



CÁMARA DE DIPUTADOS  
LXIII LEGISLATURA



Centro de Estudios de las Finanzas Públicas

cefp / 023 / 2015

# Evaluación de los primeros resultados de la Reforma Laboral



## Índice

Presentación.....	3
<i>I. Contexto histórico y orígenes de la Reforma Laboral: la flexibilización.....</i>	<i>5</i>
1. Principales tendencias de cambio en la organización de la producción.....	5
2. Rigideces en el proceso productivo .....	7
3. Flexibilización laboral.....	11
4. Reformas laborales en países industrializados .....	13
5. Flexibilización y reforma laboral en América Latina .....	15
Conclusión.....	16
<i>II. Antecedentes y causas de la reforma laboral en México: .....</i>	<i>17</i>
1. Efectos de la crisis de los años ochenta sobre las condiciones del mercado de trabajo en México: .....	17
2. Desempleo y expansión del sector informal.....	20
3. Pérdida de legitimidad e influencia de la organización sindical. ....	23
4. Nuevos acuerdos en el mercado de trabajo: las primeras propuestas de una reforma laboral.....	23
<i>III. Objetivos de la Iniciativa de Reforma Laboral. ....</i>	<i>25</i>
1. Promover la generación de más empleos: .....	27
2. Regulariza las relaciones laborales que se encontraban en la informalidad:.....	27
3. Brindar certeza jurídica a los sectores productivos. ....	28
4. Modificar las bases que rigen el procedimiento laboral y modernizar y agilizar la impartición de justicia laboral. ....	30
5. Mayor productividad .....	32
6. Democracia sindical .....	32
7. Seguridad e higiene.....	33
<i>IV. Análisis del contenido de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo.....</i>	<i>34</i>
1. La flexiseguridad como fundamento del contenido de la reforma .....	34
2. El contenido de la Reforma Laboral.....	36

V.	<i>Reformas jurídicas complementarias a la Reforma Laboral: el Régimen de Incorporación Fiscal</i> .....	45
VI.	<i>Resultados de la Reforma Laboral</i> .....	49
1.	Contexto Demográfico .....	49
a.	Evolución de la Población .....	49
b.	Población Económicamente Activa.....	50
c.	Déficit de empleos .....	52
2.	Principales resultados por objetivos seleccionados.....	53
	Objetivo 1: Promover la generación de más empleos .....	53
	Objetivo 2: Transitar de la informalidad a la formalidad .....	57
	Objetivo 3: Brindar mayor certeza jurídica, a través de mejorar la impartición de justicia y la conciliación laboral.....	63
	Objetivo 4: Proteger los derechos de los trabajadores.....	67
	Objetivo 5: Incrementar la Productividad .....	68
	Objetivo 6: Mejorar las prácticas en las organizaciones sindicales .....	73
	Objetivo 7: Que en las relaciones de trabajo prevalezcan los principios de equidad, igualdad y no discriminación. ....	74
	Conclusiones .....	80
	Fuentes de Información .....	83

## Presentación

En años recientes, la búsqueda por la mayor eficiencia gubernamental y el impulso a la rendición de cuentas y la transparencia han permeado las labores legislativas, al punto que se busca conocer su impacto y resultados. En distintas partes del mundo, los Congresos han comenzado a ensayar diversas formas de evaluar su actividad; de manera particular, los resultados obtenidos con nuevos instrumentos jurídicos promovidos o con los cambios efectuados a otros ya en vigor.

Esta nueva tarea denominada “*evaluación legislativa ex post*” está adquiriendo diversas modalidades que van desde la medición de la aceptación ciudadana a ciertos instrumentos jurídicos, hasta la ponderación del diseño y la coherencia legislativa.

El Centro de Estudios de las Finanzas Públicas de la H. Cámara de Diputados, en arreglo a su propósito de asistir las labores de los legisladores federales, ha iniciado un ejercicio de esta nueva actividad de evaluación legislativa ex post.

Para lo cual, tomando a guisa de ejemplo la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012, ha efectuado un primer ejercicio de evaluación de sus resultados a poco más de dos años de su entrada en vigor. La información estadística disponible permite observar la evaluación del mercado laboral hasta el primer trimestre de 2015.

La evaluación parte de los objetivos declarados para llevar a cabo la reforma de la Ley Federal del Trabajo (LFT), según se expuso en la fundamentación de la Iniciativa Preferente presentada por el Ejecutivo Federal en Septiembre de 2012. De los objetivos identificados de la Iniciativa y de los cambios aprobados en la reforma de la LFT se eligieron siete de ellos, que se relacionaron con distintas variables e indicadores del mercado de trabajo para dar cuenta de los avances y primeros resultados de la reforma laboral.

Se pretende que este documento constituya una base para el trabajo legislativo ulterior, que permita avanzar en la mejora del marco jurídico laboral del país y, por tanto, que sus resultados sean de utilidad para los señores y señoras legisladoras.



## ***I. Contexto histórico y orígenes de la Reforma Laboral: la flexibilización.***

Este apartado tiene el propósito de describir el marco histórico del escenario mundial que da origen a la reforma laboral, inscrita en el cambio del modelo de desarrollo económico de los países capitalistas, en el último cuarto del siglo XX; cuando surgen diversas tendencias, principalmente en los países Europeos y los Estados Unidos, que enmarcan la adopción de modelos de liberación económica e involucran procesos de desregulación de los mercados de trabajo y de flexibilización laboral. Que luego, tanto modelos como procesos, son replicados en los países latinoamericanos y los países en desarrollo en general, los cuales reflejan los cambios ocurridos en las relaciones capital-trabajo y Estado-trabajadores, mismos que son incorporados en nuevas legislaciones laborales.

### **1. Principales tendencias de cambio en la organización de la producción**

A partir de la década de los sesenta el sistema económico capitalista experimentó profundas transformaciones, que acusaron la obsolescencia de las formas empleadas hasta entonces para organizar la producción y para normar los acuerdos institucionales de las relaciones capital-trabajo. Los cambios impulsados en los procesos productivos por la cibernética, la telemática y la innovación tecnológica en los transportes se convirtieron en las fuerzas impulsoras de la globalización, y de la transformación de la estructura productiva de los países: fragmentaron los procesos industriales e hicieron de los servicios un sector de creciente importancia<sup>1</sup>.

Estos hechos trastocaron y transformaron la estructura del mercado de trabajo, pues contribuyeron a la incorporación masiva de las mujeres a él<sup>2</sup>, merced a que acentuaron la especialización y la división de los puestos de trabajo; facilitaron la relocalización y el redespigamiento de los procesos productivos de las grandes empresas hacia regiones con costos de insumos y de trabajo más competitivos, es decir, menores<sup>3</sup>. Los ejemplos por antonomasia de esta nueva realidad fueron las industrias automotriz y electrónica.

---

<sup>1</sup> Rob ATKINSON, "Globalisation, New Technology and Economic Transformation". En Olaf CRAMME & Patrick DIAMOND (Editors), *Social Justice in the Global Age*. 27 March 2009. Disponible en: [http://www.itif.org/files/Atkinson\\_chapter.pdf](http://www.itif.org/files/Atkinson_chapter.pdf)

<sup>2</sup> Guy STANDING, *Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited*. Ed. International Labour Organisation, Geneva, Switzerland. World Development Vol. 27, No. 3, pp. 583±602, 1999. Elsevier Science Ltd. Printed in Great Britain. Disponible en:

[http://www.guystanding.com/files/documents/Global\\_Feminization\\_Through\\_Flexible\\_Labor\\_-\\_theme\\_revisited.pdf](http://www.guystanding.com/files/documents/Global_Feminization_Through_Flexible_Labor_-_theme_revisited.pdf)

<sup>3</sup> Francisco ALBURQUERQUE, "Cambio estructural, globalización y desarrollo económico local". En Revista de Comercio Exterior, agosto de 1999. Disponible en: <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/285/3/RCE3.pdf>

En términos económicos y de mercado, la globalización originó la fragmentación de la demanda de bienes y de sus procesos de producción, cambió los patrones de consumo; modificó las estructuras de costos y las proporciones de capital-trabajo; expandió los flujos de capital y del comercio mundial. Entonces, se empezó a ocurrir que los esquemas de producción en masa, empleados hasta entonces, presentaban una serie de rigideces organizacionales, tecnológicas e institucionales que obstaculizaban el proceso de crecimiento de las empresas y el desarrollo de las economías.

De modo concomitante, se presentaron crisis económicas generadas, en parte, por los rápidos cambios tecnológicos; así como por la aparición de nuevos competidores (específicamente los países del sudeste asiático). Lo mismo que influyó una distribución diferente del poder político (Europa y el bloque soviético emergieron como centros de poder económico-político). Los arreglos institucionales de los mercados en vigor hasta entonces comenzaron a ser disfuncionales y la relación Estado-economía inoperante. La crisis energética de los setenta desató el fenómeno de la estanflación, y la crisis fiscal en los países marcó el fin del Estado del Bienestar.

Desde la época de la posguerra los Estados habían auspiciado los procesos de acumulación de capital y la competitividad de sus empresas mediante esquemas proteccionistas, asumiendo parte de los costos de producción, en particular mediante subvenciones a los precios de energía, los insumos (materias primas) y políticas de protección social para los trabajadores.

Estas últimas se tradujeron en programas de seguridad y asistencia sociales, para brindar servicios de salud, educación, capacitación de la mano de obra y financiamiento del retiro laboral; incluso precios de alimentos subsidiados, y en algunos países -los de mayor desarrollo industrial- programas de seguros de desempleo; todo lo cual disminuía los costos laborales, elevaba los márgenes de beneficio, y mantenía el ritmo de la inversión productiva privada.

De igual modo, los Estados habían asumido parte de los costos de la creación de infraestructura para el desarrollo económico y social, así como científico y tecnológico. De esta manera, tanto la inversión pública como la privada generaban una demanda de trabajo suficiente.

Por otra parte, para procurar ambientes de estabilidad política y social los gobiernos habían establecido acuerdos institucionales con las asociaciones de sus interlocutores legítimamente reconocidos: las clases trabajadora y empresarial. En el primer caso, aceptaron la capacidad de negociación de los sindicatos para fijar las remuneraciones y las condiciones laborales. Quienes además, por otro lado, basados en las luchas y los movimientos sociales del siglo XX, lograron



encastrar en el marco institucional los derechos laborales de la contratación colectiva y los costos del despido, como parte de los acuerdos institucionales reconocidos por el Estado.

Todo lo anterior implicó la expansión continua del gasto público, que fue financiado mediante la emisión de títulos de deuda o políticas de expansión monetaria, que a la postre se tradujeron en pábulo a la inflación y en déficits crecientes que concluyeron con la crisis fiscal de los Estados<sup>4</sup> de los países con economías de mercado, tanto industrializados como de menor desarrollo; y la incapacidad de sus economías para mantener los ritmos de crecimiento económico y la creación de empleos, mostrados hasta la década de los sesentas.

Por otro lado, a partir de los años cincuenta el mundo empezó a experimentar una transición demográfica caracterizada por una extensión en los promedios de esperanza de vida, además de un crecimiento poblacional sin precedentes<sup>5</sup>; que en términos del mercado laboral significaba aumentos, tanto de la oferta de trabajo, como de los períodos de retiro laboral financiados.

En este contexto, las formas de organización propias de la producción masiva y en serie, al igual que los patrones tecnológicos y los acuerdos institucionales entre capital-trabajo y Estado-sindicatos, vigentes hasta entonces, se convirtieron -en la interpretación de los organismos internacionales y los centros de investigación oficiales<sup>6</sup>- en rigideces del mercado de trabajo que era necesario eliminar para lograr los ajustes requeridos. Surgió así la idea de la flexibilización laboral<sup>7</sup>.

## **2. Rigideces en el proceso productivo**

Conforme al diagnóstico de los organismos internacionales, los desequilibrios económicos sucesivos a lo largo de la década de los setenta, en particular los asociados a la incapacidad para generar empleos, se debían a las rigideces que presentaba la organización de la producción, de modo específico en tres ámbitos. A saber:

---

<sup>4</sup> James O'CONNOR, *The fiscal crisis of the State* (1973). Ed. Transaction Publishers; New edition december 2006). Hay traducción al español en Editorial EDICIONS 62.

<sup>5</sup> Ver UNFPA, *Estado de la Población Mundial 2011*. New York 2011. Disponible en: [http://foweb.unfpa.org/SWP2011/reports/SP-SWOP2011\\_Final.pdf](http://foweb.unfpa.org/SWP2011/reports/SP-SWOP2011_Final.pdf)

<sup>6</sup> OECD, *Jobs Study: Evidence and Explanations*. Ed. Organization for Economic Co-operation and Development, Paris 1994.

<sup>7</sup> Paulina I. CHAVEZ RAMÍREZ, *Flexibilidad en el Mercado Laboral: Orígenes y Concepto*". En Revista Aportes, mayo-agosto, año/volumen VI, número 17. Ed. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, 2001.

**Rigideces en la escala y el esquema tecnológico de producción.** La unidad de producción, desde la época de la posguerra, se caracterizaba por sus grandes dimensiones y la integración vertical del proceso productivo; el patrón tecnológico empleado se basaba en la gran maquinaria, la cual permitía organizar la producción masiva de bienes en serie, para atender los mercados internos en expansión de los países industrializados; el diseño de los bienes se ajustaba a una demanda estandarizada y estable<sup>8</sup>, con escasas o nulas variaciones en el gusto del consumidor.

Los puestos de trabajo respondían a estas mismas características: estables y estandarizados en sus calificaciones, especializados en una sola tarea y con escasa movilidad a lo largo de las cadenas productivas. De tal suerte que, ante variaciones en la cantidad demandada o frente a cambios en el perfil de la demanda, resultaba difícil efectuar ajustes automáticos en la escala de producción; lo que incrementaba los costos unitarios, alteraba los precios relativos y profundizaba el desequilibrio entre oferta y demanda.

Este esquema comenzó a resultar inoperante cuando, en razón de la inflación de los años setenta, este incremento de costos empezó a ser más significativo. Al mismo tiempo que el desarrollo tecnológico imprimió una dinámica distinta a la oferta y a los gustos del consumidor: las demandas de un mismo bien comenzaron a diversificarse al incorporar los avances tecnológicos, ocasionando cambios súbitos en los volúmenes de demanda y emergiendo nuevas exigencias, las demandas se volvieron inestables. Las grandes escalas de producción mostraban su rigidez para adecuarse a la nueva dinámica de los mercados.

En adición, las crisis económicas de los años setenta pusieron fin a la expansión de los mercados internos de los países industrializados europeos y de los Estados Unidos, cuyos déficits fiscales les impidieron continuar estimulando sus demandas agregadas, en especial, hacia fines de los setentas cuando empezaron a instrumentarse políticas económicas austeras y restrictivas.

Además, estos países comenzaron a enfrentar la oferta de bienes de los países de reciente industrialización; lo que indujo a restringir aún más sus niveles de producción, haciendo más costosas e ineficientes sus grandes escalas de producción.

---

<sup>8</sup> *Ibíd.*

**Rigidez en la organización y el esquema administrativo.** De forma suplementaria al crecimiento de las grandes unidades de producción, las áreas de respaldo administrativo y de gestión de las empresas también se expandieron y robustecieron; en ocasiones, al punto de ocupar una cantidad de personal similar al de las áreas funcionales del centro del negocio.

El auge de la administración de los negocios y la adición de los nuevos sistemas de información a la operación repercutió en el crecimiento de las actividades de gestión, control, dirección y planeación de las empresas, elevando sus costos<sup>9</sup>. La integración de estos procesos hacía cada vez más compleja su organización y sus estructuras administrativas, propiciando también bajos niveles de eficiencia administrativa frente a cambios repentinos de demanda.

Este abultamiento de las estructuras administrativas contribuyó a hacer más inflexible y costosa la operación de las empresas. La modificación de estos esquemas resultaba más compleja en presencia de sindicatos, es decir, a las rigideces organizativas y de la base tecnológica había que sumar las ocasionadas por la legislación vigente y las presentes en el ámbito institucional.

**Rigidez en el marco institucional del mercado laboral.** El marco institucional del mercado de trabajo, durante la época de la posguerra y hasta fines de la década de los setentas, estuvo determinada por dos factores: uno de naturaleza económica y otro de naturaleza socio-política.

El primero se refiere a la espectacular expansión económica observada entre 1950 y 1970, de manera particular en los países de economía de mercado, donde ésta es considerada la etapa de mayor crecimiento del producto mundial<sup>10</sup>.

Este hecho propició una demanda de trabajo asumida como de pleno empleo hasta fines de los sesenta. Situación que favoreció el aumento de los salarios y las remuneraciones, al igual que la existencia y auge de los sindicatos, con una alta capacidad de negociación frente a las empresas.

