma en una página de Internet, donde para inscribirse sólo hace falta facilitar el número de la Seguridad Social, terminando el proceso en un par de minutos. El acceso para los funcionarios llevará todavía unos días y los trabajadores independientes tendrán que esperar hasta el 2018.

Tenemos también la cuenta personal de penosidad que, contando con la crítica de la patronal, no debería de afectar a más de 700 mil trabajadores, y la cuenta de compromiso ciudadano, que presentará una baja tasa de movilización, a la vista de su exigencia de estar ocupado así al menos doscientas horas al mes.

Con la CPA, cada trabajador podrá ampliar el contenido informativo de la misma y tendrá acceso, en todo momento, a un consejero profesional. Los puestos ocupados se traducen en competencias. El objetivo es permitir, a quienes deseen cambiar de oficio, comprobar las competencias que deben adquirir y las actividades formativas que les permitirían lograrlo. Además, con un solo clic, el trabajador puede acceder a una solicitud de financiación ante el organismo de gestión de los fondos de formación profesional. Los asalariados pueden, a través de la CPA, concentrar sus nóminas mediante la creación de una base de datos.

**La cuenta personal de actividad abierta a los funcionarios**

Los funcionarios y el resto de los trabajadores de la función pública tienen, desde ayer, acceso a la CPA, con las siguientes particularidades: la cuenta personal de formación y la cuenta de compromiso cívico son accesibles (si bien el ejercicio de los derechos queda condicionado a un acuerdo con el empleador), pero la cuenta personal de prevención de la penosidad se mantiene limitada a los trabajadores del sector privado.

**Para una jubilación por puntos**

Las últimas reformas (1993, 2013, 2010 y 2014) han sido dirigidas a la reducción del déficit del sistema de público de jubilación. El sistema de reparto actual levanta la sospecha de que existe un tratamiento diferenciado, suscitando oposiciones profesionales.

Habría que reformular las reglas de cálculo, de manera que descansen sobre una misma unidad de cálculo para el conjunto de los asegurados, generando cada euro cotizado los mismos derechos, con independencia de las categorías profesionales, sin que sea necesario pasar a un régimen único.

El derecho a la jubilación debe definirse mediante unos parámetros claros: la tasa de cotización, el crecimiento de los salarios y la situación demográfica. Todo ello sin olvidar el pilar de la solidaridad (derechos no contributivos, derechos familiares, las pensiones de viudedad y la garantía de mínimos).

**El gobierno francés posibilita realizar el 100% de las solicitudes de jubilación a través del portal https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/accueil**

Tras crear la cuenta personal de jubilación, el pasado mes de octubre, la Administración gala ha puesto en marcha este nuevo servicio, dirigido a facilitar y simplificar los trámites para solicitar una jubilación en el régimen general. Podrán beneficiarse de esta medida las 650 mil personas que, anualmente, solicitan una pensión de jubilación dentro del régimen general.

Esta herramienta viene a añadirse a las ya anteriormente creadas https://franceconnect.gouv.fr/ y https://www.info-retraite.fr/portail-info/home.html.

Por otra parte, la titular del Ministerio de Asuntos Sociales —Marisol Tourainese— ha felicitado del éxito encontrado por la cuenta personal de jubilación que, en tan sólo tres meses, ha alcanzado la cifra de 370 mil registros.

**Los complementos sanitarios, en el punto de mira**

- Algunas propuestas de los candidatos para las presidenciales.
- La Federación Nacional de la mutualidad francesa defiende el sistema.
- Algo de margen en la negociación de los dentistas de los seguros médicos.

La Seguridad Social financia actualmente 76.8% de los gastos y de los productos médicos, el resto corre a cuenta de los organismos complementarios. Frente a las propuestas de que la Seguridad Social reemplace los gastos complementarios, el candidato Jean-Luc Mélenchon propone transferir al seguro de enfermedad la totalidad de los reembolsos médicos. Arnaud Montebourg (uno de los candidatos del PSF) preconiza la creación de una mutualidad pública, con una cuota de 10 euros mensuales, dirigida a quienes tengan salarios inferiores al SMIC. Vincent Peillon planea un esquema similar, sin tanta concreción y el antiguo primer ministro Manuel Valls se propone suprimir el ticket moderador y endosar a la SS el total del gasto. Emmanuel Macron quiere un reembolso de 100% en el caso de las prótesis dentales y auditivas.

Por otra parte, un editorial de Les Echos, considera que la estatización los cuidados médicos no dispensados por la Seguridad Social, la creación de un sistema de mutualidad pública, podría uniformizar por abajo el acceso a los cuidados y significaría el final de los contratos adaptados a cada uno.

Thierry Beaudet (presidente de la Federación Nacional de la Mutualidad Francesa) señala que hacer recaer sobre la Seguridad Social el 100% de los reembolsos es insostenible. La Seguridad Social tendría que asumir 42 mil millones de euros de gastos suplementarios, cuando la entidad ha cerrado el 2016 con un déficit de 4 mil millones de euros y acumula 120 mil millones de deuda social.

No sería fácil reinvertir 6 millones 800 mil de euros en los cuidados. Suprimir los complementos del sistema sanitario implicaría perder 5 millones 300 mil de euros en ingresos fiscales. Si las mutuas tuviesen que renunciar a la actividad aseguradora, sus 2 mil 600 servicios de cuidados médicos y de acompañamiento estarían en peligro. Beaudet propone, en definitiva, que lejos de un Estado omnipresente, confiemos en un Estado estratega, que confíe en los agentes profesionales dentro de un cuadro regulador.

Si los sindicatos de los dentistas, de los seguros médicos y del régimen complementario de la salud no se ponen de acuerdo en la revalorización de los cuidados conservadores, la Ministra de Sanidad pondrá un techo para las tarifas más caras. El último proyecto del sistema de seguros médicos eleva las tarifas en 64 millones de euros, hasta alcanzar los 807. En resumen, los profesionales liberales ganarán 341 millones de euros netos suplementarios, a partir de 2021.

