

Multinacionales, con altas ganancias pero bajos salarios

Miguel Ángel Pallares | El Universal
Martes 26 de mayo de 2015

Twittear 8

Logran utilidad de 30 mmdp anuales y pagan 2,400 al mes. Walmart, McDonalds y Bancomer, entre esas empresas



SUELDO PRECARIO. Las grandes multinacionales generan en México ventas anuales de hasta 370 mil millones de pesos o utilidades por 30 mil millones de pesos. Sin embargo, pese al buen negocio que les representa el país, firmas como Walmart, McDonalds y Dominos Pizza dan empleo con bajas remuneraciones. (Foto: ARCHIVO. EL UNIVERSAL)

miguel.pallares@eluniversal.com.mx



Gigantes multinacionales como Walmart, BBVA Bancomer, McDonald's y Domino's Pizza pagan desde 15.3 pesos la hora laboral en México, equivalente a salarios quincenales desde mil 200 pesos en puestos como cajeros, ayudantes generales y personal de atención a clientes, y en contraste generan ventas anuales hasta por 370 mil millones de

pesos y dejan utilidades que ascienden a los 30 mil millones de pesos.

En un ejercicio realizado por **EL UNIVERSAL**, que consistió en solicitar trabajo en dichas empresas, o bien, preguntar a empleados sobre su situación laboral, se detectó que Walmart de México, de acuerdo con opiniones de especialistas, raya en lo ilegal con sus prácticas de contratación, por lo que consideraron necesario incrementar las supervisiones en este corporativo.

Como parte de las entrevistas laborales y conversaciones con los trabajadores, las vacantes para personas con preparatoria terminada ofrecen las prestaciones de ley como seguridad social; las jornadas laborales van de 36 a 48 horas semanales con un día de descanso; los turnos no son fijos y el pago es por hora.

En el caso de la estadounidense Walmart, que es la compañía más grande por volumen de ventas a escala mundial y el mayor empleador en México con 197 mil asociados en el país, cuestiona a cada postulante a través de una solicitud de empleo otorgada por la empresa si se cuenta con alguna de 27 enfermedades descritas o si hay embarazo.

Se buscó a la empresa para conocer su posición al respecto, pero no se obtuvo respuesta. Este medio cuenta con imágenes de la solicitud de empleo proporcionada por Walmart.

Práctica ilegal. Los especialistas explican que esta práctica de Walmart es ilegal y la empresa se arriesga a una multa por parte de las autoridades; sin embargo, consideraron que esta situación coincide con otros casos ocurridos en el país, donde los empleados son obligados a firmar su renuncia antes de ser contratados y desistir de otros derechos laborales.

El corporativo dirigido por Enrique Oсталé, filial de Wal-Mart Stores, asegura en su reporte anual dar salarios superiores al mínimo en México; sin embargo, esto contrasta con los datos proporcionados por una empleada del área de recursos humanos de Walmart en la entrevista de trabajo.

Con información obtenida en dicha entrevista, el pago para un cajero o ayudante en general de Walmart va de 15.3 a 17.38 pesos por hora, es decir, salarios de mil 270 a mil 459 pesos. Cabe señalar que, pese a los bajos salarios, las vacantes de Walmart son demandadas por cientos de personas e incluso superan su oferta laboral, según dice la empresa.

En el caso de McDonald's, operado en México por la empresa Arcos Dorados y que, según su último informe anual, tuvo ventas por 3 mil 223 millones de pesos en México, ofrece trabajo a jóvenes de entre 18 y 21 años por mil 200 pesos a la quincena para laborar ocho horas al día.

En Domino's Pizza, una marca estadounidense operada bajo el esquema de franquicia en México por la empresa mexicana Alsea, se ofrecen mil 500 pesos de pago quincenal con las prestaciones de ley.

Alsea, fundada por los hermanos Torrado, también tiene otras franquicias con condiciones similares como Starbucks, Burger King y Vips.

Pero el problema no sólo se concentra en los corporativos transnacionales, sino también en empresas locales. Por ejemplo, en otra entrevista laboral en Vips para solicitar un puesto de ayudante de cocina, la empresa paga 3 mil 500 pesos mensuales con en tres diferentes horarios que pueden rotarse y prestaciones mínimas.

Afectación social. Mercedes González de la Rocha, investigadora del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), consideró que existe una clara precariedad del ingreso laboral en el país y el grueso de los trabajadores mexicanos se encuentran en espacios donde la paga es mínima.

“No hay seguridad social, las prestaciones son mínimas y además de bajos salarios hay inseguridad del empleo. Existe una fuerte ausencia del contrato, aunque en caso de que haya se firma cada dos o tres meses para no crear antigüedad. Esto no es algo que ocurra en la informalidad, sino que está presente en empresas formales”, detalló la antropóloga.

En opinión de la especialista, el futuro cercano en México no muestra indicios de una mejora laboral, por lo que parte de las consecuencias de estas prácticas son el incremento en la vulnerabilidad de los trabajadores y la adaptación de su dieta y estilo de vida para vivir con menos dinero, además de afectar el tejido social.

“Las personas se van a vivir con sus parientes para no pagar renta, más miembros del hogar trabajan, sacrifican su consumo, ahora comen dos veces en lugar de tres y si comían res o pollo ahora comen vísceras, pero el deterioro del trabajo afecta también la red de ayuda mutua y la confianza entre los individuos”, explicó González de la Rocha.

Mayor inspección. Alfonso Bouzas, investigador de la UNAM, comentó que es necesaria mayor inspección para las empresas, además de establecer elementos coercitivos o de freno como multas por realizar este tipo de prácticas y con ello detener actos de discriminación como los protagonizados por Walmart.