Este último elemento, se halla vinculado al segundo factor del marco institucional del mercado de trabajo, el de naturaleza socio-política. Este factor es resultado de la concurrencia de diversos eventos históricos. El primero a citar es la emergencia de los países socialistas, donde el

---

<sup>9</sup> Arthur L. STINCHCOMBE, *Bureaucratic and Craft Administration of Production: A Comparative Study*. Ed. Administrative Science Quarterly, Vol. 4, No. 2 (Sep., 1959), pp. 168-187. Disponible en: [http://web.unitn.it/files/download/12389/administrative20science20quarterly204\\_1959.pdf](http://web.unitn.it/files/download/12389/administrative20science20quarterly204_1959.pdf)

<sup>10</sup> Cf. Thomas PIKETTY, *El capital en el siglo XXI*. Ed FCE, México 2014.

reconocimiento de los derechos de los trabajadores y la mejoría de sus condiciones de vida tuvieron un efecto demostración en las organizaciones sindicales de todo el mundo. En respuesta, los gobiernos de los países capitalistas estuvieron dispuestos a conceder la creación de legislaciones laborales convenientes a los intereses de los trabajadores, a fin de evitar su confrontación con los empresarios; y así diluir los movimientos sociales y mantener la estabilidad política.

Dos elementos más, que influyeron en la definición del marco institucional, fueron el desarrollo de la Organización del Trabajo (OIT), creada en 1919; y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas en 1948, en la cual se consideraron los derechos económicos, sociales y culturales parte de estos. Entre los primeros se reconocían como derechos esenciales: el derecho al trabajo, el principio de igualdad salarial, remuneraciones justas para cubrir las necesidades del trabajador y de su familia; y el derecho a la sindicalización<sup>11</sup>.

Asimismo, el Estado del Bienestar, parte del modelo keynesiano de intervención estatal, que garantizaba el impulso a la demanda efectiva y la eficiencia marginal del capital, implicó la instrumentación de un esquema de protección social para los trabajadores, que fue asumido como parte del marco institucional laboral, y concluyó fusionándose con los derechos de los trabajadores.

El marco institucional del mercado laboral estatúa la contratación colectiva como derecho; la protección contra el despido; limitaciones a la jornada laboral; mecanismos de fijación salarial; esquemas de remuneración y de prestaciones sociales que se extendían más allá del salario, derecho al descanso pagado, e indemnización en casos de violación a los derechos laborales.

El resultado final, en la interpretación de los organismos internacionales y de los círculos académicos de las escuelas de economía neoclásica y monetarista, era que este marco jurídico y sus ordenamientos daban lugar a una regulación excesiva, misma que causaba la rigidez del marco institucional que regía las relaciones laborales, y que limitaba el ajuste del mercado de trabajo.

Porque generaba incentivos negativos sobre el comportamiento de los individuos para determinar su oferta de trabajo; al tiempo que desalentaba la demanda por parte de las empresas; ambos factores impedían el proceso de ajuste automático, tanto por vía de los precios como por

---

<sup>11</sup> Mozart Víctor RUSSOMANO, El Derecho del Trabajo en el Siglo XX. En Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., La Ciencia del Derecho en el Siglo XX. México 1998, pp. 815-851. Disponible en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/114/21.pdf>

cantidades; y daba lugar a niveles de ocupación alejados, cada vez más, del pleno empleo. Pues, las remuneraciones no estaban determinadas por los niveles de productividad sino que eran fijadas institucionalmente, causando un desempleo creciente, debido a los desequilibrios en el mercado de trabajo generados por la intervención excesiva del Estado y de los sindicatos.

### **3. Flexibilización laboral**

Las rigideces del proceso productivo: tecnológica, organizativa e institucional, interactuaban entre sí. La solución planteada para resolverlas surgió a fines de los setentas, pero cobró auge y se desarrolló en la década de los ochenta, bajo el concepto de *flexibilización laboral*, misma que comprendía una faceta para cada uno de los ámbitos donde estaban presentes. No obstante, la flexibilización de las diferentes rigideces tenía un elemento en común: la organización del trabajo. Por tanto, la solución pasaba por la transformación del marco jurídico laboral, además de los cambios específicos de carácter tecnológico y organizacional del proceso productivo, ya iniciados. Así, el aspecto central de la flexibilización lo constituyó la reforma laboral.

Desde su origen, el concepto de *flexibilización laboral* se utilizó bajo diferentes acepciones, por lo que se le considera un concepto polisémico<sup>12</sup>, al que se le han atribuido diversas definiciones. No obstante, todas coinciden en incluir, como parte de su connotación esencial, a la capacidad de adaptación de las empresas y del trabajo, o a su habilidad de transformación de frente a los cambios de la realidad económica; además, las diferentes acepciones de *flexibilización laboral* refieren esta capacidad de mutación o ajuste del mercado de trabajo en diferentes términos: de organización, de calidad, de precios, de cantidades, de arreglos institucionales, o de sus regulaciones o políticas, para hacer frente a la dinámica económica de los mercados o a los cambios en la política económica.

De forma complementaria se puede adicionar que la noción de flexibilidad laboral encuentra su fundamento en la teoría neoclásica del mercado de trabajo, la cual establece que la posibilidad de ajuste entre oferta y demanda sólo puede ocurrir en un contexto de precios y cantidades flexibles, es decir donde los agentes económicos puedan determinar libremente los niveles correspondientes

---

<sup>12</sup> Ver CHAVEZ RAMIREZ, Op. Cit y Ricardo A. LAGOS, *¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?* En Revista de la CEPAL, núm. 54, Santiago de Chile, 1994, pp. 81-95. Disponible en: [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11963/054081095\\_es.pdf?sequence=1](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11963/054081095_es.pdf?sequence=1)

entre sí, con la menor interferencia posible de factores ajenos al mercado, que ocasionen rigideces; por lo que se requiere de un marco institucional adecuado.

Al abordar los procesos de flexibilización de las rigideces antes enunciadas, se advierte que cada uno se vincula con la flexibilidad laboral en diferentes aspectos, como se explica a continuación.

Desde el punto de vista de la flexibilidad de las **Rigideces en la escala y el esquema tecnológico de producción**, éstas se resolvieron con base a tres estrategias principales, seguidas por las empresas de los países de mayor industrialización: una, reducir sus escalas de operación, para producir bienes dirigidos a la atención de demandas más diversificada, sobre la base de nuevos desarrollos tecnológicos; dos, fragmentar los procesos productivos, y tres, su relocalización en diferentes regiones y países donde se encontrara alguna ventaja competitiva, en términos de costos, esencialmente. Lo cual dio un impulso importante a la industria maquiladora en todo el mundo.

Este proceso requería flexibilizar las condiciones de contratación en el mercado de trabajo para ajustar las cantidades de empleo, sin que ello implicara conflictos con organizaciones gremiales, por la reducción de las plantillas al nivel necesario y sin cargos por indemnización por ello.

Esta flexibilización era una condición para operar el nuevo esquema tecnológico, caracterizado por un aumento en la relación capital-trabajo. Es decir, había una tendencia a reducir la proporción de trabajo que se requería por cada unidad de capital. Igualmente, la diversidad de la demanda, en paralelo, con la celeridad sustitución tecnológica, inducía cambios repentinos en las cantidades de trabajo requeridas, que era necesario ajustar de forma cuasi automática.

De la misma manera, las menores escalas de producción y ya no precisaban de la alta especialidad de los puestos de trabajo de la producción en serie, sino más bien inducían su polivalencia y la libre movilidad entre ellos; tanto como la entrada y salida de los trabajadores de un proceso productivo a otro, o de una empresa a otra, sin la injerencia sindical.

La flexibilidad de las **Rigideces en la organización y el esquema administrativo**, utilizó como estrategia la reducción de las áreas de soporte administrativo al interior de las empresas, mediante su externalización. Este proceso derivó en un uso intensivo del esquema del “*outsourcing*” y en el aumento del sector de servicios empresariales, fenómeno conocido como terciarización.

Esta estrategia de flexibilización organizativa también implicó una de carácter laboral, toda vez que se requería mudar las relaciones laborales, estableciendo nuevas formas de contratación de

servicios de trabajo, reduciendo sus costos, esencialmente mediante la exclusión de los sistemas de seguridad social compulsivos para las empresas en el orden jurídico vigente. Lo que se lograba por medio de esquemas de relación indirecta a través de terceros o por medio de la figura de compra de servicios, y ya no bajo un contrato que regía la relación entre un empleador y un empleado.

Finalmente, la flexibilización de la **Rigidez en el marco institucional del mercado laboral** significaba emprender el cambio del marco jurídico-normativo que regía el mercado laboral, para permitir una fijación del precio del trabajo sin la influencia y la determinación institucional de la capacidad de negociación de los sindicatos y la intervención de los ministerios del trabajo de los gobiernos, es decir mediante la desregulación de las relaciones laborales.

Este proceso de flexibilización sintetizaba los cambios que se necesitaba emprender en el mercado del trabajo, para permitir el libre ajuste de los precios (salarios) y cantidades de demanda y oferta, descartando los costos adicionales que imponían los esquemas de protección y seguridad social, impuestos bajo el Estado del Bienestar y disminuyendo el poder de negociación de los sindicatos.

Un elemento que habilitó la flexibilización del marco institucional fue el desarrollo tecnológico, presente en prácticamente todos los sectores productivos, pues dio lugar a una nueva relación capital-trabajo, con tendencia a disminuir la proporción de éste último en favor del capital; lo que minó la posición de los sindicatos en los arreglos institucionales vigentes, y facilitó el cambio en las formas de regulación del mercado de trabajo.

En este contexto, los países industrializados fueron los primeros en impulsar procesos de flexibilización laboral, bajo proyectos de reformas al marco jurídico de regulación laboral vigentes.

#### **4. Reformas laborales en países industrializados**

Los eventos de la década de los setenta apremiaron el cambio de modelo de desarrollo y de la organización productiva vigentes hasta entonces. De manera particular, los déficits fiscales, la inflación, la mayor competencia internacional y el aumento del desempleo, urgieron a emprender cambios institucionales. A finales de la década de los setenta los países industrializados, fueron los

primeros en dar apertura a procesos de flexibilización laboral, que quedaron institucionalizados por medio de reformas laborales durante las siguientes dos décadas<sup>13</sup>.

En la década de los ochenta, los Estados Unidos bajo la administración de Ronald Reagan e Inglaterra con la primera ministra Margaret Thatcher son el paradigma inicial de la reforma laboral. Las reformas emprendidas por estos países se definen por la adopción de principios de libre mercado, lo cual en términos del mercado de trabajo significa la menor intervención posible de factores institucionales, en la determinación de precios y cantidades, lo cual ambos países llevaron a cabo mediante cambios en sus marcos normativos y regulatorios.

Las reformas laborales en esos países se dirigieron, en primer lugar, a eliminar los factores que distorsionaban y encarecían los costos laborales al margen de la interacción entre oferta y demanda. Por lo que se inició un proceso de desregulación en la fijación del salario mínimo efectivo y del salario mínimo federal; lo mismo ocurrió con los contratos colectivos de trabajo, que incidían en la determinación de la oferta laboral y en fijación salarial, los cuales se excluyeron como forma compulsiva en las relaciones industriales; también se eliminaron las restricciones de los tiempos de trabajo. En particular, ésta y otras acciones se dirigieron a disminuir la capacidad de negociación de los sindicatos; el derecho a huelga fue condicionado<sup>14</sup>. De forma complementaria, en segundo término, se recortaron los beneficios del seguro de desempleo y se incrementaron los requisitos para acceder a él; asimismo en el caso de Estados Unidos se eliminó el Empleo de Servicio Público, que era un mecanismo para dar puestos de trabajo en servicios públicos a desempleados con niveles de ingreso por debajo de la línea de pobreza<sup>15</sup>. La legislación laboral se modificó para flexibilizar y desregular la contratación individual, estimular el trabajo por cuenta propia y el *outsourcing*.

---

<sup>13</sup> Mark WOODEN and Judith SLOAN, *Industrial Relations Reform and Labour Market Outcomes: A Comparison of Australia, New Zealand and the United Kingdom*. En Reserve Bank of Australia *Unemployment and the Australian Labour Market*, 1998. Disponible en <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.411.75&rep=rep1&type=pdf>

<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> Sam ROSENBERG, *The Evolution of the National Employment Model of the United States*. Paper prepared for its presentation at the 26th conference of the International Working Party on Labor Market Segmentation (IWPLMS), Berlin, September 8 – 11. (DRAFT). Disponible en. [http://www.iaq.uni-due.de/projekt/hp/dynamo/papers/rosenberg\\_paper.pdf](http://www.iaq.uni-due.de/projekt/hp/dynamo/papers/rosenberg_paper.pdf)



De forma general, la reforma laboral en los países industrializados que se llevó a cabo en las décadas de los ochenta y noventa, se caracterizaron por implementar medidas similares a las descritas<sup>16/17/18</sup>.

## 5. Flexibilización y reforma laboral en América Latina

El proceso de flexibilización laboral y su institucionalización mediante cambios en las legislaciones laborales de los países latinoamericanos, ocurrió de forma diferente, si bien existen similitudes y un origen causal común al de los países industrializados, debe destacarse, que el proceso se verificó inducido por las relaciones económicas con los Estados Unidos y los países europeos.

En primer término, también en América Latina se presentó la crisis de su modelo de desarrollo, basado en el proceso de industrialización por sustitución de importaciones. El esquema de protección a las industrias nacionales y los esquemas de subsidios destinados a abatir los costos de producción, también provocaron la crisis fiscal de los gobiernos latinoamericanos, que en este caso derivó en la crisis de la deuda en la década de los años ochenta.

El esquema de solución propuesto fue similar al del mundo desarrollado: mudar la política económica a un modelo de liberación comercial y financiera, un proceso de desregulación de la actividad económica, que significó dismantelar los esquemas proteccionistas y eliminar las barreras a los flujos de mercancías y de capitales, en sus diferentes formas.

Este cambio de política permitió a los países latinoamericanos convertirse en receptores de la relocalización y redespigue de las empresas de los países industrializados y de la fragmentación de sus procesos productivos; se registró un auge de las empresas maquiladoras y la llegada de nuevas empresas, entre las que destacaron las automotrices y las electrónicas, así como empresas comerciales y de distribución a gran escala. Este proceso, sin embargo no logró contener los efectos de las recurrentes crisis económicas que se presentaron a lo largo de las décadas de los años ochenta y noventa, que se significaron por impulsar altas tasas de inflación, bajos niveles de crecimiento económico y desempleo, que concluyeron con un aumento importante de la pobreza.

---

<sup>16</sup> Werner EICHHORST und Paul MARX, **Reforming German Labor Market Institutions: A Dual Path to Flexibility**. Ed. Institute for the Study of Labor, IZA, Discussion Paper No. 4100. Bonn Germany. March 2009; Disponible en: <http://repec.iza.org/dp4100.pdf>

<sup>17</sup> Karl AIGINGER, *Labour Market Reforms and Economic Growth The European Experience in the Nineties*. Ed. WIFO Working Papers, No. 232 September 2004. Disponible en: <http://www.oecd.org/eco/growth/34943545.pdf>

<sup>18</sup> International Monetary Fund, **World Economic Outlook, Advancing Structural Reforms**, April 2004. **WORLD ECONOMIC AND FINANCIAL SURVEYS** A Survey by the Staff of the [International Monetary Fund](http://www.imf.org) 2004.

Tales resultados indujeron una expansión importante del sector informal de la economía: este fue el recurso que encontraron las empresas para abatir costos y los trabajadores de encontrar alternativas de empleo, al margen de los acuerdos normativos y legales vigentes, sobre la duración y extensión de la jornada laboral, y los salarios fijados institucionalmente. Este tipo de acuerdos laborales también excluía, por supuesto, los esquemas de protección social, vigentes.

De tal suerte que la flexibilización del mercado de trabajo en los países latinoamericanos empieza a operar en la práctica, de forma espontánea, sin una agenda formal, inducida por la existencia del sector informal<sup>19</sup>. No será hasta la primera década del siglo XXI, cuando se formalizan las iniciativas de reforma laboral en los países latinoamericanos, con los mismos objetivos que en los países industrializados: desregular el mercado de trabajo.

Tal desregulación apunta a la libre contratación de tiempos de trabajo y fijación salarial, al margen del poder de negociación de los sindicatos, que en estos países crecieron al cobijo gubernamental, como parte del corporativismo estatal, y ahora actúan como un lastre. Especialmente en un contexto donde los Estados buscan redimensionar su tamaño, reducir sus costos y reconocer como sus interlocutores legítimos a los ciudadanos, en lugar de las organizaciones de trabajadores.