**Médicos que se niegan a cuidar a personas en situación de precariedad**

Una docena de médicos y dentistas ha introducido en las páginas (www.doctolib.fr y www.monrdv.fr), utilizadas para fijar las visitas, su negativa a recibir pacientes en situación precaria (CMU y AME). Si bien los rechazos vienen siendo masivos y repetitivos, la publicidad que ahora se da a los mismos es algo nuevo. Una encuesta realizada en 2009, entre 496 especialistas, encontró que 22% de ellos se negaba a recibir a pacientes de la CMU y 5% los aceptaba bajo condiciones especiales. En

París la tasa de rechazo llegaba hasta 50%. La ley obliga a atender a estos pacientes sin superar la tarifa convencional.

Son 1 millón 350 mil de personas las incluidas en la CMU (cobertura de enfermedad universal), a las que se añaden otros 5 millones 500 mil beneficiarios en la modalidad complementaria. Los beneficiarios del AME (ayuda médica del Estado) son 1 millón 120 mil.

Se trata de explicar el rechazo con argumentos económicos: a los gabinetes médicos no les resultan rentables las consultas si éstas son compensadas por el Estado con los 23 euros de rigor. Los mediadores de la Caja Nacional han recibido, en 2015, cerca de 500 denuncias por rechazos de la atención médica. Sólo ocho de estas denuncias fueron examinadas por las cámaras disciplinarias, siendo sancionado un solo médico.

**Fuente de información:**
http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista209/66.pdf

## Políticos moderados: "se debe cerrar el grifo de los subsidios" (Suecia)

En la revista Actualidad Internacional Sociolaboral 209, difundida por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del gobierno de España, correspondiente al mes de febrero de 2017, se señala la necesidad que tiene Suecia de realizar una reforma a los subsidios que esta recibe, argumentado también que de no hacerse corren el riesgo de descender las expectativas de educación y salud.

Es necesaria una reforma profunda de los subsidios que se pagan en la Suecia de hoy. Si no se exigen contraprestaciones a los receptores de subsidios, en el futuro se deberán rebajar las expectativas en sectores como la escuela o la sanidad, escriben

Niklas Wykman (M)[2] y Oliver Rosengren (M)[3] en un artículo de debate en Svenska Dagbladet, el 17 de febrero de 2017.

Un pilar fundamental de la labor de reforma lo constituyen los sistemas de subsidios. La demografía, la digitalización y la globalización enfrentan cada vez con más claridad las actuaciones en bienestar con los costes de los subsidios. Cada corona en subsidios, por ello, debe ser estudiada y, en tan gran medida como sea posible, estar dirigida al objetivo del retorno a la independencia económica propia. El que hoy no exija contraprestaciones a los receptores de subsidios, mañana deberá rebajar sus expectativas en la escuela y la sanidad. Trabajar debe siempre salir a cuenta. El que concede un subsidio debe asumir también la responsabilidad de los costos a largo plazo que la misma crea cuando no existen exigencias de contraprestaciones.

El sistema actual, por el cual los municipios, la Caja del Seguro y la Agencia de Empleo se solapan implica una exigencia de contraprestaciones insuficiente y que las oportunidades de empleo se pierdan. Un sistema de subsidios reformado debe basarse en:

- Un techo y un límite temporal para todos los subsidios. Aquel que tenga capacidad para trabajar no debe poder disfrutar de un subsidio por encima del nivel mínimo de manutención durante más de un año. El participar en medidas de acercamiento al mercado laboral deberá ser condición previa para la manutención con dinero común.

- Hacer del subsidio de desempleo un seguro de reconversión. Debe abolirse la posibilidad de cualificarse para el subsidio de desempleo solamente mediante distintas actuaciones y contratos subvencionados.

[2] Diputado de los Moderados y miembro de la Comisión de Mercado Laboral del Parlamento.
[3] Concejal del Ayuntamiento de Växjö DG-Dirección General de la Inspección Pública.

- Municipalizar el desempleo. Después de un año en el desempleo, el municipio debería asumir la responsabilidad por la persona desempleada. Ello implica que las ayudas a actividades y el subsidio para la formación que hoy paga el Estado se anularán.

- Legislar sobre la línea del empleo para cobrar la ayuda a la manutención. Las exigencias municipales de contraprestación deberían reflejarse en la legislación, de forma que todos los municipios se vean obligados a exigir una contraprestación al subsidio.

- Permitir que los municipios asuman el proceso de establecimiento y abolir el subsidio de establecimiento. Los municipios que se han demostrado capaces, deben tener la posibilidad de asumir el establecimiento.

- Consideraciones relacionadas con el mercado laboral en el sistema de redistribución municipal. Una municipalización del desempleo desplaza partes importantes de los sistemas de transferencia a los municipios. El Estado debería compensar por el aumento de los costos.

Una reforma profunda de los sistemas de subsidios puede conseguir que más personas se conviertan en económicamente independientes. La exigencia de justificar la necesidad, la simplificación, el seguimiento y la exigencia de contraprestación son estímulos claros para que más personas trabajen y menos queden fuera. El sector público jamás debe abandonar a nadie.

**La prestación por enfermedad necesita tanto límites como control**

El límite temporal para la baja por enfermedad fue introducido por el Gobierno conservador en 2008 para reducir el número de bajas por enfermedad de larga duración. Este límite implicaba que la Agencia de Empleo volvía a estudiar la

necesidad de subsidio y las condiciones para volver al trabajo de aquel que había estado de baja dos años y medio. Los enfermos graves estaban exceptuados. Las bajas por enfermedad de larga duración se redujeron de 15 mil a 1 mil 500.

En el debate público, sin embargo, “el fin del subsidio” se convirtió en la versión moderna de un precipicio, y la izquierda prometió abolir la reforma tan pronto como llegasen al poder. El 1 de febrero de 2016 se cambió la ley y, desde entonces, las bajas de larga duración por enfermedad han, sorpresa, sorpresa, aumentado. El 5 de febrero de 2017, en el programa “Aktuellt” se le exigieron explicaciones a la Ministra competente, Annika Strandhäll, quien afirmó que “si uno está enfermo, tiene que estar incluido en el sistema del seguro de enfermedad”.

El seguro de enfermedad es un seguro de ingresos para aquel que, debido a una enfermedad, no puede trabajar, no un subsidio general para todo aquel que no se encuentra bien.

