

La couverture du système de sécurité sociale est obligatoire pour pratiquement tous ceux qui sont embauchés par le secteur privé. Elle peut représenter jusqu'à 15 p. 100 du total des montants versés en rémunération. Des systèmes distincts assurent les employés du gouvernement fédéral et les travailleurs des secteurs pétroliers et électriques. Les prestations et les cotisations sont calculées à partir des niveaux de salaire quotidien. Le gouvernement fédéral a fixé un salaire minimum pour les calculs de sécurité sociale à partir duquel on calcule les cotisations et les prestations.

Soins de santé : les soins de santé sont garantis à tous les citoyens et sont assurés au Mexique par la sécurité sociale, l'assistance sociale, les centres de santé privés ou des cliniques spécialisées. Diverses agences d'assistance sociale financées en totalité par le gouvernement garantissent les soins de santé à tous les enfants mexicains.

La semaine de travail : la constitution mexicaine fixe la journée de travail à huit heures avec un jour de congé obligatoire par semaine. La durée légale maximum de la semaine de travail est donc de 48 heures. En règle générale, le temps supplémentaire est payé en double pour les premières neuf heures au-delà de 48 heures, après quoi il est payé en triple.

Les vacances : un travailleur a droit à six jours de vacances après une année de travail, avec deux jours additionnels pendant chacune des quatre années suivantes. Après cinq ans, on ajoute deux jours de vacances pour chaque période de cinq ans. La période de vacances doit être payée en totalité, avec une prime de 25 p. 100 du salaire régulier pour chaque jour de vacances.

Les congés : il y a cinq congés statutaires qui sont payés en totalité.

Les autres avantages : le partage des profits est réglementé et donne droit aux employés de partager 10 p. 100 des revenus nets imposables d'une société. Les travailleurs ont également droit à une prime annuelle de fin d'année (Noël) correspondant à au moins 15 jours de salaire. Les femmes ont droit à 12 semaines de congé de maternité et on doit leur garantir un emploi à leur retour.

Les employeurs offrent divers autres avantages sociaux qui ne sont pas réglementés. Cela peut comprendre les repas au travail, le transport sur le lieu de travail, des coupons d'escompte acceptés dans les épiceries et au marché et des prestations de logement. Les ensembles des rémunérations qui comprennent les garderies, les installations sportives, l'éducation des enfants, un mois de paie additionnel et une

prime à Noël sont maintenant courants dans de nombreuses industries. Les ensembles d'avantages dont bénéficient les travailleurs peuvent donc constituer une part importante du régime global de rémunération.

Dans certaines régions de transformation, ces avantages additionnels sont devenus la norme. Un employeur peut constater qu'il représente les conditions minimum nécessaires pour attirer la main-d'œuvre compétente recherchée ou pour satisfaire aux exigences syndicales. C'est en particulier le cas pour les travailleurs comme les fabricants d'outils et les matriciers qui sont en nombre insuffisant. Les employeurs étrangers constatent rapidement qu'ils doivent offrir des avantages sociaux non obligatoires comparables s'ils veulent obtenir les travailleurs et les gestionnaires ayant la formation qui convient.

Le vaste ensemble d'avantages sociaux évoqué ci-dessus constitue des coûts cachés qui, en réalité, réduisent l'écart entre les salaires des travailleurs mexicains et ceux du Canada ou des États-Unis. Dans certains cas, ces avantages sociaux peuvent augmenter le taux du salaire de base de 50 à 100 p. 100.

Les syndicats : avec son histoire révolutionnaire, la main-d'œuvre mexicaine est fortement organisée et la négociation de conventions collectives est un élément de longue date des relations de travail. Les droits des syndicats ont été inscrits dans la constitution mexicaine depuis 1917. Environ huit millions de travailleurs mexicains, ou 35 p. 100 de la population active, sont syndiqués mais cette proportion augmente jusqu'à 90 p. 100 dans le secteur de la transformation.

Les lois mexicaines permettent aux travailleurs de n'importe quelle entreprise de plus de 20 employés de créer un syndicat. Les groupes de travail organisés peuvent exiger d'une société qu'elle négocie une convention collective et reconnaisse le syndicat comme le seul agent de négociations de ses employés. Les syndicats ont des droits étendus, y compris celui de faire grève pendant les négociations et de déclencher des grèves de soutien à d'autres syndicats, mais les relations entre la direction et les syndicats sont relativement harmonieuses. Les conflits de travail sont assez rares et réglés généralement assez rapidement. La *Confederación de Trabajadores de México (CTM)* ou Confédération mexicaine des travailleurs a plus de 5 millions de membres et est la plus importante organisation syndicale du pays. C'est une force économique et politique majeure. Les syndicats participent avec le gouvernement et le secteur privé à *El Pacto*, le Plan national de lutte contre l'inflation.