### **Conclusión**

La reforma laboral que se ha emprendido tanto en los países industrializados, en los años ochenta y noventa, como en los países latinoamericanos en los albores del presente siglo, tiene sus raíces en el proceso de desarrollo y transformación tecnológica, así como en los cambios en la organización económica, impulsada para enfrentar las crisis económicas de finales del siglo pasado.

Estas reformas laborales han tenido como propósito la desregulación de los mercados de trabajo, para permitir que tanto las cantidades de oferta y demanda como la fijación de los niveles salariales, se ajusten de manera automática por el mecanismo del mercado, excluyendo factores de naturaleza distinta a este, con el objetivo de resolver el problema del desempleo y los bajos niveles de productividad, en la visión oficial de los organismos internacionales y los gobiernos. Es en este contexto, en el que se ubica la reforma de la legislación laboral en México, del año 2012.

---

<sup>19</sup> Ricardo A. Lagos, *¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?* En Revista de la CEPAL, Número 54. Diciembre 1994, SANTIAGO DE CHILE.

## ***II. Antecedentes y causas de la reforma laboral en México:***

En el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establecieron las pautas para regular el derecho al trabajo, señalando disposiciones para la duración de la jornada de trabajo; el trabajo de los menores y las mujeres; el salario mínimo; las horas extras; el derecho al descanso; las responsabilidades de patrones y trabajadores; el derecho a huelga; el contrato de trabajo; las condiciones de trabajo y la vivienda. La facultad de legislar en materia de trabajo se otorgó al Congreso de la Unión. La Ley Federal del Trabajo vigente hasta 2012, se expidió en 1970, y en esos 42 años se reformó en 25 ocasiones, las principales reformas se relacionaron con el salario mínimo y prestaciones como la vivienda; la última reforma actualizó los artículos que se referían a las Secretarías de Estado, cuya denominación fue modificada así como al Gobierno del Distrito Federal en lo conducente; además de eliminar la mención que se hacía de los departamentos administrativos que ya no tienen vigencia.

En los países latinoamericanos prevalece la heterogeneidad estructural, esto es, los mercados se encuentran segmentados, el mercado laboral exhibe una desigualdad entre trabajadores formales e informales. El mercado de trabajo se caracteriza por tener niveles bajos de calificación, exceso de regulaciones, altas tasas de rotación laboral, un amplio sector informal, sindicatos politizados, pero con escasa presencia en el lugar de trabajo y poco poder de negociación. La relación entre patronos y sindicatos es antagónica y los gobiernos tienen vínculos paternalistas o de control sobre los sindicatos, limitando su capacidad para ejercer un contrapeso.

La apertura económica, requiere que el país incremente su competitividad, pero con las condiciones vigentes en el mercado laboral, no era posible la mejora de la competitividad en el corto plazo, por ello se volvió necesario realizar la reforma laboral, para compatibilizar las condiciones del país con la normatividad existente.

### **1. Efectos de la crisis de los años ochenta sobre las condiciones del mercado de trabajo en México:**

La crisis de la deuda en 1982, obligó a México a emprender un conjunto de transformaciones institucionales que afectaron el desarrollo económico; se dieron pasos importantes para proyectar la economía hacia el exterior, donde un superávit en la balanza de pagos financió el pago del servicio de la deuda. Este cambio de paradigma se reflejó en la adhesión de México en 1986 al Acuerdo

General sobre Aranceles Aduaneros y de Comercio<sup>20</sup> (GATT), en el cual, nuestro país, se comprometió a eliminar los precios oficiales de referencia, a continuar la sustitución de los controles directos por aranceles y a reducir el arancel máximo a 50 por ciento. En 1993 se negoció el Tratado de Libre Comercio (TLC) entre México, Estados Unidos de América (EUA) y Canadá, acentuando la apertura de la economía mexicana. Aunado a ello, a mediados de los ochenta y principios de los noventa, se vendió el sistema bancario, que se había nacionalizado en 1982, y se desnacionalizaron las empresas paraestatales.

Durante el periodo 1983-1990, la tasa media de crecimiento anual (TMCA) del Producto Interno Bruto (PIB) fue de 2.1 por ciento real. De 1991 a 1994, el crecimiento promedio ascendió a 3.4 por ciento, sin embargo, para 1995 se redujo en 5.8 por ciento. Por otra parte, la población de 1960 a 1980, se incrementó en 31.9 millones de mexicanos, al pasar de 34.9 millones en 1960 a 66.8 millones para 1980; esto equivale a una TMCA de 3.3 por ciento<sup>21</sup>. Además se observó un incremento en la participación en el empleo de la mujer de 3.7 millones entre 1970 y 1980. Estos factores generaron un importante incremento en la Población Económicamente Activa (PEA), en específico, de 1970 a 1980, aumentó a una TMCA de 5.5 por ciento<sup>22</sup>.

De 1980 a 1995, con el enorme peso del servicio de la deuda, a pesar de las severas políticas de ajuste, el país presentó bajos niveles de crecimiento, en contraste con mayores incrementos de la PEA, lo que ocasionó que se modificara el mercado laboral, dado que la demanda de trabajo creció en menor medida que el aumento de la oferta laboral. La apertura de la economía de la economía requería del incremento de la competitividad, y se optó por las vías tradicionales: precios más bajos,

---

<sup>20</sup> Se trata de un convenio que fue ideado en el marco de la Conferencia de La Habana que se llevó a cabo en el año 1947 y que fue firmado un año después por 23 países, con el objetivo de fijar un conjunto de pautas de alcance comercial y concesiones arancelarias. Véase. Organización Mundial del Comercio, *Los años del GATT: de La Habana a Marrakech* [en línea], disponible en: <[https://www.wto.org/spanish/thewto\\_s/whatis\\_s/tif\\_s/fact4\\_s.htm](https://www.wto.org/spanish/thewto_s/whatis_s/tif_s/fact4_s.htm)>

<sup>21</sup> INEGI, Población total por entidad federativa, 1895 a 2010 [en línea], febrero 2012 [consulta: 3 de junio de 2015], Disponible en: <<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=mdemo148&s=est&c=29192>>

<sup>22</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Estadísticas históricas de México 2009* [en línea], México 2009 [consulta: 6 de junio de 2015] disponible en: <[http://www.inegi.org.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/pais/historicas10/Tema5\\_Empleo.pdf](http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/pais/historicas10/Tema5_Empleo.pdf)>

mejor calidad, mayor oportunidad en los suministros del producto, así como eliminar rigideces en la asignación del factor trabajo.

La forma más rápida de aumentar la competitividad fue disminuir los costos laborales, (salarios, prestaciones, gastos de seguridad social), aumentar la eficiencia de los trabajadores ya empleados y minimizar la injerencia de las organizaciones sindicales que pudiesen representar un factor de desequilibrio.

También se optó por buscar la flexibilidad de los trabajadores, a través de la variación de la cantidad de los mismos y de su salario, de esta forma podría achicarse o expandirse la planta laboral, y pagar de acuerdo con mediciones de productividad. Se incorporó la movilidad interna dentro del proceso de trabajo y la polivalencia. De esta manera se llegó al modelo del outsourcing.

La flexibilización laboral puede analizarse en dos frentes: en el mercado de trabajo el equilibrio se alcanzaría a través de ajustes en la cantidad, precio y calidad de la mano de obra contratada, lo que puede conducir a la reducción de los costos laborales. Por otra parte, al interior del proceso de trabajo se incorporan la movilidad interna, la polivalencia, la recalificación, la identidad, una cultura laboral específica, el trabajo en equipo y el sindicato de la empresa, es decir se trata de aspectos culturales y subjetivos que modelan las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores.

La apertura económica, el bajo crecimiento económico y el aumento de la PEA, ocasionaron importantes modificaciones en los procesos productivos y organizativos. La apertura económica ocasionó que las industrias implementaran la flexibilización de las relaciones laborales, para disminuir los costos salariales que enfrentaban; además, las fluctuaciones en la demanda de productos y la introducción de otros, requerían el cambio constante en la plantilla de trabajadores, situaciones que se posibilitaron gracias al incremento de la PEA<sup>23</sup>.

De esta forma, la reestructuración del modelo económico, redujo la influencia de los sindicatos para negociar salarios, prestaciones y condiciones laborales. Se incrementó la contratación de eventuales o por tiempo limitado<sup>24</sup>. Esto significó una limitación a las conquistas laborales de los años

---

<sup>23</sup> Organización Internacional del Trabajo. Productividad y empleo en la apertura económica [en línea], 1999 [consulta: 6 de junio de 2015], disponible en: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09\\_467\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09_467_span.pdf)>

<sup>24</sup> IBID.

anteriores, lo que fue posible por las alianzas de los sindicatos con el Estado, que al negociar convenios de modernización y productividad, debilitaron el poder sindical.

La reestructuración productiva, el aumento de la flexibilidad laboral y la disminución de la presencia de los sindicatos se relacionan con la expansión del empleo informal<sup>25</sup>. A ello se le suma el incremento del sector servicios y la reducción del empleo industrial, donde se encontraban los sindicatos con mayor poder de negociación.

En cuanto al marco regulatorio, regía la Ley Laboral de 1970, misma que se modificó en 25 ocasiones hasta 2012, de las cuales sobresalen las reformas: de vivienda en 1972; capacitación, adiestramiento y seguridad e higiene de 1978; y las adecuaciones en materia procesal de 1980<sup>26</sup>.

Durante los últimos 15 años, se llevaron a cabo diversas propuestas para la modificación de la Ley, donde se presentaron a la Cámara de Diputados más de 500 iniciativas<sup>27</sup>. Dado que desde el cambio de modelo económico para la apertura comercial modificaron las condiciones que se encontraban en los años setentas, donde el mercado laboral estaba normado por la Ley del Trabajo expedida a inicios de esa década, la cual se había expedido en un modelo de sustitución de importaciones y un sindicalismo corporativista.

## **2. Desempleo y expansión del sector informal.**

Después de cuatro décadas de debates sobre el concepto de informalidad, aún no se llega a un consenso sobre lo que significa el trabajo informal. Algunos asocian la informalidad a las características de las empresas, esto es si están registradas y pagan impuestos; otros se enfocan en

---

<sup>25</sup> Son empresas privadas no incorporadas, esto es, empresas pertenecientes a individuos u hogares que no están constituidas como entidades legales separadas de sus dueños y para las cuales no se dispone de una contabilidad completa que permita la separación financiera de las actividades de producción de la empresa de otras actividades de sus dueños. Véase. Prieto Nieto, Rodrigo, El concepto estadístico de informalidad y su integración bajo el esquema del Grupo de Delhi [en línea], INEGI, Revista Internacional de Estadística Y Geografía: Realidad, Datos y Espacio, vol. II Núm. 2, septiembre de 2011 [consulta: 4 de junio de 2015], disponible en:

<[http://www.inegi.org.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/especiales/revist-inter/Revista%20Digital%204/Doctos/RDE\\_04\\_Art05.pdf](http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/especiales/revist-inter/Revista%20Digital%204/Doctos/RDE_04_Art05.pdf)>

<sup>26</sup> Secretaría de Gobernación, Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México [en línea], México 2013 [consulta: 4 de junio de 2015], disponible en: <<http://ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/Libros2013/laboral-2013-web.pdf>>

<sup>27</sup> Avante Juárez, Rafael, Apuntes para conocer la Reforma a la Ley Federal del Trabajo [en línea], Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 213 [consulta: 4 de junio de 2015], disponible en: <<http://ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/Libros2013/laboral-2013-web.pdf>>

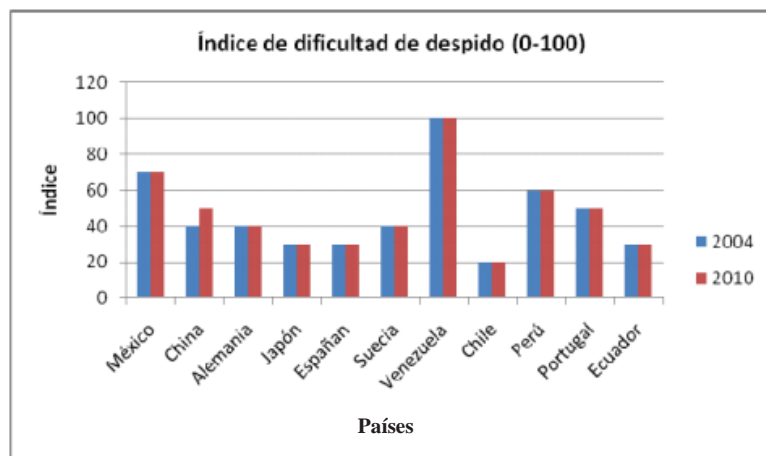
las características de los trabajadores, esto es, si están incorporados a la seguridad social o tienen un contrato de trabajo; y finalmente otros se apoyan en modelos de producción y niveles de productividad para definir la informalidad.

Tras la crisis económica de 1995, se incrementó la ocupación en los trabajos informales, se estabilizaron en alrededor de 65 por ciento de la población ocupada, lo que representa alrededor de 28 millones de trabajadores, de un total de 44 millones de trabajadores ocupados. La creación de empleos informales, ocurre principalmente en la micro empresa.

Tres elementos que han incidido en el desempeño de la informalidad en México son los siguientes:

1. Regulaciones laborales: las regulaciones laborales mexicanas, de acuerdo al World Economic Forum (2009) y el Banco Mundial (2009), se erigen en barreras al desarrollo y crecimiento de los negocios. Por ello, es posible que al impactar la productividad y supervivencia de los negocios, tales regulaciones tengan una incidencia sobre el crecimiento del sector informal. El índice de dificultad de despido, elaborado por el Banco Mundial (2009) en su publicación “Doing Business”, establece que México cuenta con un índice de alrededor de 70, mayor al de países como Japón y España.

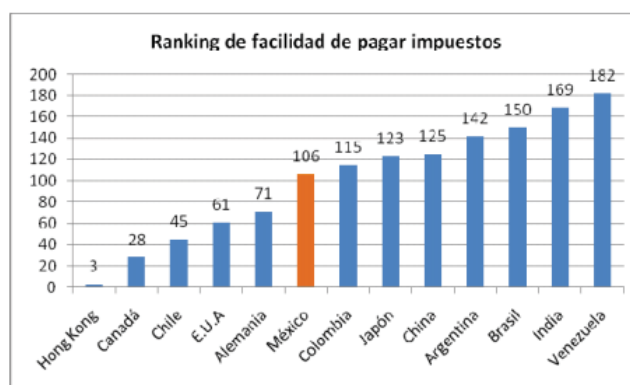
En la siguiente gráfica se puede observar que entre 2004 y 2010 el índice de dificultad de despido se mantuvo constante en la mayoría de los países, lo que habla de la estabilidad de las normativas laborales, con excepción de China, en donde se aprecia un incremento en la dificultad de despido.



Índice de 0 a 100, con 100 como mayor dificultad para despedir.  
FUENTE: Banco Mundial. Doing Business 2009.

El cumplimiento de regulaciones laborales impide que las empresas se ajusten, en tiempos de crisis, a través del empleo, ya que resulta caro despedir a los trabajadores, mientras que en tiempos de crecimiento impide que las empresas contraten a más trabajadores porque aumenta sustancialmente sus costos. Las regulaciones laborales excesivas impiden que la mano de obra pueda potenciar su eficiencia y aumentar su productividad. Por ello se infiere que una mejora regulatoria llevaría a mayores contrataciones (Kaplan, 2009), especialmente en el sector formal y probablemente a una mayor productividad y aumento en los salarios.

2. Regulaciones fiscales: México es considerado como un país donde es demasiado complicado cumplir con las regulaciones fiscales, o pagar impuestos. Esto reduce la disposición a cumplir con las regulaciones, prefiriéndose la evasión y la generación de trabajos informales, ante la baja percepción de servicios públicos de calidad y alta percepción de corrupción en el gobierno.



Fuente: World Bank, con datos de Doing Business. El ranking varía de 1- 183, teniendo al número 1 como el país que brinda el mejor sistema regulatorio propicio para la creación de un nuevo negocio.

3. Regulaciones en materia de protección social: los incentivos en beneficios son mayores para aquellos bajo un esquema de protección social que para los que se encuentran en la seguridad social, ya que en los últimos años el gasto en protección social ha aumentado en relación al de seguridad social.
4. La crisis de 2008 indujo un desempleo notable en el sector de los jóvenes.