Los trabajadores de la Caja del Seguro no son quienes toman la decisión de cuán

precisamente lo mismo. Además para aquel que quiere recuperarse, quedarse en casa no tiene porque ser necesariamente lo mejor.

En un estudio que se presentó en diciembre, la Dirección General de la Inspección Pública comparó dos grupos de personas con situaciones similares; a uno de ellos se le retiró el dinero del seguro por enfermedad, mientras que el otro siguió de baja y cobrando. Tres años después, no existía diferencia alguna en el estado de salud de ambos grupos. Pero el grupo a quien se le había retirado el subsidio ganaba más dinero, al mismo tiempo que la probabilidad de que volviese a abandonar el mercado de trabajo había disminuido. Según el estudio, “el fin del subsidio” no tuvo, pues, ningún efecto negativo sobre la salud, pero influyó de forma positiva sobre los ingresos y el trabajo. Estos resultados se ven confirmados por otros estudios y se

explican porque tanto el límite temporal como el control en sí mismo disminuyen el uso del seguro por enfermedad y porque queda claro desde el primer momento que el objetivo es el de volver a trabajar.

**Fuente de información:**
http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista209/70.pdf

## ¿Por qué renuncian los buenos empleados?

EL 25 de febrero de 2017, la sección de Dinero y Finanzas Personales del sitio MSN publicó los resultados sobre un estudio en relación con los factores que hacen que los buenos empleados renuncien a su puesto para buscar nuevas oportunidades. A continuación se presenta la nota completa.

Terminaron los días en los que los empleados anhelaban encontrar un trabajo para pasar los próximos treinta años en la misma empresa. Los jóvenes ahora han adoptado la mentalidad de cambiar de compañía de manera frecuente.

Un estudio del portal de búsqueda de empleo *Glassdoor* revela los factores que hacen que los buenos empleados renuncien a su puesto para buscar nuevas oportunidades.

Los jefes y el personal de recursos humanos deben saber detectar ahora más que nunca cuando es que los trabajadores abandonarán su puesto, aquí las tres razones reveladas por el estudio.

1. Falta de oportunidades para crecer

La satisfacción de los empleados no sólo se centra en la compensación económica. Las oportunidades de desarrollar una carrera, la cultura del empleador y los valores de la compañía pueden volverse factores fundamentales para retener talento.

2. Falta de aumentos de sueldo o sobrecarga de trabajo

El salario es una variable importante para que un trabajador decida cambiar de empresa, sin embargo, también puede ser un factor negativo, pues los aumentos pueden venir acompañados de una sobrecarga de trabajo que puede desmotivar al trabajador. En promedio, al cambiar de empleo los trabajadores ganan 5.2% más, por lo que se recomienda hacer aumentos programados de al menos un 10% para mantener la motivación de los empleados.

3. Demasiado tiempo en el mismo puesto

Los trabajadores generalmente pasan sólo 15 meses desempeñando las mismas tareas, el es0tudio sugiere que, en caso de no poder ofrecer ascensos, los empleadores deben generar rotación en los roles donde los perfiles sean similares, esto estimula el aprendizaje y evita que el trabajador se harte de la rutina.

El estudio sugiere que la fórmula más eficaz para la retención de talento es una mezcla óptima de factores como cultura laboral y sano ambiente de trabajo, salario competitivo y atención a las necesidades de superación de los empleados.

**Fuente de información:**
http://www.msn.com/es-mx/dinero/finanzas-personales/%C2%BFpor-qu%C3%A9-renuncian-los-buenos-empleados/ar-AAnkOQL

## Día Mundial de la Justicia Social (INEGI)

El 17 de febrero de 2017, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) publicó las "Estadísticas a propósito del Día Mundial de la Justicia Social". A continuación se presenta la información.

Durante el 62° período de sesiones, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), mediante la resolución A/RES/62/10, aprobó establecer el 20 de febrero como el "Día mundial de la justicia social", reconociendo que: "el desarrollo social y la justicia social son indispensables para la consecución y el mantenimiento de la paz y la seguridad en las naciones y entre ellas, y que, a su vez, ambos temas no pueden alcanzarse si no hay paz y seguridad o si no se respetan todos los derechos humanos y las libertades fundamentales[4]", la dignidad humana, el desarrollo, el pleno empleo, la igualdad entre géneros y el bienestar social.

Para las Naciones Unidas, la búsqueda de la justicia social para todos es el núcleo de su misión mundial para promover el desarrollo y la dignidad humana. Por tal motivo, con esta celebración busca fomentar la labor de la comunidad internacional encaminada a erradicar la pobreza y promover el empleo pleno y el trabajo decente, la igualdad entre los sexos y el acceso al bienestar social y la justicia social para todos.

Uno de los retos asumidos por las Naciones Unidas para lograr un mundo sostenido con justicia social, es que todos tengan acceso a un trabajo decente, por lo cual en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se plantea en el Objetivo 8: "Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos[5]".

---

[4] ONU, Asamblea General, Sexagésimo segundo período de sesiones. 62/10. Día Mundial de la Justicia Social, Resolución aprobada por la Asamblea General el 26 de noviembre de 2007. Consultada en: http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/62/10 .

[5] Organización de las Naciones Unidas. Objetivos de desarrollo sostenible: http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/

El empleo productivo y el trabajo decente son elementos clave para lograr una globalización justa y la reducción de la pobreza y se han convertido en objetivos universales, integrados en las más importantes declaraciones de derechos humanos: las Resoluciones de la ONU y los documentos finales de las principales conferencias, incluyendo el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (1995), el Documento de la Cumbre Mundial (2005), el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (2006), el Segundo Decenio de las Naciones Unidas para la erradicación de la pobreza (2008-2017), la Conferencia sobre el Desarrollo Sostenible (2011) y en la Agenda 2030 para Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (2015).

Con el propósito de participar en la celebración del "Día mundial de la justicia social", el INEGI presenta una serie de indicadores de ocupación y uso del tiempo, con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) que dan cuenta del monto de la población ocupada y las condiciones en que realizan su actividad económica, así como de la vinculación entre la vida laboral con la vida familiar y personal.

## Concepción de trabajo decente

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales[6], ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin

[6] OIT. Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm

discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo[7].

El trabajo decente implica que todas las personas tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias; que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social.