“Se firman contratos colectivos con algún líder corrupto que se rinde a los patrones y con este contrato los trabajadores quedan indefensos, les son arrebatados sus derechos colectivos. En el caso de las embarazadas no queda registro de esta práctica, pero preguntarlo es ilegal y discriminatorio”, agregó.

Daniel Laniado, director general de la industria de servicios

financieros de Accenture México, explicó que la experiencia internacional muestra la necesidad de mejorar la educación en un país para mejorar las condiciones laborales, por ejemplo, a través de la reconfiguración de las habilidades generadas por sus instituciones educativas.

“Si hoy pagas por una cajera 2 mil pesos, si la mujer tuviera más habilidades puede buscar movilidad en la escala laboral. Ahora, mientras las empresas vean claras las reglas del juego pueden generar mayores inversiones”, agregó.

Federico Garza, miembro de la Asociación Nacional de Abogados de Empresa (ANADE), coincidió en la ilegalidad sobre preguntar por embarazos o enfermedades a los trabajadores, aunque dijo que si bien las multinacionales pagan bajos salarios también tienen una base importante de trabajadores, lo cual beneficia al país.

“El tener una gran cantidad de empleos con salarios bajos o tener pocos con altos salarios puede tener sus ventajas y desventajas; por ahora, hay una base amplia de trabajo y mientras se generen utilidades habrá contrataciones”, explicó.

Prefieren ahorros. Analistas cuestionados sobre el impacto de los ahorros y ajustes laborales como medidas para hacer eficiente a una empresa, sin considerar el impacto en la sociedad y sus consecuencias en el consumo, dijeron que debe replantearse parte del análisis sobre los salarios al vincularlos con la productividad.

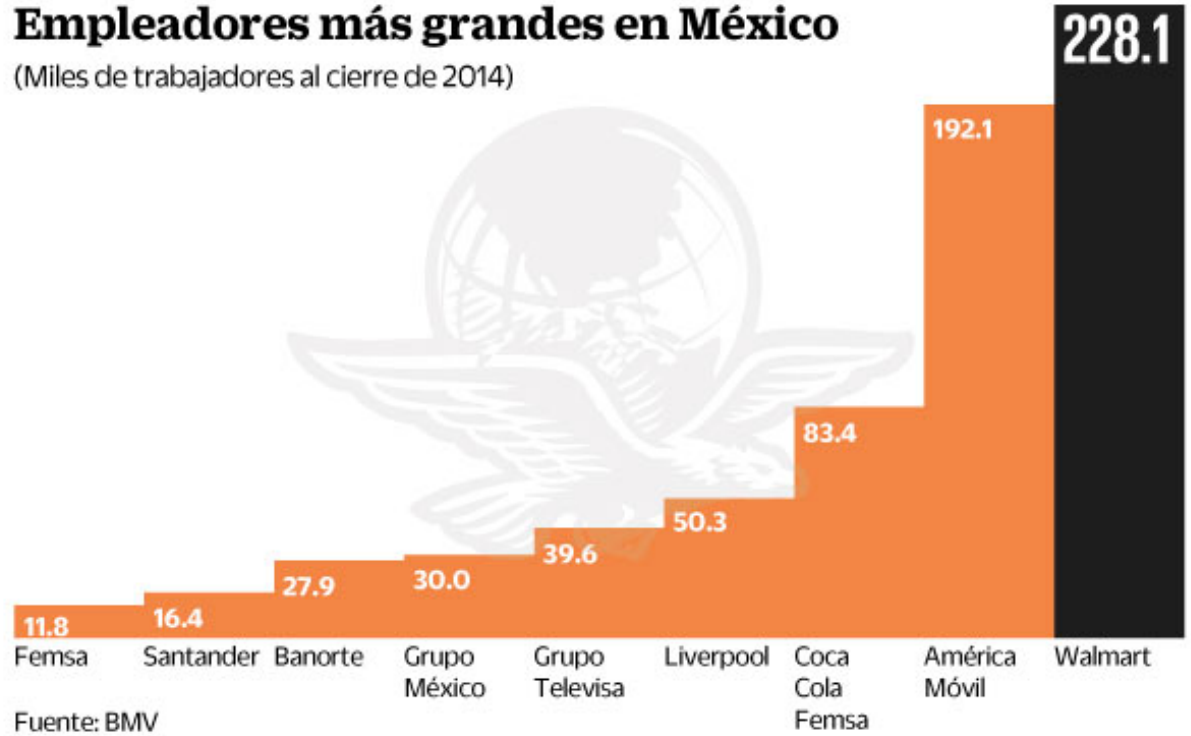
“Las empresas arriesgan su capital, los empresarios vienen a buscar ganancias, pero las condiciones económicas no son las óptimas y las empresas tienen que reducir costos al máximo para que ellos sigan ganando y su capital no se pierda”, comentó Gerardo Copca, director de MetAnálisis.

Para Carlos Tabares, director de análisis de Grupo Financiero Monex, es necesario tener un enfoque más amplio de este problema, ya que el salario “no te dice nada” y debería en su lugar analizarse la productividad de las personas, porque de nada sirve tener empresas con altos sueldos pero no rentables.

“Si alguien no está dispuesta a estar en una empresa se puede ir a otra, el que tenga mayor rotación de personal también afectará a la compañía y a su rentabilidad, no se debe ver sólo de una manera puntual los sueldos, sino buscar tener una empresa productiva y dar utilidades, así puedes crecer y beneficiar a los empleados”, comentó Tabares.

Empleadores más grandes en México

(Miles de trabajadores al cierre de 2014)



[Regresar](#)
[Imprimir](#)

© Queda expresamente prohibida la republicación o redistribución, parcial o total, de todos los contenidos de EL UNIVERSAL