### **3. Pérdida de legitimidad e influencia de la organización sindical.**

Con la crisis de los años ochenta se debilitó el control corporativista sobre los sindicatos y se expandió la tendencia a crear sindicatos independientes, que terminaron aislándose de los trabajadores y burocratizándose. En 1998 se creó la Unión Nacional de Trabajadores, integrando más de 150 sindicatos y alrededor de 1.3 millones de afiliados, este acontecimiento cuestiona el papel de las organizaciones sindicales, como el Congreso del Trabajo y la Confederación de Trabajadores de México, como voceros oficiales de los trabajadores, ante el gobierno. La dirección de la UNT declaró que repudiaba todas las prácticas del viejo sindicalismo y se puso a favor de una verdadera defensa de los trabajadores, a través del planteamiento de un nuevo pacto entre trabajadores y patrones.

### **4. Nuevos acuerdos en el mercado de trabajo: las primeras propuestas de una reforma laboral.**

En 1988, se inició un debate con un pronunciamiento de la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio (CONCANACO) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) sobre la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales frente a la Globalización, para lograr modernizar los procesos productivos y dar confianza a los inversionistas. Entre 1989 y 2010 se promovieron foros, se presentaron propuestas de las organizaciones patronales y de las organizaciones sindicales con el fin de impulsar un proyecto de reforma de la Ley del Trabajo, que no se materializó en una iniciativa de reforma. Finalmente, en 2010, la bancada panista presentó una iniciativa de reforma laboral que enarbó la STyPS, ese mismo año el PRI presentó su Iniciativa de reforma laboral, en esos momentos no se dieron las condiciones para llevar a cabo la reforma y las iniciativas solo presentaron las principales propuestas.

La Iniciativa del PAN planteó cinco objetivos, entre los que destaca la modernización del marco laboral para facilitar el acceso al mercado de trabajo y crear empleos, fortalecer el trabajo decente, impulsar la productividad de las relaciones laborales y propiciar la competitividad de la economía. Para ello proponía como modalidades de contratación a prueba, por capacitación y de temporada, lo que implicaba la flexibilidad para contratar y despedir; suprimir el escalafón ciego a efecto de privilegiar la productividad; incorporar la multi-habilidad para incrementar la productividad y los ingresos de los trabajadores, así como vincular la capacitación y el adiestramiento con la productividad.

Por su parte, el PRI presentó en marzo de 2011 su propuesta de ley, ésta reunió el consenso de los empresarios, las autoridades laborales y algunos legisladores. En ésta se promovía la flexibilización del mercado laboral a través de la reducción de los costos laborales y la regulación del mecanismo de la subcontratación.<sup>28</sup> Pero tampoco logró su discusión en comisiones, por lo que la reforma hubo de aplazarse hasta el siguiente periodo legislativo.

---

<sup>28</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Iniciativa de Reforma Laboral, Diagnóstico y Propuestas, junio de 2011.

### ***III. Objetivos de la Iniciativa de Reforma Laboral.***

El presente capítulo tiene como objetivo exponer el proceso del que surge la propuesta de la reforma laboral de 2012, así como la estructura de la Iniciativa que le dio origen, haciendo énfasis en la exposición de motivos y los objetivos declarados para su promoción, identificando con precisión los resultados que se esperaban con su puesta en operación.

Como se mencionó en los capítulos anteriores, a partir de la década de los ochenta, la economía mexicana emprendió un cambio en el modelo de desarrollo y de política económica, con el propósito de lograr estabilidad macroeconómica y que la exportación de productos generara un crecimiento económico en el país.

A partir de estos cambios, el mercado de trabajo comenzó a presentar rigidices, dado que representaba un alto costo para las empresas el esquema de seguridad social, lo que ocasionaba que no se generaran el número de empleos necesarios para la población debido al alto costo que generaba a las empresas; esto deriva de la protección que la Ley daba a los trabajadores, dado que contemplaba indemnizaciones altas en caso de despido, y la existencia de organizaciones sindicales con poder de decisión, dado que se seguían rigiendo por la Ley Federal del Trabajo aprobado en los años setentas, donde el entorno económico y social eran totalmente diferentes, con una economía cerrada, con altos aranceles y basada en el mercado interno.

A estos factores, se le agregan: el crecimiento que observó la Población Económicamente Activa (PEA) durante los últimos años en casi diez millones de personas; la crisis económica de 2008; la contingencia sanitaria de 2009; el cambio de flujos migratorios entre México y Estados Unidos, donde un número creciente de connacionales está regresando al país; además de las bajas tasas de crecimiento económico.

Derivado de lo anterior, no se lograban crear el número suficiente de empleos y se registraron bajos niveles de productividad en las empresas, lo que generó la expansión de un sector informal de empleo. Asimismo, la normatividad impedía la modernización de la justicia laboral, el avance democrático de las organizaciones sindicales ni sanciones significativas para los que llegaran a infringir la ley.

Por ello, a partir de la década de los noventa se comenzó a promover la reforma a la Ley Federal del Trabajo, en específico, se realizaron más de 500 iniciativas de reforma, con el propósito de dar mayor flexibilidad al empleo, cambiando los esquemas de remuneración laboral, así como los de contratación.

Empero, a pesar de los esfuerzos de las diversas fracciones parlamentarias, no se lograba llegar a un consenso necesario para impulsar una reforma laboral, que pudiera adaptarse a las condiciones actuales. Por lo que fue hasta 2012, en el marco de la reforma política donde se incorporó al sistema jurídico del país la figura denominada “Iniciativa para trámite preferente”, en la cual el Ejecutivo Federal podía mandar una Iniciativa que con carácter de preferente y que implicaba un plazo perentorio para dictaminar. En ese contexto, en septiembre de 2012, el Ejecutivo Federal presentó ante el Congreso la Iniciativa de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

En la propuesta del Ejecutivo Federal se pueden observar siete objetivos generales<sup>29</sup>, a saber: 1) Promover la generación de más empleos; 2) Regularizar las relaciones laborales que se encontraban en la informalidad; 3) Brindar certeza jurídica a los sectores productivos; 4) Modificar las bases que rigen el procedimiento laboral y modernizar y agilizar la impartición de justicia; 5) Mayor productividad; 6) Democracia sindical; 7) Seguridad e higiene.

De igual forma, la Iniciativa del Gobierno Federal propone 50 acciones, las cuales se exponen a continuación, ordenados de acuerdo a su objetivo general<sup>30</sup>:

---

<sup>29</sup> Es importante mencionar que diversos documentos del Ejecutivo Federal señalan como principales objetivos de la reforma laboral los siguientes: 1) Favorecer el acceso al mercado laboral y la creación de empleos; 2) Fortalecer la transparencia y democracia sindical; 3) Otorgar mayores facultades de vigilancia a las autoridades del trabajo; 4) Fortalecer la equidad de género, inclusión y no discriminación en las relaciones laborales; 5) Modernizar la justicia laboral. Si bien se encuentra semejanza con los objetivos establecidos, para el análisis de la Ley, se consideraran los objetivos inicialmente planteados en la Iniciativa.

<sup>30</sup> Las acciones se pueden repetir en cada objetivo, dado que la misma actividad puede llevar a conseguir diversos propósitos.

## **1. Promover la generación de más empleos:**

- Incluye nuevas modalidades de contratación:
  - Periodos de prueba (con el candado de que sean improrrogables y no pueden aplicarse en la misma empresa al mismo trabajador).
  - Contratos de capacitación inicial (con el candado de que sean improrrogables y no pueden aplicarse en la misma empresa al mismo trabajador).
  - Contratos para el trabajo de temporada.
- Regula la subcontratación de personal u outsourcing, el objetivo de esto fue evitar la evasión y elusión de cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón.
- Brinda mayor protección y seguridad jurídica a los mexicanos que van a laborar en el extranjero, a través de 3 modalidades de contratación.
- Se reconoce el teletrabajo o el trabajo a distancia haciendo uso de las tecnologías de información.

Mediante estas acciones se da mayor flexibilidad a las formas de contratación, con lo que se pretende generar las condiciones para que un mayor número de personas, puedan integrarse a puestos de trabajo de la economía formal.

## **2. Regulariza las relaciones laborales que se encontraban en la informalidad:**

- Incorpora la definición de trabajo decente que promueve la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual está acorde con la definición de trabajo digno establecido en la constitución.
- Incluye nuevas modalidades de contratación:
  - Periodos de prueba (con el candado de que sean improrrogables y no pueden aplicarse en la misma empresa al mismo trabajador).
  - Contratos de capacitación inicial (con el candado de que sean improrrogables y no pueden aplicarse en la misma empresa al mismo trabajador).
  - Contratos para el trabajo de temporada.
- Regula la subcontratación de personal u outsourcing, el objetivo de esto fue evitar la evasión y elusión de cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón.

- Brinda mayor protección y seguridad jurídica a los mexicanos que van a laborar en el extranjero, a través de 3 modalidades de contratación.
- Determina como nueva obligación patronal, el que el centro de trabajo se afilie al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de Trabajadores (INFONACOT).
- Propicia mejores condiciones de trabajo a grupos vulnerables como son: los trabajadores eventuales y del campo, los domésticos y los mineros.
- Reconoce el teletrabajo o el trabajo a distancia haciendo uso de las tecnologías de información.
- Establece un procedimiento sumario para tramitar los conflictos suscitados con motivo del otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del sistema de ahorro para el retiro.

La Iniciativa establece el concepto de trabajo “digno o decente” como aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad, con beneficios compartidos y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Con estas acciones, se pretende que aquellas actividades que se desarrollan en la informalidad, se regularicen y pasen al mercado formal, dado que a través de la generación de empleos, así como fortalecer las redes de protección social para los trabajadores formales, son incentivos para formalizar los empleos y eliminar la segmentación del mercado laboral.

### **3. Brindar certeza jurídica a los sectores productivos.**

- Incluye nuevas modalidades de contratación:
  - Periodos de prueba (con el candado de que sean improrrogables y no pueden aplicarse en la misma empresa al mismo trabajador).
  - Contratos de capacitación inicial (con el candado de que sean improrrogables y no pueden aplicarse en la misma empresa al mismo trabajador).
  - Contratos para el trabajo de temporada.

- Tipifica el trabajo de los menores de 14 años fuera del círculo familiar.
- Replantea el mecanismo para dar un aviso de rescisión de una relación de trabajo.
- Incluye una nueva causal de rescisión de relación laboral sin perjuicio para el trabajador, ésta consiste en que el patrón le exija realizar actos o conductas o tener comportamientos que menoscaben o atenten contra su dignidad.
- Fortalece los derechos de las trabajadoras y propiciar la equidad y responsabilidad familiar entre hombres y mujeres, se incluyó la figura de licencias por paternidad.
- Establece un techo de 12 meses de salarios vencidos (caídos), si el juicio dura más tiempo, entonces sólo se generarán intereses sobre éstos.
- Propicia mejores condiciones de trabajo a grupos vulnerables como son: los trabajadores eventuales y del campo, los domésticos y los mineros.
- Mejora las condiciones de trabajo de los empleados domésticos.
- Incluye en el Título Sexto de la Ley un nuevo Capítulo para regular los trabajos que se realicen en las minas.
- Elimina la posibilidad de que un mismo patrón tenga múltiples emplazamientos a huelga por diversas organizaciones sindicales, para ello se propuso establecer como negativa de emplazamiento a huelga la realización de un contrato colectivo de trabajo, en caso de que ya existiera uno con los mismos fines.
- Incrementa a cinco mil días de salario la indemnización por muerte del trabajador, el monto era de 730 días de salario.
- Actualiza las tablas de Enfermedades de Trabajo y valuación de las incapacidades permanentes.
- Amplia la competencia de las autoridades federales, mediante una nueva interpretación y alcance del concepto de “concesión federal”
- Establece nuevas reglas para la tramitación de las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo o administración de contrato ley, para otorgar mayor certeza y seguridad jurídica en estos procedimientos.
- Incrementa el monto de las sanciones a quienes infringen las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que podrían llegar hasta cinco mil veces de salario mínimo general por cada violación cometida.

- Propone subsanar deficiencias que presenta el texto actual de la Ley, pues a manera de ejemplo puede citarse que existen preceptos en vigor que utilizan reenvíos a disposiciones que se encuentran derogadas.

Mediante estas acciones, se logra dar mayor certeza jurídica a los sectores productivos, dado que las empresas podrán contratar a trabajadores sin que ello represente un mayor costo del ordinario, mientras que a los empleados se les respetará sus derechos laborales.

#### **4. Modificar las bases que rigen el procedimiento laboral y modernizar y agilizar la impartición de justicia laboral.**

- Replantear el mecanismo para dar un aviso de rescisión de una relación de trabajo. Se estableció un techo de 12 meses de salarios vencidos (caídos), si el juicio dura más tiempo, entonces sólo se generarán intereses sobre éstos.
- Armonizar la LFT con los criterios de la Suprema Corte de la Nación, en el sentido de exceptuar al patrón de pagar el reparto adicional de utilidades, si obtuvo de la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspensión correspondiente, en tanto la situación perdure.
- Suprimir la cláusula de “exclusión por separación”, que la Ley permite establecen en los contratos colectivos en consonancia con los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Eliminar las Juntas Locales y Federales de Conciliación, pues en casi todas las localidades funcionan Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Incorporar el término “conciliación” a fin de que sea una vía para que las partes resuelvan su conflicto, en línea se crea la figura de “funcionarios conciliadores” como parte de los trabajadores de las Juntas.
- Establecer un servicio profesional de carrera especial para los servidores públicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Profesionalizar al personal jurídico de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- Facilitar y transparentar los juicios, haciendo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje utilicen herramientas tecnológicas a fin de dar celeridad a los trámites.
- Modificar la estructura de la primera audiencia en el procedimiento ordinario.



- Establecer un procedimiento sumario para tramitar los conflictos suscitados con motivo del otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del sistema de ahorro para el retiro.
- Incrementar los montos de las correcciones disciplinarias, medios de apremio y multas para sancionar la interposición notoriamente improcedente del recurso de revisión y de reclamación contra los actos de ejecución.
- Prever que cuando un conflicto de huelga se prolongue por más de sesenta días, tratándose de patrones que tengan a su cargo la prestación de servicios públicos, o más de ciento veinte días en cualquier otro caso, sin que los trabajadores lo hayan sometido a la decisión de la Junta, el patrón o los terceros que acrediten su interés podrán solicitar por escrito se inicie el arbitraje en cualquier momento.
- Establecer una vía incidental para que los terceros de buena fe puedan ejercitar acciones de restitución de la posesión de bienes de su propiedad, en caso de huelgas estalladas.
- Incorporar como causal de inexistencia de la huelga, que el sindicato no cumpla con los requisitos que contemplen sus propios estatutos para formular el emplazamiento.
- Prever como causa para negar el trámite a los emplazamientos a huelga, cuyo objeto sea el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo o un contrato ley, el hecho de no señalar con precisión las violaciones a dicho contrato y la forma de repararlas.
- Combatir los denominados “contratos de protección”.
- Establecer nuevas reglas para la tramitación de las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo o administración de contrato ley, para otorgar mayor certeza y seguridad jurídica en estos procedimientos.
- Precisar en los procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica, que sólo la huelga estallada suspende la tramitación de este tipo de conflictos.
- Prever el voto libre, directo y secreto para el desahogo de la prueba del recuento de los trabajadores, en los conflictos de huelga y titularidad de contrato colectivo de trabajo y administración de contrato ley.
- Incrementar el monto de las sanciones a quienes infringen las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que podrían llegar hasta cinco mil veces de salario mínimo general por cada violación cometida.

Con ello, se pretende lograr una impartición de justicia pronta y expedita, es decir, los trabajadores y patrones obtendrán respuesta a sus reclamos en menor tiempo, para lo cual se dota a las Juntas de Conciliación y Arbitraje con mayores atribuciones y herramientas.

## **5. Mayor productividad**

- Incorporar la definición de trabajo decente que promueve la OIT, la cual está acorde con la definición de trabajo digno establecido en la constitución.
- Impulsar la multihabilidad de los trabajadores.
- Replantear las disposiciones que regulan la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, se refuerza el vínculo entre capacitación y productividad.
- Privilegiar la productividad de los trabajadores sobre la antigüedad para la contratación en plazas definitivas, de nueva creación o provisionales pero por un tiempo mayor a 30 días.
- Vincular la formación profesional con las áreas prioritarias para el desarrollo nacional y regional, así como en las que presenten índices de mayor demanda. Nueva facultad del Servicio Nacional del Empleo. Artículos: 3, 537

La productividad debe ser entendida como el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa para la elaboración de bienes o la prestación de servicios. El aumento de la productividad trae consigo un mayor dinamismo económico. Cuando la productividad aumenta, las empresas están en posibilidad de ser más competitivas y así generar mayores utilidades, lo que a su vez permite que los salarios reales se incrementen. Por lo que la Iniciativa resalta la capacitación de los trabajadores como factor primordial en la productividad y competitividad de las empresas.