El concepto de trabajo decente fue promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y posteriormente fue adoptado en la Ley Federal del Trabajo (LFT) en México[8]. Es un concepto que busca expresar lo que es un buen trabajo o un empleo digno, definiéndolo como: "*…aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación (…); se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador*[9]*";* enunciado que sintetiza las pretensiones de las personas durante su vida laboral, establecidas así en el Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional de Trabajo: *"…la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, (…) la igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres*[10]*"*.

El trabajo decente debe entenderse como un concepto integrador, en cuya realización es necesario combinar aspectos relativos a los derechos, al empleo, la protección y el

---

[7] Tripartismo, es el término que se utiliza para referirse a un cierto tipo de organización y procedimientos de concertación entre tres sectores: los gobiernos, las organizaciones de empleadores y los sindicatos.

[8] Ley Federal del Trabajo. Artículo 2.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

[9] Ibídem.

[10] OIT Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm.

diálogo en un todo[11]. Para evaluar los progresos relativos al trabajo decente se tienen en cuenta una serie de elementos entre los que se encuentran el acceso al empleo y la formalización laboral (seguridad social, duración de la jornada laboral, salario) además de la erradicación de cualquier forma de explotación laboral, como el trabajo infantil y el trabajo forzado, y fomentar el equilibrio entre las vidas laborales, familiares y personales.

De acuerdo con las consideraciones del objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: "*la creación de empleos de calidad seguirá constituyendo un gran desafío para casi todas las economías más allá de 2015*", y establece que: "*Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes*[12]".

**Acceso al empleo**

Uno de los aspectos que integran la definición de trabajo decente de la OIT es el acceso al empleo productivo. En México, de acuerdo con datos de la ENOE 2016, al tercer trimestre de 2016, residen 90 millones de personas en edad productiva[13] (de 15 y más años), con una tasa de participación económica de 60.2%, que equivale a 54.2 millones personas económicamente activas, de las cuales 33.4 millones son hombres y 20.8 millones son mujeres.

---

[11] UNAM (2015) Sustentabilidad y trabajo digno o decente, una aproximación cuantitativa. Recuperado de: http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xx/docs/3.14.pdf.

[12] Objetivos de Desarrollo Sostenible: Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Recuperado de: http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/

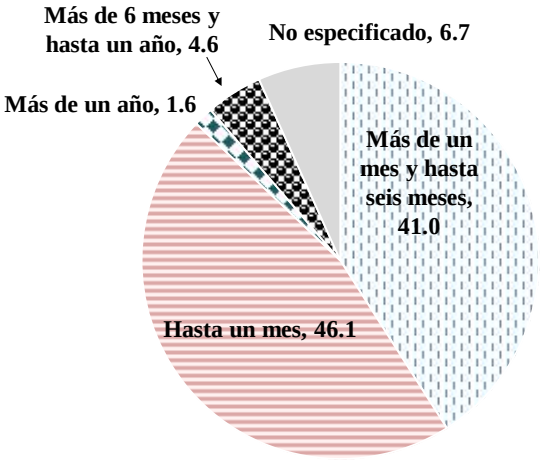
[13] De acuerdo con la legislación nacional, en México, la edad mínima requerida para trabajar son los 15 años.

De acuerdo con las consideraciones de la OIT, el desempleo trae consigo dificultades que inciden negativamente en la calidad de vida y la seguridad de las personas. Así mismo, los priva del acceso a los beneficios del desarrollo, que es pilar del contrato social en sociedades democráticas. Para el tercer trimestre de 2016, datos de la ENOE muestran que la tasa de desocupación se ubicó en 4.0%, lo que significa que 2.1 millones de personas están desempleadas y buscan trabajo. La tasa de desocupación es ligeramente mayor para las mujeres, con 4.2%, que para los hombres, con 3.9 por ciento.

Datos de la ENOE muestran que: 47.5% de las personas desocupadas tienen de 25 a 44 años; 35%, de 15 a 24 años; 16.3%, de 45 a 64 años y 1.1%, 65 y más años.

De las personas desocupadas: 46.1% tienen hasta un mes buscando empleo; 41%, de uno y hasta seis meses; 4.6%, de seis meses a un año, mientras 1.6% tienen más de un año buscando trabajo.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN DESOCUPADA SEGÚN TIEMPO DE BÚSQUEDA DE TRABAJO EN 2016**




FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2016. Tercer trimestre. Base de datos.

El 89% de las personas desocupadas tienen experiencia laboral y 11% carece de esta característica. El 52.3% de las personas desocupadas con experiencia laboral están

desempleadas porque perdieron su trabajo o se terminó, 39.6% renunció o dejó el empleo, 3.8% dejó o cerró un negocio propio y del 4.3% las causas de pérdida del empleo fueron clasificadas en “otras”.

**Formalización laboral**

Una de las características del mercado de trabajo en México en los últimos tiempos ha sido la elevada proporción de personas ocupadas en el sector informal de la economía. Para el tercer trimestre de 2016, la tasa de informalidad laboral[14] en México fue 57.4%; es decir, casi seis de cada 10 ocupados está en una situación donde son laboralmente vulnerables debido a que están ocupados por micronegocios no registrados o sector informal, son ocupados por cuenta propia en la agricultura de subsistencia o bien son trabajadores que laboran sin la protección de la seguridad social y sus servicios son utilizados por unidades económicas registradas. Esa situación está mayormente presente en las mujeres ocupadas, con una tasa de informalidad laboral de 58.2%, por 56.8% para los hombres ocupados.

La formalización laboral es pilar fundamental del concepto de trabajo decente, ya que representa un ingreso fijo, protección social para la población trabajadora y su familia, mejor calidad de vida, consolidación de un crecimiento incluyente, progreso social y económico, reducción de la pobreza y equidad social[15].

Desde el punto de vista de la posición que se tiene en el trabajo, información de la ENOE muestra que, para el tercer trimestre de 2016, el 68% de las personas ocupadas son trabajadoras subordinadas y remuneradas, 22.5% trabajan por su cuenta, 4.4% son empleadoras y el restante 5.1% son, en su mayoría, trabajadoras auxiliares que apoyan

[14] **Tasa de informalidad laboral** 1 (TIL1). Proporción de la población ocupada que comprende a la suma, sin duplicar, de los ocupados 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.