## **6. Democracia sindical**

- Prever el voto libre, directo y secreto en la elección de la directiva sindical.
- Fortalecer la rendición de cuentas por parte de las directivas de los sindicatos.
- Facilitar a los sindicatos el cumplimiento de sus obligaciones mediante herramientas electrónicas.
- Convertir en información pública los registros de los sindicatos, los contratos colectivos y reglamentos interiores.

- Otorgar facultades a las autoridades registrales para requerir a los solicitantes que subsanen las omisiones en la prestación de los documentos que se deben acompañar en el procedimiento de registro sindical.
- Prever el voto libre, directo y secreto para el desahogo de la prueba del recuento de los trabajadores.

La Iniciativa amplía la participación de los trabajadores en los procesos de elección de las directivas de sus sindicatos, pues establece la obligación de salvaguardar el libre ejercicio del voto. También prevé el derecho de los trabajadores a exigir a sus dirigentes sindicales, información y rendición de cuentas sobre la administración del patrimonio del sindicato.

## **7. Seguridad e higiene**

- Respuesta Eficaz y Oportuna a las Contingencias de la Autoridad laboral.
- Fortalecer las medidas para proteger la seguridad e higiene en los centros de trabajo.
- Facilitar la actualización de las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes.

Con estas medidas, la iniciativa incorpora derechos y obligaciones para los trabajadores y patrones frente a contingencias sanitarias. De igual forma se favorecen las condiciones de igualdad para personas discapacitadas. Finalmente, con la actualización de las tablas de enfermedades se busca contar con una descripción e identificación más completa de las enfermedades que se vinculan con la actividad laboral que desempeñan las personas.

## **IV. Análisis del contenido de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo**

Según lo expuesto en el capítulo primero, los procesos de reforma laboral emprendidos desde fines del siglo pasado tienen el propósito de institucionalizar la flexibilidad del mercado de trabajo. En el caso mexicano, conforme a lo reseñado en el capítulo segundo, ha ocurrido lo mismo: la reforma laboral ha contribuido a institucionalizar los procesos de flexibilización laboral.

Esto se ratifica al revisar tanto los objetivos, señalados para emprender la reforma (Ver Capítulo Tercero), como los temas que fueron materia de cambio en la Ley Federal del Trabajo (LFT), es decir lo relativo a: el acceso al mercado y nuevas relaciones de trabajo; nuevas condiciones laborales; regulaciones para trabajos específicos y casos especiales; así como la formación profesional y la productividad; al igual que a las nuevas disposiciones para la disolución de la relación de trabajo.

Asimismo, la Reforma también pretende mantener la seguridad social como un elemento importante en las nuevas relaciones laborales. Esto se denota al estatuir el concepto de *trabajo decente* como principio jurídico de la normatividad laboral del Estado Mexicano (artículo 2 de la LFT). Se comprende que esto busca equilibrar las nuevas condiciones en las relaciones laborales.

### **1. La flexiseguridad como fundamento del contenido de la reforma**

Al vincular los factores mencionados, la flexibilidad laboral y la seguridad social, se puede establecer que el contenido de la Reforma Laboral persigue impulsar en México lo que se conoce como la *flexiseguridad laboral*. Este concepto que empezó a utilizarse y aplicarse en Holanda y los Países Escandinavos, en la década de los ochenta, tenía como base los elementos de la flexibilidad en el mercado de trabajo y la cobertura de seguridad social, en particular en situaciones de desempleo; así como, entre sus objetivos, facilitar el reingreso a la ocupación<sup>31</sup>. “Originalmente, la flexiseguridad se plantea como un mecanismo dirigido a incrementar, al mismo tiempo, tanto la flexibilidad como la seguridad social”<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup> Juan GORELLI HERNÁNDEZ, “Crítica a la Flexiseguridad”. En Revista Latinoamericana de Derecho Social. Núm. 16, enero junio de 2013, pp. 13-82. Disponible en:

<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/16/art/art3.pdf>

<sup>32</sup> WILTHAGEN, T. y ROGOWSKI, r., Legal Regulation of Transitional Labour Markets”. Citado por GORELLI HERNÁNDEZ [2013], Ídem.

La flexiseguridad se ha convertido en un concepto base de las reformas laborales, pues desde el punto de vista del derecho del trabajo, es decir del marco jurídico del mercado laboral, busca conciliar los intereses de los empleadores con los de los trabajadores<sup>33</sup>.

En el caso de la Reforma mexicana, la Iniciativa claramente señala este principio, al declarar que “resulta insoslayable otorgar una respuesta integral, justa y equilibrada a esta problemática [de operación y regulación del mercado de trabajo] para incorporar en la legislación laboral medidas que permitan conciliar por un lado, la efectiva protección de los derechos de los trabajadores y, por el otro, el legítimo interés de los patrones por encontrar mecanismos que favorezcan la competitividad y productividad de los centros de trabajo”<sup>34</sup>.

Por una parte, existe la necesidad de establecer nuevas modalidades de contratación, en términos de los tiempos de la jornada laboral, la flexibilidad salarial y la movilidad funcional (multihabilidad), al igual que reducir los costos de extinción de las relaciones de trabajo; todo ello en correspondencia con los cambios organizacionales y tecnológicos del proceso productivo<sup>35</sup>, y con las transformaciones institucionales de las relaciones entre empresas y trabajadores, donde se sustituyen los acuerdos colectivos por acuerdos individuales.

Mientras que, de otra, se requiere salvaguardar niveles mínimos aceptables de cobertura de la seguridad social para los trabajadores, en un contexto de menor estabilidad laboral y mayor desempleo, en las cuales su protección se basa, usualmente, en la subvención durante el paro.

De ahí que, las reformas laborales también pretendan fortalecer los procesos de formación y capacitación del trabajo, y hacerlos más compulsivos para las empresas; lo mismo que los mecanismos de apoyo para la reinserción al mercado laboral. Esto tiene el propósito de facilitar la transición de un empleo a otro, elevar la empleabilidad, a fin de reducir los tiempos de paro y atender a sectores con mayores dificultades de acceso al empleo, verbigracia, poblaciones vulnerables<sup>36</sup>.

---

<sup>33</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Combinar flexibilidad y seguridad en la perspectiva del trabajo decente”. Comisión de Empleo y Política Social ESP PARA DEBATE Y ORIENTACIÓN. (Tercer Punto del Orden del Día). GB.306/ESP/3/1 306<sup>a</sup> Reunión del Consejo de Administración. Ginebra, noviembre de 2009. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_116306.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_116306.pdf)

<sup>34</sup> Iniciativa de la Reforma a la LFT 2012. Gaceta Parlamentaria, Año XV, 4 de septiembre de 2012 Número 3595-II, Pág. 6.

<sup>35</sup> Ídem.

<sup>36</sup> *Ibid.*

En este aspecto, sobresale el reforzamiento y consolidación jurídica de los servicios públicos de empleo, que las reformas laborales promueven para conseguir tales fines.

Al analizar el contenido de los cambios aprobados con la Reforma a la LFT en México, se advierte que prácticamente todos estos temas se hallan comprendidos, excepción hecha de la subvención durante el paro (seguro de desempleo<sup>37</sup>), que no fue considerado como parte de la Reforma Laboral. En cambio, se distingue por el peso que tuvieron los cambios que se buscó impulsar en materia de organización sindical y justicia laboral.

Conforme a la Iniciativa, los usos y las formas de la organización sindical en México no se correspondían con los avances del proceso democrático y en la cultura de la transparencia que el país había emprendido, por lo que se propuso impulsar cambios significativos en la legislación. Al tiempo que hacer más expeditos los procedimientos en la administración de justicia laboral.

## **2. El contenido de la Reforma Laboral**

La reforma a la Ley Federal del Trabajo, introdujo 363 modificaciones (reformas, adiciones y supresiones) a la norma. La mayoría de ellas se pueden integrar en doce áreas temáticas que se corresponden con los temas enunciados en relación a la flexiseguridad. En el Cuadro de la siguiente página se señalan dichas áreas y los temas más relevantes de cada una de ellas, las cuales integran el contenido de la Reforma Laboral.

---

<sup>37</sup> Si bien, debe recordarse que junto con la Reforma Hacendaria de 2014 se propuso una reforma social que incluía el Seguro de Desempleo, tema que se encuentra suspendido en la Cámara de Senadores.

**Cuadro 1**  
**Principales Áreas y Temas de la Reforma Laboral de México, 2012**

Áreas	Temas
i. Nuevas nociones y principios	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajo digno o decente</li> <li>2. Igualdad sustantiva o de hecho entre hombres y mujeres</li> <li>3. Hostigamiento y acoso sexual</li> <li>4. Derecho a la no discriminación</li> <li>5. Derecho a la formación profesional</li> </ol>
ii. Nuevos derechos y obligaciones	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Obligaciones para los empleadores</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión en materia de prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo (seguridad, salud y medio ambiente); y de riesgos y peligros a que están expuestos los trabajadores.</li> <li>• Acatar las disposiciones en caso de emergencia sanitaria.</li> <li>• Adecuar instalaciones para personal con discapacidad (si cuentan con más de 50 trabajadores).</li> <li>• Difusión de los contratos colectivos de trabajo.</li> <li>• Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones.</li> <li>• Afiliar su centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.</li> <li>• Otorgar permisos de paternidad en caso de nacimiento o adopción.</li> </ul> </li> <li>2. <b>Prohibiciones para los empleadores</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar políticas discriminatorias de contratación.</li> <li>• Realizar o permitir actos de hostigamiento o acoso sexual.</li> <li>• Condicionar el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo a certificados médicos de embarazo; o despedir o coaccionar a una trabajadora para renunciar por motivo de embarazo o por el cuidado de sus hijos menores.</li> <li>• Intervenir en el régimen interno del sindicato o impedir sus actividades.</li> </ul> </li> <li>3. <b>Obligaciones para los trabajadores</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observar las disposiciones de reglamentos y las Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las indicadas para su seguridad y protección personal.</li> </ul> </li> <li>4. <b>Prohibiciones para los trabajadores</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.</li> </ul> </li> </ol>

Continúa

Áreas	Temas
<p><b>iii. Acceso al trabajo y nuevas formas de relación laboral.</b></p>	<p><b>1. Período de prueba</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicable a relaciones de trabajo indeterminadas o por más de 180 días, a fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desempeñar las labores que requiere el puesto; no podrá exceder de 30 días. En el caso de los cargos directivos, gerenciales o de puestos especializados, el plazo puede prolongarse hasta 180 días. En este caso la relación laboral se puede terminar sin obligaciones para el patrón.</li> </ul> <p><b>2. De capacitación inicial</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación temporal de trabajo en la que el trabajador tiene garantizadas sus condiciones generales de trabajo y de seguridad social; obligándose a prestar sus servicios a fin de adquirir conocimientos o habilidades necesarias para ser contratado. Tendrá una duración máxima de 3 meses, o de 6 meses para puestos directivos, gerenciales o que requieran conocimientos especializados. Si los objetivos de la capacitación no se logran la relación se puede terminar sin obligaciones para el patrón.</li> </ul> <p><b>3. Por tiempo indeterminado para labores discontinuas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones de trabajo donde los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, por temporada, o que no exijan la prestación de forma regular semanal, mensual o anualmente. Los trabajadores bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.</li> <li>• La suspensión de los efectos de la relación de trabajo es causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad tanto para el trabajador como para el patrón.</li> </ul> <p><b>4. Subcontratación (outsourcing)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación laboral por medio de la cual un patrón, denominado contratista, ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, quien fija las tareas del contratista y supervisa sus servicios o la ejecución de las obras contratadas.</li> <li>• Para que la Ley permita esta forma de relación laboral deben cumplirse determinadas condiciones y reglas, tanto para los servicios y los trabajadores de la empresa contratante como los de la contratista.</li> <li>• En caso de su incumplimiento, el contratante puede ser considerado como patrón para todos los efectos establecidos en la LFT y respecto a las obligaciones en materia de seguridad social, o bien ser sujeto de sanciones pecuniaras o de las provenientes de las demandas laborales de los trabajadores.</li> </ul>
<p><b>iv. Modificaciones a las condiciones de trabajo.</b></p>	<p><b>1. Multihabilidad de los trabajadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores pueden desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.</li> </ul>

Continúa



Áreas	Temas
<p><b>iv. Modificaciones a las condiciones de trabajo.</b></p>	<p><b>2. Salario: pago por hora y pago electrónico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El empleador y el trabajador pueden convenir el pago por cada hora de prestación del servicio, sin exceder la jornada máxima legal y respetando los derechos laborales y de seguridad social. Sin importar si laboró en un día una hora u ocho horas, el trabajador debe recibir por lo menos un salario mínimo.</li> <li>Se regula la práctica de pagar el salario a través de medios electrónicos, con el consentimiento del trabajador, es decir, por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias electrónicas u otro medio electrónico. Los gastos que genere este procedimiento serán cubiertos por el patrón.</li> </ul> <p><b>3. Descanso por maternidad, paternidad y adopción</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se permite a la trabajadora transferir hasta cuatro, de las seis semanas de descanso previas al parto, para después del mismo; previa autorización médica, y tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza de la actividad desempeñada.</li> <li>Se agrega el derecho a un descanso de hasta ocho semanas posteriores al parto, cuando el hijo nacido tenga algún tipo de discapacidad o requiera atención médica hospitalaria.</li> <li>Los empleadores tienen la obligación de otorgar un permiso de paternidad de cinco días laborables, con goce de sueldo, por el nacimiento de algún hijo, y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.</li> <li>Se concede a las madres trabajadoras un descanso de seis semanas con goce de sueldo, en caso de adopción de un infante, posteriores al día en que lo reciban.</li> </ul> <p><b>4. Descanso por maternidad y reducción de una hora de la jornada de trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se limita el período de lactancia a seis meses y se establece la posibilidad, previo acuerdo con el empleador, de reducir la jornada de trabajo en una hora, cuando no sea posible amamantar a los hijos en un lugar adecuado e higiénico del centro de trabajo.</li> </ul> <p><b>5. Derechos de preferencia: escalafón ciego e inclusión de las habilidades y competencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En materia de promociones y ascensos, ahora se tomará en cuenta, además, a los trabajadores que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los de mayor capacitación, aptitud y conocimientos para realizar un trabajo; y desaparece el criterio de preferencia escalafonaria.</li> </ul> <p><b>6. Declaración de contingencia sanitaria</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En caso de contingencia sanitaria se suspenderá el trabajo de las mujeres gestantes o lactando; de menores de 16 años; ambos sin perjuicio de sus remuneraciones y derechos.</li> <li>En caso de la suspensión de labores, debido a una declaratoria de contingencia sanitaria, decretada por las autoridades sanitarias, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) debe ordenar las medidas necesarias para evitar afectaciones a la salud de los trabajadores</li> </ul>

Continúa

Áreas	Temas
<p><b>v. Trabajos y regulaciones especiales</b></p>	<p><b>1. Trabajo de menores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se regula el trabajo de los menores de 14 años<sup>38</sup> y lo distingue del que realizan al interior del seno familiar; tanto como el relacionado con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones.</li> <li>• Se prohíbe el trabajo de menores en determinados horarios, trabajos y establecimientos.</li> </ul> <p><b>2. Trabajo doméstico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sólo se regulan los horarios y los tiempos de descanso.</li> </ul> <p><b>3. Trabajadores en el extranjero</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se adecuaron las disposiciones para regular su trabajo en condiciones de dignidad y equidad, respecto a los derechos otorgados en el país donde vayan a laborar; para la expedición de visas o permisos de trabajo; las condiciones para la repatriación, la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones; sobre el apoyo consular y la inspección asesoría y seguimiento de colocación con agentes y empresas privados.</li> </ul> <p><b>4. Trabajo en minas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En particular, se regula sobre las condiciones de seguridad y protección de los trabajadores mineros, con especial énfasis en los trabajadores de minas de carbón; así como sobre la responsabilidad subsidiaria de los operadores de las concesiones en casos de eventos donde trabajadores sufran incapacidad o la muerte. Y se establecen sanciones para actitudes omisas o de negligencia frente a situaciones de riesgo.</li> </ul> <p><b>5. Teletrabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se legisó para considerar como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia, mediante el empleo de tecnologías de la información y la comunicación.</li> </ul> <p><b>6. Trabajadores del campo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se amplía el tipo de explotaciones en las que pueden prestar sus servicios a un patrón: agrícola, ganadera, acuícola, forestal o mixta; se especificó que su relación de trabajo puede ser permanente, eventual o estacional.</li> <li>• Se establecen condiciones mínimas para que puedan laborar: seguro de vida en el traslado, acceso a transporte gratuito, adecuado, cómodo y seguro, tener acceso a agua potable y servicios sanitarios, interpretes, antidotos en caso de picaduras, reconocimiento de antigüedad, y derecho a prestaciones como guardería y boleta única para los hijos que estudian.</li> </ul>

**Continúa**

<sup>38</sup> El 17 de junio de 2014 se publicó en el Diario oficial de la Federación el Decreto de Reforma al Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante el cual se aumentó la edad mínima para trabajar de 14 a 15 años de edad.