[15] Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. México, Mejores políticas para un desarrollo incluyente. En: https://www.oecd.org/mexico/Mexico%202012%20FINALES%20SEP%20eBook.pdf .

a sus familiares, o bien, trabajadoras independientes en sus actividades o negocios, pero sin hacerlo bajo un acuerdo pactado de remuneración monetaria. De las mujeres ocupadas, 66.9% son subordinadas y remuneradas, ante un 68.7% de los hombres. Además, 7.5% de las mujeres trabaja sin recibir un pago a cambio y en los hombres esta situación representa 3.6 por ciento.

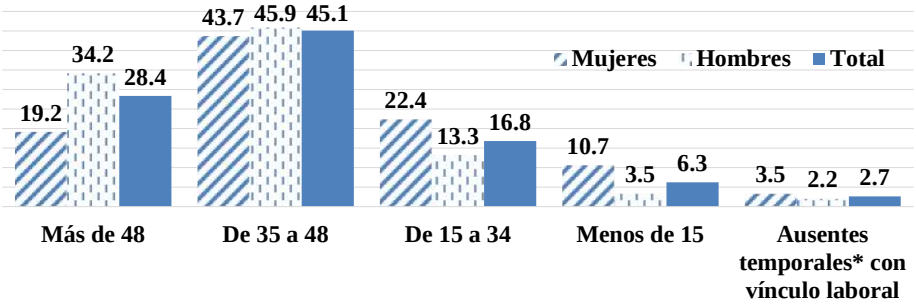
La existencia de un contrato laboral significa mayores posibilidades de acceso a las prestaciones de seguridad social; sin embargo, 44.8% de los trabajadores subordinados y remunerados no tienen un contrato por escrito, lo que los sitúa en un estado de vulnerabilidad laboral. De los trabajadores subordinados y remunerados que sí cuentan con contrato por escrito (54.2%), 82.4% tienen contrato por tiempo indefinido, son de base o planta, 17% cuentan con un contrato temporal y en 0.6% de los casos, no se especificó el tipo de contrato.

**Duración de la jornada laboral**

Una de las inquietudes más antiguas de la legislación del trabajo ha sido la regulación del tiempo de trabajo. Actualmente las normas de la OIT sobre la duración de la jornada confieren el marco para la regulación de las horas de trabajo, de los períodos de descanso diarios y semanales y de las vacaciones anuales. Estos instrumentos garantizan una elevada productividad, al tiempo que se protege la salud física y mental de los trabajadores. El Art. 58 de la LFT establece que la jornada de trabajo “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”. El máximo legal establecido es de ocho horas diarias si la jornada es diurna; siete horas si es nocturna, y siete horas y treinta minutos si es una jornada mixta. El máximo legal semanal es de 48 horas, 42 horas o 45, respectivamente para cada tipo de jornada.

Datos de la ENOE al tercer trimestre de 2016 muestran que 28.4% de la población ocupada trabaja más de 48 horas a la semana, 45.1% de 35 a 48 horas a la semana, 16.8% de 15 a 34 y el 6.3% menos de 15 horas a la semana.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO SEGÚN DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN 2016**
**-En horas-**




* **Ausentes temporales con vínculo laboral**. Persona ocupada que, a pesar de no haber trabajado en la semana de referencia, continuó percibiendo su ingreso salarial o ganancias, o careció de éstas, pero regresó a trabajar en la semana de levantamiento.

FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2016. Tercer trimestre. Base de datos.

Para ambos sexos, el porcentaje de ocupados que trabajan entre 35 y 48 horas a la semana es muy similar, 45.9% para los hombres y 43.7% para las mujeres. Uno de cada tres hombres ocupados (34.2%) labora jornadas semanales de más de 48 horas, mientras que una de cada tres mujeres (33.1%) trabaja 34 horas o menos por semana.

Laborar más horas a la semana no se traduce en una mayor remuneración para la población trabajadora, pues 2.1% de las personas ocupadas trabajan más de 48 horas y ganan menos de un salario mínimo, mientras que 1.2% trabaja más de 48 horas a la semana y no recibe ingresos por su trabajo.

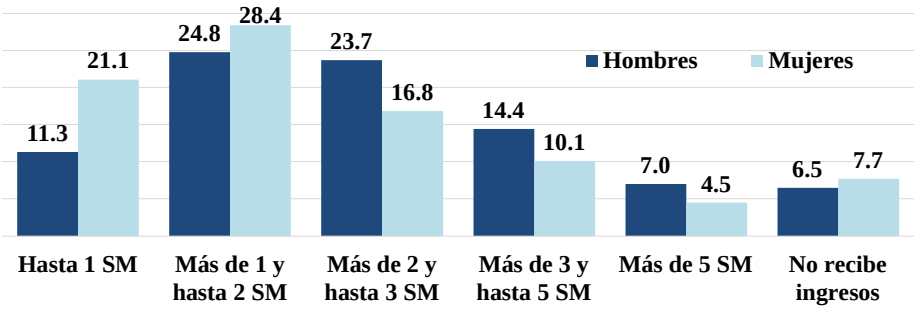
## Ingresos por trabajo

Una característica importante del trabajo decente es que los trabajadores disfruten de un empleo que genere un salario remunerador, que es un elemento de la calidad del trabajo. La LFT en su Artículo 90 especifica que el **salario mínimo** que se pague en

efectivo al trabajador por una jornada de trabajo debe ser "suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos[16]".

Información de la ENOE al tercer trimestre de 2016 respecto a los ingresos de la población ocupada, muestra que la mayor proporción de ocupados (26.2%) percibe más de uno y hasta dos **salarios mínimos** (SM); uno de cada cinco ocupados (21%) recibe más de dos y hasta tres SM; 15.1% percibe hasta un **salario mínimo**, 7% de los ocupados lo está sin percibir ingresos y solo 6.1% percibe más de cinco SM. Del total de ocupados, 11.9% no especificó su salario.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO SEGÚN INGRESOS* EN SALARIOS MÍNIMOS (SM) EN 2016**




* No se grafica el porcentaje de quienes no especificaron ingresos.
FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2016. Tercer trimestre. Base de datos.