Áreas	Temas
<p><b>vi. Formación profesional y productividad</b></p>	<p><b>1. Formación profesional y capacitación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Se incluyen las nociones de habilidades y competencias laborales.</li> <li>● Se modifica la obligación, por parte de los empleadores, de presentar planes de capacitación bienales en lugar de tetraanuales.</li> <li>● Se vincula la capacitación a la promoción o cambio de funciones y a la continuidad de la escolaridad.</li> <li>● Se establece la obligación de constituir Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, para empresas más de 50 trabajadores, y se les otorgan nuevas funciones.</li> </ul> <p><b>2. Productividad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Se incluye la definición de productividad</li> <li>● Se vincula a la capacitación.</li> <li>● Queda establecida la obligación del gobierno federal de promover la productividad, mediante la creación del Comité Nacional de Productividad.</li> </ul>
<p><b>vii. Disolución de la relación de trabajo</b></p>	<p><b>1. Rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Se incluye como causal de rescisión de la relación de trabajo la falta de probidad y honradez en contra de clientes y proveedores del patrón; la comisión de hostigamiento o acoso sexual, y la falta de documentos exigidos por la normatividad para la prestación de un servicio.</li> </ul> <p><b>2. Aviso de despido</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Se modificó el mecanismo para comunicar el aviso de rescisión de la relación laboral: ahora el patrón puede entregar el aviso de rescisión de manera indistinta al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje.</li> </ul> <p><b>3. Acciones del trabajador: salarios vencidos e intereses</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● En caso de juicios laborales por rescisión se limita los salarios caídos a un año y en caso de continuar el juicio, se pagará un interés de 2% mensual sobre una base de quince meses, capitalizable al momento del pago.</li> </ul>
<p><b>viii. Accidentes y enfermedades de trabajo</b></p>	<p><b>1. Responsabilidades y obligaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Se establece la responsabilidad del empleador en materia de seguridad e higiene y prevención de riesgos en el trabajo; y de los trabajadores de observar las medidas preventivas de seguridad establecidas en la reglamentación y las normas oficiales.</li> <li>● Se sustituye el concepto de Higiene por el de Salud en la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y “Salud” en el Trabajo.</li> </ul> <p><b>2. Incremento de la indemnización en caso de muerte del trabajador.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ahora deberá ser la cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.</li> </ul>

Áreas	Temas
<p><b>ix. Inspección del trabajo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Medidas de seguridad de aplicación inmediata.</b> Los inspectores tendrán la capacidad de ordenar la adopción de medidas de seguridad “de aplicación inmediata, en caso de riesgo inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas y, podrán restringir el acceso o limitar la operación en las áreas de trabajo que presenten algún riesgo, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.</li> </ul>
<p><b>x. Sanciones</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Infracción a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Incremento sustantivo en los montos de las multas.</li> </ul> </li> <li><b>2. Criterios para determinar los montos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Carácter intencional de la omisión motivo de la sanción.</li> <li>● Gravedad</li> <li>● Perjuicios ocasionados o potenciales</li> <li>● Capacidad económica del infractor</li> <li>● Reincidencia</li> </ul> </li> </ol>
<p><b>xi. Derechos Sindicales</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Voto libre, directo y secreto en la elección de directivas sindicales</b></li> <li><b>2. Rendición de cuentas por las directivas de los sindicatos;</b></li> <li><b>3. Registro sindical</b></li> <li><b>4. Registro de organizaciones sindicales, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo</b></li> <li><b>5. Emplazamientos a huelga para la firma de contratos colectivos</b></li> <li><b>6. Contratos de protección</b></li> </ol>
<p><b>xii. Administración de justicia laboral y otras responsabilidades del gobierno</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Competencia de las autoridades en materia de concesiones federales;</b></li> <li><b>2. Juntas federales y locales de conciliación;</b></li> <li><b>3. Impartición de justicia laboral;</b></li> <li><b>4. Aspectos procesales de las huelgas;</b></li> <li><b>5. Titularidad de contratos colectivos de trabajo o administración de contrato ley.</b></li> <li><b>6. Servicio Nacional del Empleo</b></li> </ol>

**FUENTE:** elaborado por el CEFPP con información de: CESOP, Reforma Laboral: Algunos apuntes para el análisis legislativo. Documento de Trabajo núm. 148, Abril de 2013. Ed. Cámara de Diputados. Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Reforma-laboral-docto148%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Reforma-laboral-docto148%20(1).pdf); y Alfredo Sánchez-Castañeda, Los diez temas fundamentales de la reforma laboral en materia individual. Ed. Fundación Friedrich Ebert en México, Análisis N° 4/2014. Disponible en: [http://www.fesmex.org/Common/Documentos/Libros/Paper\\_AP\\_Reforma\\_Laboral\\_AlfredoSanchezC\\_May2014.pdf](http://www.fesmex.org/Common/Documentos/Libros/Paper_AP_Reforma_Laboral_AlfredoSanchezC_May2014.pdf); y Ley Federal del Trabajo, DOF, Noviembre 30, 2012.

Tales contenidos, por supuesto se corresponden con los objetivos enunciados en el capítulo anterior, es decir que existe coherencia legislativa entre los objetivos y las reformas planteados como medios de consecución de los mismos, mediante su instrumentación y aplicación.

De forma complementaria, la consecución de algunos objetivos de la reforma laboral, en particular se refiere aquí al segundo de ellos, el cual se relaciona con el tránsito de la informalidad a la formalidad laboral, se ve reforzado por otras reformas legislativas, como es el caso de la reforma hacendaria, en su parte correspondiente al Régimen de Incorporación Fiscal.

Finalmente, cabe señalar que, en opinión de algunos analistas, la nueva Ley Federal del Trabajo necesita armonizarse con otras leyes, entre ellas, la Ley del Seguro Social, para homogeneizar conceptos, reglamentar prestaciones y señalar responsabilidades.



## ***V. Reformas jurídicas complementarias a la Reforma Laboral: el Régimen de Incorporación Fiscal***

Este apartado tiene como finalidad describir las reformas jurídicas complementarias que pueden contribuir a la consecución de los objetivos que plantea la Reforma Laboral. Si bien las reformas estructurales muestran un andamiaje para que fluyan entre sí y sean detonantes unas de las otras, en este caso particular, sin lugar a dudas la Reforma Social y Hacendaria tiene un impacto directo en la Reforma Laboral en lo que respecta a su objetivo medular de: “Transitar de la informalidad a la formalidad”, a través del fundamento jurídico del Régimen de Incorporación Fiscal se encuentra en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) vigente a partir de 2014, en el Título IV “De las Personas Físicas”, Capítulo II “De los Ingresos por Actividades Empresariales y Profesionales”, Sección II “Régimen de Incorporación Fiscal”, en los artículos 111 al 113 de la citada Ley.

Comentado lo anterior, en lo subsecuente nos adentraremos al estudio del Régimen de Incorporación Fiscal.

### **Antecedentes**

El Régimen de Incorporación Fiscal (RIF) inicia su vigencia a partir del 1° de Enero de 2014 en sustitución del anterior régimen denominado de Pequeños Contribuyentes (REPECOS).

En la exposición de motivos de la LISR vigente, publicada en la Gaceta Parlamentaria el 8 de septiembre de 2013, fueron señalados como objetivos prioritarios para la creación de este nuevo RIF, incrementar la capacidad de crecimiento de largo plazo de la economía mexicana, facilitando el cumplimiento de las obligaciones fiscales, para lograr mayor captación de recursos al incrementarse la base de contribuyentes, a través de incentivos a favor de la formalidad, para que de esta forma se alcance un incremento generalizado de la productividad, en el que participen todos los sectores de la población.

### **Descripción del RIF**

El RIF es para personas físicas que tengan ingresos anuales hasta de 2 millones de pesos y que realicen las siguientes actividades:

- Actividades empresariales y de enajenación de bienes: Tienda de abarrotes, papelería, carnicería, frutería, dulcería, cocina económica, entre otros.
- Prestación de servicios que no requieran título profesional: Salón de belleza, plomería, carpintería, herrería, albañilería, taxista, entre otros.

### **Incentivos por incorporación al RIF**

- Descuentos en el pago del ISR, durante el primer año será del 100%, el cual irá disminuyendo paulatinamente en un 10% a los largo de los siguientes nueve años, para pagar la totalidad del ISR a partir del décimo primer año de su incorporación y trasladarse al régimen general de personas físicas con actividades empresariales y profesionales.
- Se contarán con los beneficios del IMSS y tendrán acceso al crédito para la vivienda de INFONAVIT.
- Se podrá acceder a créditos de la Banca de Desarrollo, así como a apoyos y financiamientos del nuevo Instituto Nacional del Emprendedor.

### **Resultados del RIF**

De acuerdo a lo publicado en el Informe Sobre la Situación Económica, las Finanzas Públicas y la Deuda Pública, que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) envió al Congreso, la recaudación subió en un 23.7 por ciento real anual, por lo cual se considera que cuando el régimen este en completa operación, es decir, los contribuyentes migren al régimen general, el SAT elevará el monto de recaudación, a pesar de que los estímulos fiscales del RIF son elevados.

El padrón que integraba al Régimen de Pequeños Contribuyentes extinto, era de 3,886,294<sup>39</sup> contribuyentes, comparado con el padrón de 4,356,478 conformado actualmente por el RIF, significa un incremento del 12.09

---

<sup>39</sup> Información recaba de la página del SAT:  
[http://www.sat.gob.mx/cifras\\_sat/Paginas/datos/vinculo.html?page=gjipPorRegimen.html](http://www.sat.gob.mx/cifras_sat/Paginas/datos/vinculo.html?page=gjipPorRegimen.html)



por ciento desde su creación; es decir, en los 16 meses que tiene de vigencia el RIF, la base de contribuyentes creció en 470,184, a un ritmo promedio de 31,346 contribuyentes mensualmente.

### **Conclusión**

Con la creación del RIF se pretende dar una solución al problema de la informalidad, a través de la generación de incentivos económicos sustantivos para atraer a la formalidad a las personas físicas que ya realizan una actividad empresarial, enajenan mercancías o prestan servicios y no cumplen sus obligaciones fiscales, otorgándoles descuentos en el pago del ISR, el acceso a la seguridad social y acceso al financiamiento.

El RIF fomenta la creación de negocios en la formalidad al otorgar importantes facilidades tanto en materia de obligaciones adjetivas como en sustantivas; este nuevo régimen irá preparando a los contribuyentes para alcanzar la madurez y estabilidad fiscal para que posteriormente puedan transitar al régimen general, sin posibilidad de volver a tributar en el RIF.

En este tenor, se puede concluir que un objetivo fundamental de este régimen tributario es simplificar y promover la formalidad de las personas físicas que realizan actividades empresariales, mismo que se vincula estrechamente con la Reforma Laboral y con ello, se genera mayor productividad en el país e impulsa la sostenibilidad del crecimiento económico.



## ***VI. Resultados de la Reforma Laboral***

En este apartado se llevará a cabo una revisión de los resultados principales de la Reforma laboral, para ello se analizaron y sistematizaron las estadísticas disponibles en materia laboral, tanto del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), como del Banco de México y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el propósito de contrastar la situación antes y después de la reforma.

Para ello, se seleccionaron siete objetivos, que se consideraron como los más relevantes y con posibilidades de acceder a datos concisos para verificar la aplicación de la reforma.

El capítulo comienza con una revisión de las tendencias demográficas, hace hincapié en la transición demográfica y concluye con una revisión del déficit de empleos. A continuación se revisan los resultados en siete objetivos planteados y se concluyen con unas conclusiones preliminares.

### **1. Contexto Demográfico**

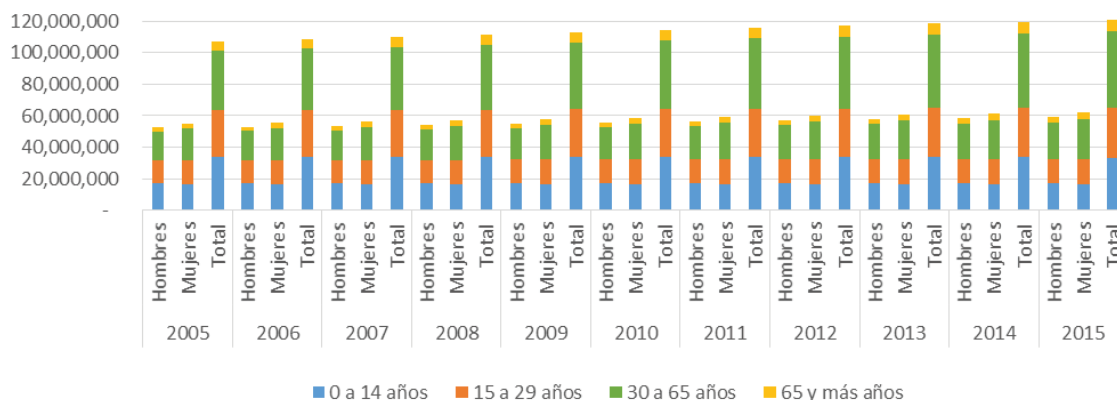
Este apartado tiene el propósito de describir el panorama demográfico de México, para lo cual se analizará la Evolución de la Población, la Población Económicamente Activa (PEA) y el Déficit de empleos, utilizando para el análisis de resultados la variables de Población Total, Población por grandes grupos etarios e indicadores de la PEA.

#### ***a. Evolución de la Población***

Se analiza la Población Total que consiste en el conjunto de personas que residen en el país, ya sean nacionales o extranjeros, de la misma manera se estudia a la Población por grandes grupos etarios; ambos análisis se refieren a datos del 2005 al 2015, se tomaron la proyecciones demográficas del Consejo Nacional de Población (CONAPO). A consecuencia de lo anterior, se puede observar que tanto la Población Total como la Población segregada por rangos de edades muestran un comportamiento creciente a razón de una tasa promedio anual de 1.2%. (ver gráfica 1)

**Gráfica 1**

**Población Total México, por sexo y grupo etario**  
(Número de Personas, años 2005-2015)



Fuente: Elaborado por el CEFP con datos de la CONAPO.

**b. Población Económicamente Activa**

Se considera PEA al conjunto de personas que están dispuestas a aportar su trabajo para la producción de bienes y servicios económicos y además tenga 15 o más años de edad.

Para este análisis se toman los promedios trimestrales por año de la PEA, a excepción de 2015, donde sólo se cuenta con la información correspondiente al 1er. trimestre del año. Como se puede apreciar en la gráfica 2, la PEA presenta un comportamiento creciente a razón de una tasa promedio anual de 2%.

**Tabla 1**

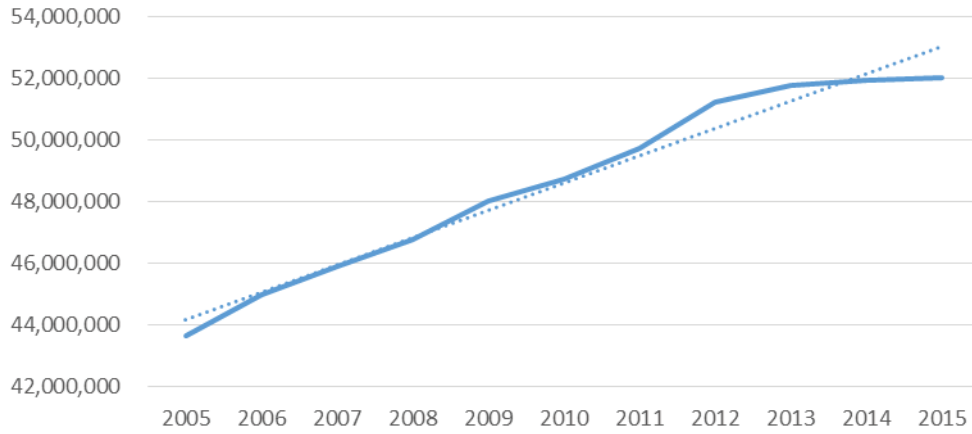
**Población Económicamente Activa**  
(Número de personas, 2005-2015)

Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PEA	43,631,501	44,982,518	45,904,540	46,769,214	48,018,362	48,717,789	49,721,702	51,228,767	51,787,087	51,924,053	52,007,842

Fuente: Elaborado por el CEFP con datos del INEGI.