Respecto a las diferencias en la percepción de los ingresos por sexo de la población ocupada se observa que cerca de la mitad (49.5%) de las mujeres ocupadas percibe hasta dos **salarios mínimos** (SM); este porcentaje en los hombres es de 36.1%. De las mujeres ocupadas 26.9% tienen ingresos de más de dos y hasta cinco **SM**, mientras que los hombres con ese rango salarial suman 38.1%. Únicamente 4.5% de las mujeres ocupadas y 7% de los hombres ocupados perciben más de cinco salarios

[16] Diario Oficial de la Federación. Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada el 12 de junio de 2015. Recuperado en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

mínimos. La proporción de ocupados que no percibe ingresos es más alta en mujeres: 7.7% de las ocupadas no percibe ingresos, por 6.5% de los hombres.

**Seguridad social como prestación laboral**

Un elemento clave de la formalización laboral es la seguridad social. Las prestaciones de seguridad social tienen por objeto proteger a los trabajadores de riesgos, atender las necesidades de subsistencia apremiantes de la población y asistirla frente a los imprevistos.

El Convenio sobre la seguridad social de la OIT[17] establece nueve ramas de la seguridad social: atención de salud y prestaciones en caso de enfermedad, desempleo, vejez, accidente laboral, por familiares a cargo, por maternidad, por invalidez y para sobrevivientes del trabajador fallecido. Los regímenes nacionales de seguridad social han sido concebidos fundamentalmente para atender estas necesidades en los asalariados.

En México el acceso a los servicios de atención a la salud está determinado por la participación en el mercado laboral en el sector formal. Respecto al acceso a instituciones de salud como parte de una prestación laboral, los datos de la ENOE 2016 al tercer trimestre muestran que 32.5 millones de los ocupados (62.5%) no tiene acceso a instituciones de salud como parte de una prestación laboral. Únicamente 19.2 millones (37%) de los ocupados es derechohabiente de alguna institución de salud; de ellos, 81.5% está asegurado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), 16.5% al ISSSTE y 0.7% es derechohabiente como prestación laboral.

[17] El Convenio de la OIT sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (número 102). Recuperado en: http://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222058/lang--es/index.htm

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA DE 15 Y MÁS AÑOS POR SEXO, SEGÚN CONDICIÓN DE DERECHOHABIENCIA A SERVICIOS DE SALUD DURANTE 2016**

| Sexo | Derechohabiente | | | No derecho-habiente | No especifi-cado |
|---|---|---|---|---|---|
| | IMSS | ISSSTE | Otras institu-ciones | | |
| Población ocupada de 15 y más años | 30.1 | 6.1 | 0.7 | 62.5 | 0.6 |
| Hombres | 31.2 | 4.9 | 0.7 | 62.7 | 0.5 |
| Mujeres | 28.5 | 8.1 | 0.8 | 62.1 | 0.5 |

FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2016. Tercer trimestre, Base de datos.

Además del acceso a servicios médicos, otro tipo de prestaciones sociales contribuyen a mejorar las condiciones laborales de los ocupados. La información de la ENOE permite desagregar tres tipos de prestaciones laborales: el aguinaldo (recibida por 39.9% de los ocupados de 15 y más años en 2016), vacaciones con goce de sueldo (35.2%) y reparto de utilidades, prestación que solo tienen 12.5% del total de ocupados de 15 y más años.

## Equilibrio vida-trabajo

Los cambios sociales, demográficos y económicos han generado nuevas dinámicas laborales y familiares, además de nuevos retos para los empleados y empleadores, por lo que el tema del equilibrio entre vida y trabajo cobra importancia[18]. La incompatibilidad de las actividades familiares y laborales se relaciona con mayores riesgos de deterioro de la salud, un mal desempeño en la función parental, tensión psicológica, ansiedad, irritación frecuente, depresión, estrés laboral y diversos

[18] Organización Internacional del Trabajo. Conciliación del trabajo y la vida familiar. Consejo de administración. 312ª reunión. Sección de formación de políticas. Segmento de empleo y protección social. OIT, Ginebra 2011.

problemas psicosomáticos; todos, efectos derivados de las tensiones provocadas por el desempeño simultáneo de los roles laborales y personales[19].

La OIT ha establecido convenios y recomendaciones enfocados en la generación de políticas regulatorias tanto del tiempo de la jornada de trabajo como en relación a la disponibilidad de tiempo libre que permita al trabajador variar sus actividades y le alivie de la tensión que su profesión le impone; puede incluso aumentar su capacidad productiva, acrecentar el rendimiento de su trabajo y contribuir así a lograr la eficacia máxima a la jornada de ocho horas[20].

Teniendo en cuenta que la familia constituye una parte importante de la vida personal para la mayoría de los individuos en el transcurso de su ciclo vital, uno de los objetivos del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (número 156) que establece la OIT incluye permitir que todos los trabajadores con responsabilidades familiares (tanto mujeres como hombres) puedan desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales[21].

La Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2014 proporciona información que permite conocer la situación de la población respecto al tiempo empleado en las jornadas de trabajo, el cuidado personal y tiempo de ocio, entre otros elementos que se relacionan con el tema de balance vida-trabajo.

---

[19] Elsy Guadalupe Parada Ruiz, María del Rocío Soto Flores y Daniel González Lomelí. El Balance Vida-Trabajo en las organizaciones de diferentes países del mundo. Políticas de ciencia y tecnología. UNISON Epistemus 20/Año/10/2016/pág. 90-94. Mayo de 2016.

[20] Organización Internacional del Trabajo. R021. Recomendación sobre la utilización del tiempo libre, 1924 (núm. Ginebra, 6ª reunión CIT (05 julio 1924) - Estatus: Instrumento retirado. 21) http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312359:NO

[21] Organización Internacional del Trabajo. Conciliación del trabajo y la vida familiar. Consejo de administración. 312ª reunión. Sección de formación de políticas. Segmento de empleo y protección social. OIT, Ginebra 2011.

Datos de la ENUT 2014 muestran que en México, además del tiempo destinado al trabajo[22], la población de 15 y más años que trabaja para el mercado, dedica en promedio 5.6 horas por semana (lunes a domingo) a desplazarse a su lugar de trabajo (ida y regreso)[23]. Los hombres (6.2 horas) dedican en promedio 1.5 horas más que las mujeres (4.7 horas). Sobresale que 16.0% del total de la población de 15 y más años que trabajó para el mercado, dedica más de 10 horas a la semana a trasladarse a sus lugares de trabajo.