**Gráfica 2**

**PEA**  
(Número de personas vs años 2005-2015)

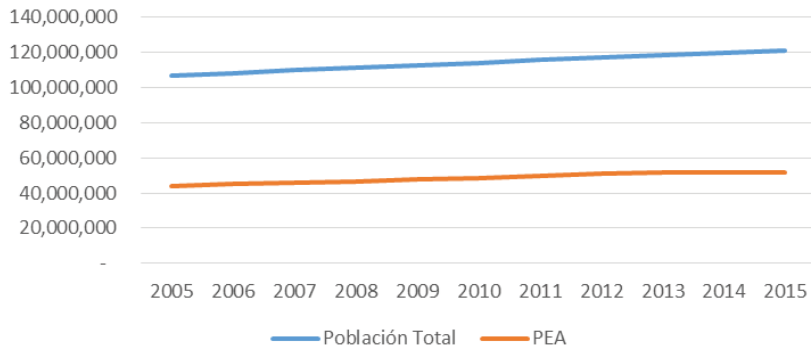


Fuente: Elaborado por el CEFP con datos del INEGI.

Derivado del estudio de la evolución de la Población Total y por grupo etario, así como la PEA, se concluye que ambas tienen comportamientos similares crecientes, como se puede observar en la gráfica 3.

**Gráfica 3**

**Comparativa Población Total vs  
Población Económicamente Activa**  
(Número de personas vs años 2005-2015)



Fuente: Elaborado por el CEFP con datos de la CONAPO e INEGI.

### c. Déficit de empleos

El Déficit de empleos es medido como la variación en la PEA vs la generación de empleos en un determinado periodo.

Para el crecimiento de la PEA se toman los promedios trimestrales por año comparados vs el periodo anterior, a excepción de 2015, donde sólo se cuenta con la información correspondiente al 1er. trimestre de 2015 comparado vs 2014 del mismo periodo. La generación de empleos se obtiene de los promedios trimestrales de la población ocupada con acceso a las instituciones de salud comparadas vs el periodo anterior, a diferencia del año 2015, donde sólo se cuenta con la información correspondiente al 1er. trimestre 2015 comparado vs 2014 del mismo periodo.

Derivado del análisis se determina que en la última década se ha generado un déficit de empleo de 4 millones 873 mil 623 personas. Este déficit se observó más afectado durante la crisis económica mundial del 2009 (ver gráfica 4), mismo que causa que se incremente en la misma proporción los niveles de informalidad y desocupación nacional.

Se destaca que en los periodos anteriores a la Reforma Laboral de 2012, el déficit de empleo promedio era 755,000 personas en promedio. Se coincide que para los años posteriores a la Reforma citada, se han generado superávits de empleo (ver tabla 2).

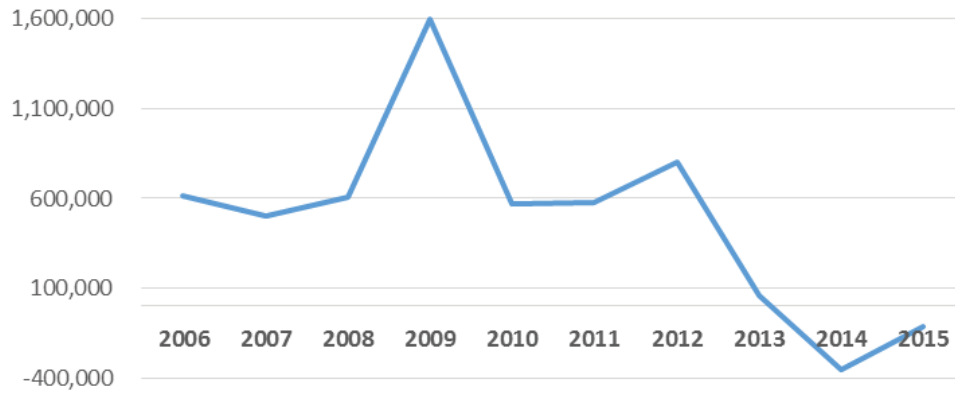
**Tabla 2**  
**Déficit de empleo**  
**(Número de personas, años 2006-2015)**

Año	2006	2007	2008	2009	2010
Crecimiento PEA	1,351,017	922,023	864,674	1,249,148	699,427
Generación / Pérdida de empleos	737,111	420,518	254,077	- 353,941	127,348
Déficit de empleo	613,906	501,505	610,597	1,603,089	572,079

Año	2011	2012	2013	2014	2015
Crecimiento PEA	1,003,913	1,507,065	558,319	136,967	83,789
Generación / Pérdida de empleos	427,688	702,340	496,746	490,605	200,227
Déficit / Superávit de empleo	576,225	804,725	61,574	- 353,638	- 116,438

Fuente: Elaborado por el CEFP con datos del INEGI.

**Gráfica 4**  
**Déficit / Superávit de empleo**  
(Número de personas, años 2006 - 2015)



Fuente: Elaborado por el CEFP con datos del INEGI.

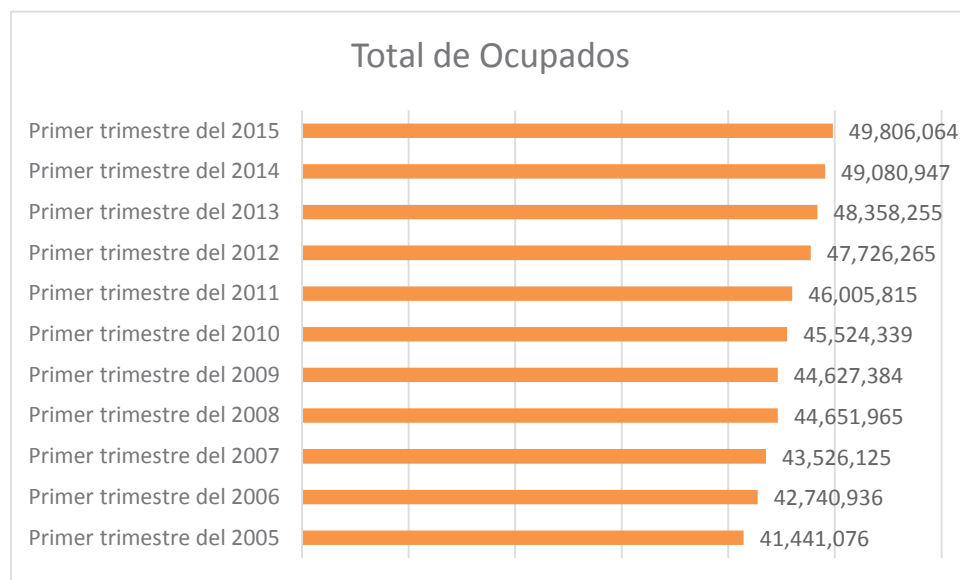
## 2. Principales resultados por objetivos seleccionados

### Objetivo 1: Promover la generación de más empleos

Uno de los objetivos principales de la reforma laboral fue la promoción del empleo, para constatar el cumplimiento de este objetivo se emplearon las siguientes variables: el número de ocupados, las mujeres ocupadas y los jóvenes ocupados.

## Número de ocupados

**Gráfica 5**



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Marzo 2015

Comparando el año 2008 (anterior a la crisis financiera internacional), el año anterior a la reforma y el año en curso, podemos observar el siguiente comportamiento de la variable “total de ocupados”:

**Tabla 3**

AÑO	PERIODO	TOTAL OCUPADOS	% de variación del periodo comparado
2015	1° TRIMESTRE	49,806,064	4.4%
2012	1° TRIMESTRE	47,726,265	6.9%
2008	1° TRIMESTRE	44,651,965	

Como se observa, de 2008 a 2012, hay un crecimiento del 6.9%, mientras que entre 2012 y 2015 la tasa es del 4.4%. Es decir menor, durante la vigencia de la reforma.



En el gráfico 5, se observa una tendencia creciente desde 2005 hasta 2015; por lo que no es posible afirmar que el crecimiento entre 2012 y 2015 se debe exclusivamente a la reforma estructural.

### Mujeres ocupadas

La variable de las “mujeres ocupadas” ha ido en constante crecimiento como se puede observar en esta gráfica. De acuerdo al INEGI<sup>40</sup>, la mayor presencia de las mujeres en el trabajo total (remunerado y no remunerado) es resultado de la hegemonía que tienen en el trabajo no remunerado y de su creciente inserción en el mercado; razón que explica la mayor participación de la mujer en el terreno laboral.

El crecimiento de la variable ha sido constante, incluso desde el inicio del periodo analizado (2005); por lo que no es posible determinar si la reforma ha tenido alguna influencia en esta tendencia.

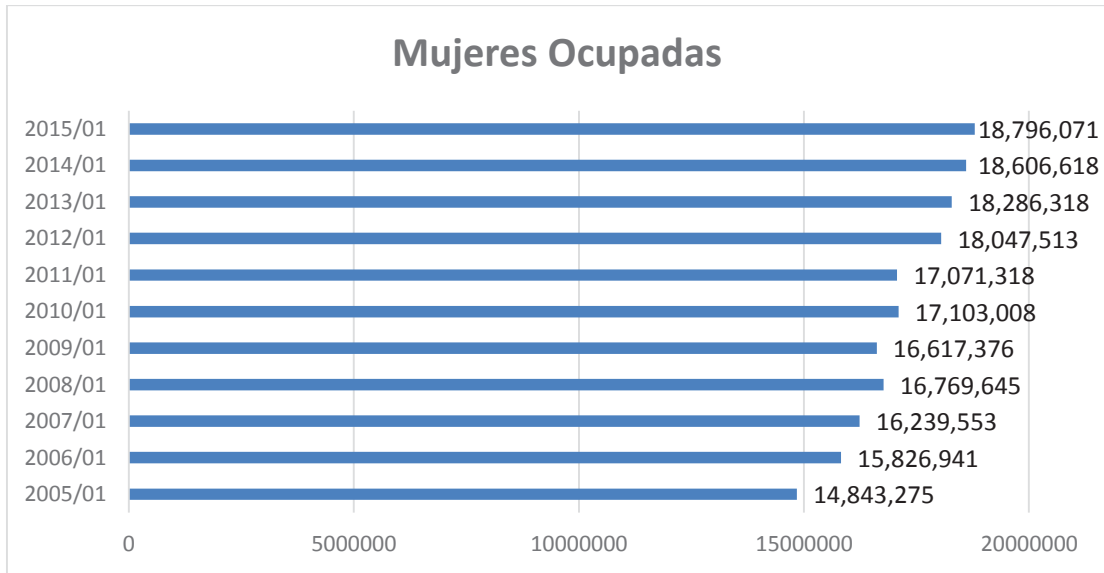
**Tabla 4**

<b>PRIMER TRIMESTRE</b>	<b>Tasa</b>
Prom. Acum. 2005-2008	13%
Prom. Acum. 2009-2012	9%
Prom. Acum. 2013-2015	3%

---

<sup>40</sup>Fuente:[http://www.inegi.org.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/mujeresyhombres](http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/mujeresyhombres).

**Gráfica 6**

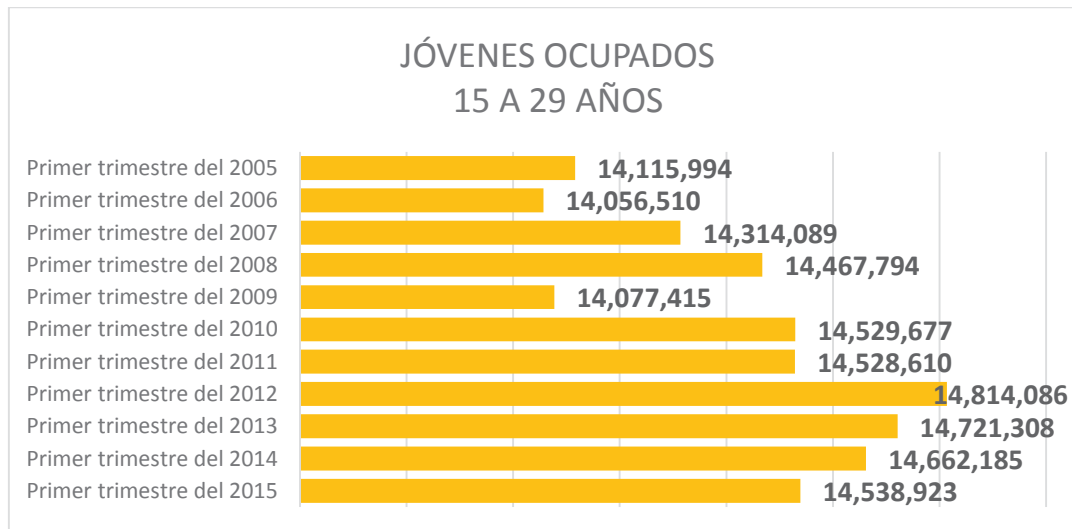


Fuente: INEGI e IMSS. Marzo 2015

### Jóvenes ocupados

Los jóvenes son uno de los objetivos principales en la reforma laboral, particularmente debido al bono poblacional, esto es que cada vez representan una mayor proporción de la PEA.

**Gráfica 7**



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. Al primer trimestre 2015. Consulta interactiva de datos.

Comparando el año 2008 (año anterior a la crisis financiera), el año anterior a la reforma y el año en curso, podemos observar el siguiente comportamiento de la variable “población joven (de 15 a 29 años) ocupada”:

**Tabla 5**

<b>AÑO</b>	<b>PERIODO</b>	<b>JÓVENES OCUPADOS</b>	<b>% de variación del periodo</b>
2015	1° TRIMESTRE	14,538,923	-1.8%
2012	1° TRIMESTRE	14,814,086	2%
2008	1° TRIMESTRE	14,467,794	

Como se observa en el gráfico 7, hay una disminución anual de un aproximado de 100,000 jóvenes ocupados de 2012 a la fecha. Hasta este momento, no parece que la reforma esté teniendo efectos en esta población. Hay una expansión mayor de la oferta de trabajo de este grupo poblacional que no alcanza a ser absorbida por la demanda ofrecida a este sector. Además de otros factores de índole social como las bajas tasas de crecimiento de la economía y los efectos de la recesión.

En conclusión, respecto al primer objetivo de la Reforma Laboral: “Promover el acceso al mercado laboral para más mexicanos y facilitar la generación de más y mejores empleos formales para atender las necesidades de la población, en especial jóvenes y mujeres”, del análisis realizado con la información disponible, es difícil demostrar que el crecimiento tanto en la ocupación de la población total como de la variable de mujeres ocupadas, se debe a esta reforma; ya que la tendencia de los últimos dos años en ambos casos, es de crecimiento inercial, en parte debido al crecimiento poblacional y también al rol actual de la mujer en el mercado laboral.

Es probable que se requiera un tiempo mayor para que la reforma madure y se aprecien mejor sus efectos.

## **Objetivo 2: Transitar de la informalidad a la formalidad**

La informalidad es un término muy utilizado desde la década de los setenta, pero recientemente conceptualizado. Hasta antes de 2012 si bien los países generaban estadísticas sobre informalidad e incluso hacían estudios sobre la misma, no siempre eran comparables debido a que diferían en la forma de concebirla.

De acuerdo con el manual sobre la medición de la informalidad de la OIT<sup>41</sup> la informalidad se ha definido en dos dimensiones: i) la que se refiere al tipo o naturaleza de la unidad económica, cuantifica el número de trabajadores que laboran en unidades que no cuentan con registros contables básicos y la ii) la que se centra en una perspectiva laboral, esto es, dimensiona el número de trabajadores que no tienen un respaldo legal o institucional, es decir que no cuenten con acceso a instituciones de salud.

Si bien el concepto de informalidad no sólo involucra la protección a los trabajadores, como ya se vio anteriormente; en la reforma laboral, las medidas vinculadas con la migración de la informalidad a la formalidad, estuvieron encaminadas a evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones de los patrones hacia los trabajadores, en específico las referidas al acceso a la seguridad social.

Se incorporaron nuevas modalidades de contratación, se reguló la subcontratación de personal u outsourcing, y se determinó como obligación patronal el que el centro de trabajo se afilie al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de Trabajadores (INFONACOT), con el fin de que los trabajadores puedan ser sujetos de crédito.

Con el propósito de analizar los alcances de la reforma laboral en cuanto a la evolución del trabajo formal; con base en la información disponible, se realizó un análisis comparativo de la evolución de las variables relacionadas con las medidas incorporadas a la Ley Federal del Trabajo.

### **Población Ocupada con Acceso a Instituciones de Salud**

Un indicador adecuado para dimensionar en qué medida los trabajos informales se han transformado en formales (bajo la concepción de la reforma laboral) es, estimar el porcentaje de trabajadores que en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo declararon tener acceso a seguridad social por parte de su trabajo, respecto al total de personas ocupadas.