Otro de los aspectos importantes del balance vida-trabajo es la cantidad y la calidad del tiempo libre, ya que son importantes para el bienestar general de las personas y pueden generar beneficios adicionales para la salud física y mental, por lo que cuanto más trabajen las personas, menos tiempo tendrán para dedicarlo a otras actividades, como el cuidado personal o el ocio[24].

En relación al tiempo que se dedica a las actividades en el tiempo libre, la encuesta señala que la población mexicana destina el mayor promedio de horas a la semana a actividades de uso de medios masivos de comunicación (ver televisión, revisar su correo electrónico y escuchar la radio). Para estas actividades, los hombres destinan 10.7 horas y las mujeres 8.8 horas en promedio a la semana. En actividades como la convivencia familiar, social y participación ciudadana los varones dedican 5.1 horas, mientras que las mujeres destinan 6.5 horas. La asistencia a lugares de entretenimiento y otras actividades se ubican en penúltimo lugar; ellos dedican 2.3 horas y ellas 2.5 horas. Entre las actividades a las que se dedica menos tiempo se encuentran: la participación en juegos, aficiones, pasatiempos, práctica de deportes y ejercicio físico; las mujeres le dedican 1.5 horas y los hombres 2.3 horas en promedio a la semana.

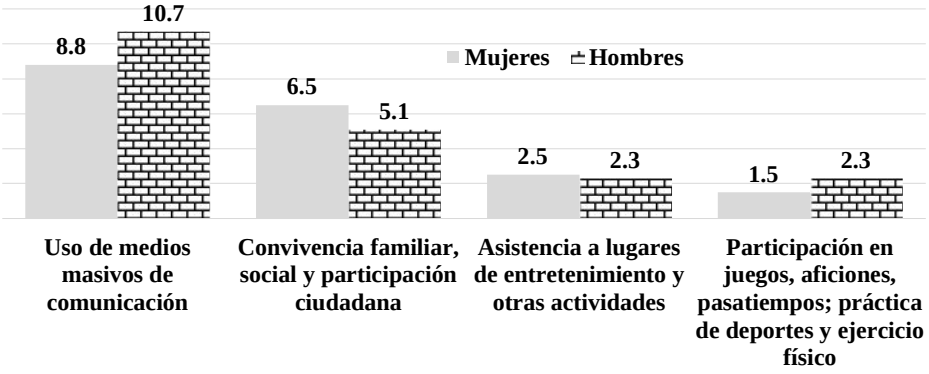
---

[22] La ENUT estimó que en 2014 la población de 15 y más años promedió 44.5 horas dedicadas al trabajo para el mercado.

[23] La ENUT 2014 define Traslados al trabajo como actividades realizadas por las personas del hogar de 12 años y más para desplazarse a su lugar de trabajo (ida y regreso).

[24] Balance Vida-Trabajo. *OCDE Better Life*. Recuperado en: http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/

**PROMEDIO DE HORAS SEMANALES DEDICADAS A ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE POR LA POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS QUE TRABAJA PARA EL MERCADO, POR SEXO, 2014***




* La información se refiere a la semana anterior al levantamiento.
FUENTE: INEGI, Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, 2014. Base de datos.

**Fuente de información:**
http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/justicia2017_Nal.pdf
Para tener acceso a información relacionada visite:
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_545304/lang--es/index.htm
http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_465463/lang--es/index.htm

## Trabajo decente para la justicia social (OIT)

El 20 de febrero de 2017, en el marco del Día Mundial de la Justicia Social, el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) subraya el reto de aminorar las brechas sociales y económicas que surgen como resultado de la creciente desigualdad. A continuación se presenta la declaración del funcionario de la OIT.

El Director General de la Organización Internacional del Trabajo:

“Conmemoramos este Día Mundial de la Justicia Social en un período de gran incertidumbre global. La pobreza y los conflictos están arruinando la vida de demasiadas personas aumentando la desigualdad entre éstas y las sociedades más prósperas.

La globalización incluyó la promesa de una nueva era de prosperidad, sin embargo, sus beneficios han sido distribuidos de forma desigual. Paradójicamente, a pesar que el mundo está mucho más conectado como nunca antes, vemos que se están abriendo brechas sociales y económicas que parecen insalvables. Millones de personas sienten que están siendo dejadas atrás y que son excluidas. Perciben la falta de justicia social en sus vidas cotidianas: hijos sin un futuro garantizado, padres sin empleos decentes y una sensación generalizada de abandono. Un sentimiento de injusticia prevalece en muchos sectores de la población. Las consecuencias de aquello para las comunidades, las sociedades y las economías son graves.

La falta de empleos decentes y el temor de que sus aspiraciones a un futuro mejor no se realicen es una fuerza poderosa que atiza las preocupaciones de las personas y alimenta la incertidumbre. Estos sentimientos son aún más apremiantes en las situaciones de conflicto, fragilidad y desplazamiento donde con frecuencia se expresan estos tres deseos básicos: regresar a casa, poseer la dignidad de trabajar y que los niños estén a salvo y en la escuela.

Nuestro desafío común es encontrar las alternativas políticas que puedan ofrecer las oportunidades de trabajo decente de las cuales depende la estabilidad y la prosperidad de nuestras sociedades. Necesitamos soluciones que nos alejen de los conflictos y nos conduzcan hacia la recuperación, el crecimiento económico y el progreso social. Soluciones que propicien la construcción de instituciones con base en las normas laborales garantes de los derechos en el trabajo. En un mundo interconectado ésta es una agenda mundial y una responsabilidad global.

El mandato fundador de la OIT tiene orígenes en este principio: *Si vis pacem, cole justitiam* “Si deseas la paz, cultiva la justicia”. Estas palabras son tan imperativas hoy como cuando fueron escritas hace casi cien años cuando el mundo estaba saliendo de los estragos de la guerra.

A través de nuestra labor en el mundo del trabajo, nos unimos a la familia de las Naciones Unidas en su reiterado compromiso para la acción a favor de sociedades justas e inclusivas que constituyen los fundamentos sólidos de la paz".

**Fuente de información:**
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_545304/lang--es/index.htm
Para tener acceso a información relacionada visite:
http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_465463/lang--es/index.htm

## Trabajar desde casa te hace más productivo (pero tus jefes no lo creen) (Excélsior)

El 28 de marzo del año en curso, la sección Dinero en Imagen del periódico Excélsior, en su versión electrónica, publicó una nota en la que presentan los resultados de un estudio realizado al mercado laboral de México, para conocer la situación actual y las tendencias frente a las necesidades de la generación *Millennial*[25]. A continuación se presentan los pormenores.

Las empresas mexicanas aún piensan que el trabajo a distancia hace menos productivos a los empleados.

En nuestro país tenemos una cultura laboral antigua. "De alguna manera hacer presencia en la oficina es una forma de mostrar la productividad de los trabajadores, pero no es una tendencia mayoritaria que aplique a todas las compañías", comenta Raquel Hernández, líder del área de talento estratégico de Mercer.

Las empresas mexicanas sí están adoptando la flexibilidad, pero estamos hablando de porcentajes intermedios. Aún hay una cultura en la que hay cierta desconfianza o

[25] La Generación *Millennials* define a los nacidos entre 1981 y 1995; jóvenes entre 20 y 35 años que se hicieron adultos con el cambio de milenio (en plena prosperidad económica antes de la crisis).

preocupación sobre si incorporar o no estas prácticas, disminuirá el rendimiento o buen desempeño de los empleados.

En el mercado laboral de nuestro país, 59% de las empresas ya tienen implantado el horario flexible, 57% incorporó el *home office*[26] y 52% implementó el horario especial en viernes, señala el estudio Tendencias Globales de Talento 2017 de Mercer.

Nuestra experiencia y recomendación es que, cuando se aplican, siempre resulta en una mejora del desempeño. Hay satisfacción por el equilibrio vida y trabajo.

Y es que, actualmente es importante tener prácticas flexibles, porque es algo que los *Millennials* piden. Los mejores no se quedan en las empresas donde no encuentran este beneficio. A las compañías les va a resultar muy complejo retener a los altos potenciales si no se aplican.

Sin embargo, 50% de los empleados considera que trabajar de manera remota o parcial puede afectar negativamente sus oportunidades de promoción.

Para la consultora global es clave, pues en todos los estudios resulta que a mayor flexibilidad hay mayor productividad. Es decir, cuando la jornada laboral es más corta se presenta un mejor desempeño del trabajador.

La tendencia revela que el trabajador debe laborar por proyectos. De acuerdo con Mercer, los Estados Unidos de Norteamérica son líderes en flexibilidad, pues 50% de sus empleos ya lo son. A la gente se le contrata por proyecto y no pertenece del todo a la compañía.

[26] Es un término que literalmente se traduce básicamente como la posibilidad de trabajar en casa, aunque en realidad hace referencia a la posibilidad de trabajar en cualquier lugar distinto al escritorio de la empresa, mejor conocido como Teletrabajo.

**¿Qué hace falta en México?**

Actualmente, hay cinco generaciones distintas de empleados al interior de las empresas; el 93% de los CEO's saben que esto tendrá un impacto directo en los negocios. Un estudio de la firma de tecnología Citrix reveló que 48% de los mexicanos se cambiaría de empleo si le brindan la opción de trabajar de manera remota.

Para que la flexibilidad sea un tema común en México es necesario adoptar la tecnología que garantice el funcionamiento del negocio. Es un tema de costos, pues las corporaciones más grandes cuentan con más presupuesto para destinar a este rubro. Mientras que para las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs), que son mayoría en el país, resulta más costoso incorporar las plataformas que faciliten el trabajo a distancia.

No quiere decir que no estén dispuestas a adoptarlo. Por ejemplo, la nube la utilizan gran parte de las PyMEs, porque son el tipo de herramientas que ya están disponibles y en las que no hacen grandes desembolsos para adquirir hardware como servidores.

Según el estudio de Citrix, 49% de los empleados trabajan por objetivos y no para cumplir un horario. Para el 83% de los participantes la flexibilidad de horario es un factor determinante para cambiar de trabajo.

Carlos Macías, *Country Manager* de Citrix México, señala que en México es una tendencia, pero no hay un crecimiento tan apresurado. Durante 2016, entre 40 y 50% de las compañías presentaron la tendencia a trabajar de manera remota.

La realidad muestra que 73% de los empleados trabaja con otras personas que se encuentran en otras oficinas y ciudades. Sin embargo, la gran contradicción es que 37% de los empleadores no permite que sus trabajadores laboren de manera remota.

Pese a que 91% de las empresas brindan la tecnología necesaria para ser más eficiente, 87% no brinda la flexibilidad de horario. La inversión en equipos revela que 81% de los empleadores compra computadoras de escritorio, mientras que 61% se inclina por *laptops*. Sólo 24% otorga tabletas a sus trabajadores.

"Las empresas tienen que entender que hay una transformación y que las nuevas generaciones vienen con otras necesidades (perfiles)", comenta Macías.

Para que el trabajo remoto y la flexibilidad sean una realidad, la principal inversión de las empresas tiene que hacerse por el lado de la tecnología. No sólo en equipo, también tiene que hacerse en plataformas que garanticen conectividad y almacenamiento de información de manera segura.

Citrix encontró que 71% de los empleados tiene acceso a información de la compañía desde dispositivos propios y 74% lo hace desde su equipo personal. Pero no sólo eso, utilizan aplicaciones no corporativas para almacenar datos de la empresa, por ejemplo, 49% utiliza Google Drive y 41% Dropbox.

El 59% dice que lo hace por comodidad, 47% por facilidad de uso y 18% para ser más productivo.

A México le falta incorporar estas prácticas por dos razones:

1) Cultura, que las empresas reconozcan que lo necesitan.

2) Conectividad, es decir, tener las herramientas.

Para Carlos Macías en tres años tendría que presentarse un aumento positivo en el número de empresas que incorporaron la flexibilidad de horario y trabajo remoto.

**Fuente de información:**
http:/www.dineroenimagen.com/2017-03-28/85055