---

<sup>41</sup> Measuring Informality: a new Statistical Manual on the informal sector and informal employment, junio 2012, [en línea], disponible en: [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS\\_182299/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_182299/lang--en/index.htm)

De acuerdo con las expectativas de la reforma laboral, cada vez habría más trabajadores con protección a la salud que trabajadores sin protección, es decir, que el porcentaje de trabajadores con acceso a seguridad social fuera creciente.

En la última década, el mercado laboral formal ha mostrado avances, al primer trimestre de 2015 el 36.7 por ciento de los ocupados contó con acceso a instituciones de salud por parte de su trabajo, cifra mayor en casi un punto porcentual a la registrada una década anterior (35.8%). No obstante, el crecimiento no ha sido sostenido debido en parte al comportamiento de la economía.

En 2006 hubo un incremento importante en el mercado laboral formal, hecho que puede vincularse con que la tasa de crecimiento del PIB registrada en ese año (4.8%) fue la más alta desde 2000 y la inversión por tercer año consecutivo crecía por encima del PIB.

Al primer trimestre de 2007 la proporción de ocupados en el sector formal fue de 36.8 por ciento, máximo registrado desde 2005, posteriormente, la proporción comenzó a decrecer ante el menor ritmo de crecimiento de la economía. La mayor contracción del empleo formal se dio en los años primeros años consecutivos al estallido de la crisis económica mundial de 2008.

Fue hasta 2013, después de la reforma laboral, que el empleo formal comenzó a mostrar un crecimiento importante, al cierre del primer trimestre de 2014, el porcentaje de trabajadores con acceso a seguridad social por parte de su trabajo representó el 37 por ciento del total de ocupados, superando al máximo registrado antes de la crisis.

Si bien después de la reforma laboral se percibe que el porcentaje de trabajadores con acceso a instituciones de salud mostró un crecimiento importante, que incluso parecía ser exponencial, el crecimiento no fue sostenido, puesto que en los trimestres subsecuentes se observan reducciones.

Dado lo anterior, se concluye que si bien después de la reforma laboral se han registrado cifras que muestran un mayor crecimiento de los trabajadores con acceso a instituciones de salud por parte de su empleo, no se advierte si se debe únicamente a la reforma laboral, en tanto que, en dicho periodo el Estado ha incorporado

otras reformas que coadyuvan a la formalidad, tal es el caso de la Reforma Hacendaria (RH)<sup>42</sup> aprobada en 2013, que incentivó la formalidad tanto en el aspecto fiscal como en el de seguridad social.



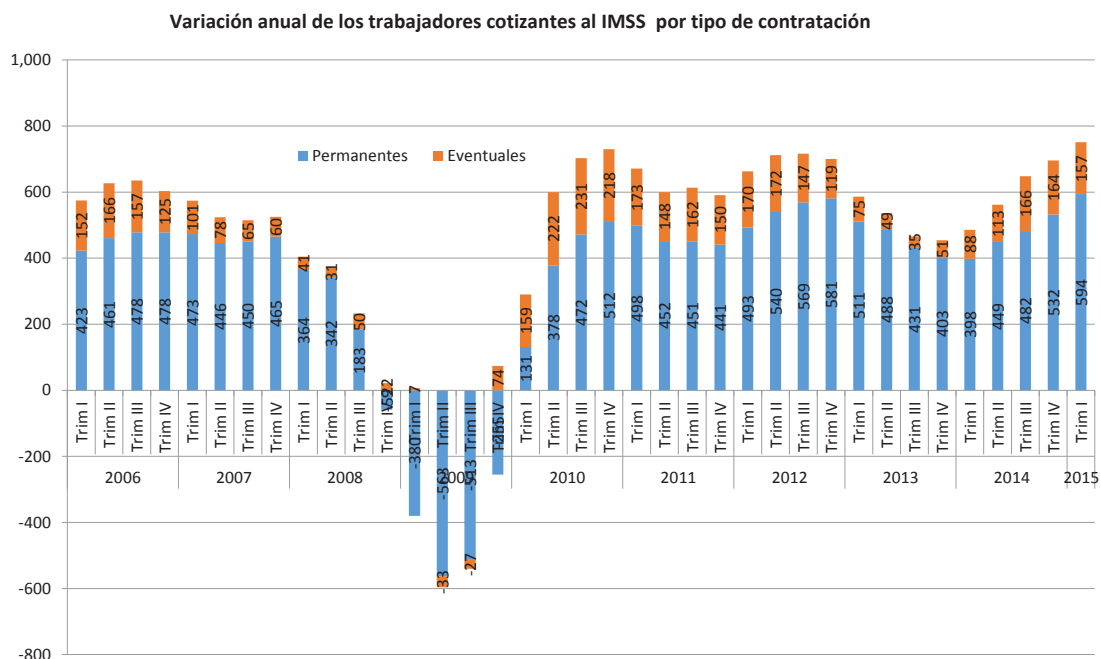
### Trabajadores Cotizantes al IMSS por Tipo de Contratación

Además de analizar la evolución de los trabajadores con acceso a instituciones de salud por parte de su empleo, resulta relevante analizar si con la flexibilización del empleo se ha modificado la estructura de trabajadores asegurados al IMSS.

<sup>42</sup> Dentro de la Reforma Hacendaria, se define el Régimen de Incorporación Fiscal (RIF), que es un nuevo esquema de tributación en el cual se otorga reducción de pago de impuestos, el cual es decreciente, comenzando con el 100% y reduciéndose a 10% en un periodo de 10 años. El RIF está dirigido a las personas físicas con actividad empresarial que presten o vendan sus servicios, para lo cual, no requieran de un título profesional. Al nuevo régimen tuvieron que incorporarse los REPECOS y los contribuyentes que estaban bajo el Régimen de Intermedios. A partir del 01 de enero de 2014 los REPECOS migraron automáticamente al RIF. Es importante precisar que a los contribuyentes registrados en el RIF también se les otorgaron incentivos para que se registren en el IMSS y que las personas físicas que realizan actividades empresariales Cabe precisar que las personas físicas que realizan actividades empresariales, tuvieron hasta el 31 de enero de 2015 para dar aviso de la actualización de actividades.

Con base en datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si bien la estructura de los trabajadores cotizantes al IMSS no ha cambiado, puesto que la mayoría son trabajadores permanentes, los trabajadores eventuales han tenido mayores tasas de crecimiento que los trabajadores permanentes, fenómeno que también se presentó antes de la reforma laboral.

**Gráfica 9**



Fuente: Elaborado por el CEFP con datos del INEGI, ENOE.

Llama la atención que cuando la proporción de trabajadores con acceso a seguridad social por parte de su empleo, alcanzó su máximo, en el segundo trimestre de 2014, la tasa de crecimiento de los trabajadores eventuales fue sustancialmente mayor a la de los trabajadores permanentes. El Banco de México<sup>43</sup> afirma que el crecimiento más acelerado de los trabajadores eventuales cotizantes al IMSS respecto a los permanentes, “podría estar reflejando que dadas las rigideces que enfrentan las empresas del mercado

<sup>43</sup> Resumen del Informe Anual 2007, Banco de México, [en línea], <http://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-discursos/publicaciones/informes-periodicos/anual/%7BC001B107-C79D-06DE-32D6-5FBB376883AD%7D.pdf>.

laboral, éstas han buscado flexibilizar sus procesos productivos mediante el empleo de trabajadores eventuales”

Con la incorporación de las nuevas modalidades de contratación, el número de trabajadores eventuales crecería de manera importante, en la medida que las empresas tomen dichos contratos como opción.

**Gráfica 10**  
**Variación anual de los trabajadores cotizantes al IMSS**



Fuente: Elaborado por el CEFP con datos del INEGI, ENOE.

### Distribución de Trabajadores por Duración de la Jornada Laboral

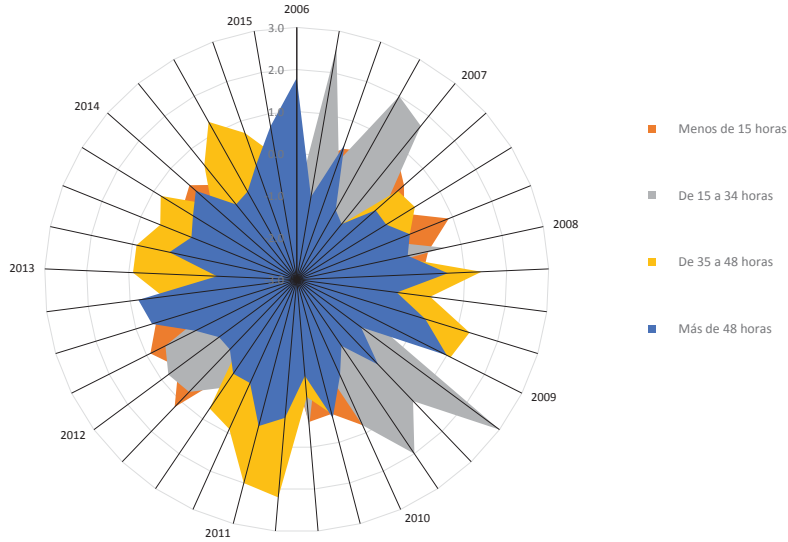
Dada la flexibilización del empleo y las nuevas modalidades de contratación, es conveniente estudiar si la distribución de los trabajadores por duración de la jornada laboral ha cambiado a partir de la reforma laboral, puesto que en la exposición de motivos de la iniciativa, se afirmaba que más jóvenes y mujeres podrían acceder a trabajos de medio tiempo.

Revisando la información generada por el INEGI mediante sus encuestas de ocupación y empleo, no se encuentra evidencia de que los trabajos con jornadas laborales reducidas hayan mostrado una variación importante, de hecho se percibe que ninguna clasificación de las jornadas laborales captadas por la ENOE, tiene un crecimiento preponderante.



**Gráfica 11**

Variación anual en la distribución de las jornadas laborales



Fuente: Elaborado por el CEFP con datos del INEGI, ENOE.

**Objetivo 3: Brindar mayor certeza jurídica, a través de mejorar la impartición de justicia y la conciliación laboral.**

La justicia laboral es el “conjunto de instituciones en un país que se encargan de hacer cumplir las leyes en materia laboral, especialmente aquellas referentes a la contratación y el despido de trabajadores”<sup>44</sup>.

La importancia de la justicia radica en las rigideces que pueda presentar el mercado laboral en la creación de empleos, dado que los costos para despedir a un empleado pueden presentar problemas al momento de contratarlo. Por ello, a medida que la justicia laboral funcione de manera clara y transparente, se logran mejores procesos de conciliación, donde el sistema beneficie tanto a las empresas como a los trabajadores.

<sup>44</sup> Instituto Mexicano de la Competitividad, *Por una justicia laboral* [en línea], Marzo, 2014 [consulta: 24 de junio de 2015], disponible en: <<http://imco.org.mx/justicia-laboral/que-es-justicia-laboral/>>

En México, la administración de la justicia laboral está a cargo de la Procuraduría Federal del Trabajo (PROFEDET) y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los cuales son unidades administrativas dependientes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

De forma específica, en estas dependencias se encuentra la responsabilidad de llevar a cabo el objetivo planteado en la reforma laboral de otorgar certeza jurídica a través de mejorar la impartición de justicia laboral y la conciliación, para lo cual han implementado como estrategia privilegiar la conciliación para evitar conflictos laborales entre empleadores y empleados.

Para observar los resultados de una mejor impartición de justicia, se determinó utilizar el total de casos<sup>45</sup> que ha recibido la PROFEDET y compararlo con el número de conciliaciones que ha llevado a cabo. De igual forma, se describe la evolución de las demandas y sus resoluciones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Por último, se expone el comportamiento de las huelgas en el país. Con estas cifras, se podrá comparar la evolución de las diferentes variables antes y después de la reforma, y así determinar si se ha observado un cambio de comportamiento en las variables que contribuyan a una mejor impartición de justicia.

Al revisar el total de casos ante la PROFEDET durante el periodo 2001-2014, se observa una tendencia a la alza, al pasar de 21 mil 300 en 2001 a 28 mil 836 para 2014, en donde sobresale el incremento de 29.0 por ciento de casos que se registró de 2008 a 2009, ello podría ser derivado de la crisis económica, años donde el desempleo aumentó de manera considerable.

De forma contraria, el número de conciliaciones realizadas por la PROFEDET durante el mismo periodo muestra una tendencia a la baja, al pasar de 10 mil 762 para 2001 a 8 mil 390 para 2014, sin embargo, sobresale el incremento de 25.3 por ciento en 2009, año en que se incrementó el número de casos, empero, después de la aprobación de la reforma laboral en 2012, la cantidad de conciliaciones se ha incrementado en 21.5 por ciento, al pasar de 7 mil 595 en 2013 a 8 mil 390 para 2014 (Gráfica 12). De acuerdo con la STPS, 77 por ciento de las conciliaciones efectuadas en 2014 fueron favorables para el trabajador.

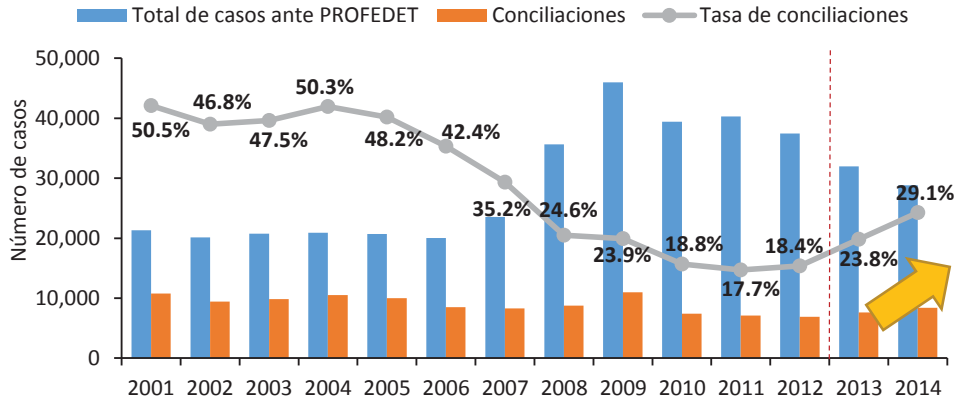
Al calcular la tasa de conciliaciones con respecto al total de casos, se observa un comportamiento similar al número de conciliaciones, al registrar disminuciones de 2001 a 2012, pero después de este último comienzan a incrementarse.

---

<sup>45</sup> No incluye asesorías.

**Gráfica 12**

**Número de casos ante la PROFEDET y conciliaciones  
2001-2014**

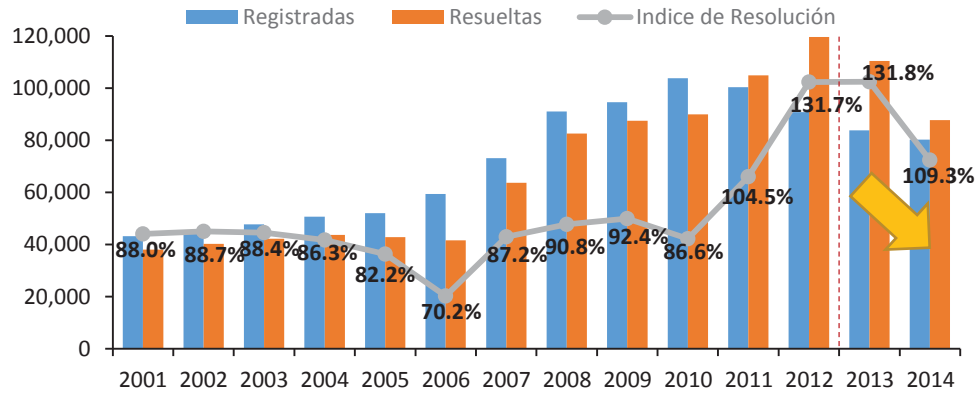


Fuente: Elaborado por el CEFP con base en datos de la STPS.

Por otro lado, de acuerdo con datos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el número de demandas se ha incrementado en 86.1 por ciento, al pasar de 43 mil 103 que se observaron en 2001 a un total de 80 mil 218 para 2014. Sin embargo, se registró una disminución de 11.7 por ciento en el número de demandas de 2012 a 2014. En cuanto al Índice de Resolución<sup>46</sup>, se muestra que se ha incrementado durante los últimos años, donde en 2013 llegó a su máximo donde registró 131.8 por ciento (Gráfica 13), lo que puede significar una mayor eficiencia en la solución de conflictos.

<sup>46</sup> Es el resultado del cociente del número de demandas resueltas en un año y el número de demandas presentadas en el mismo año.

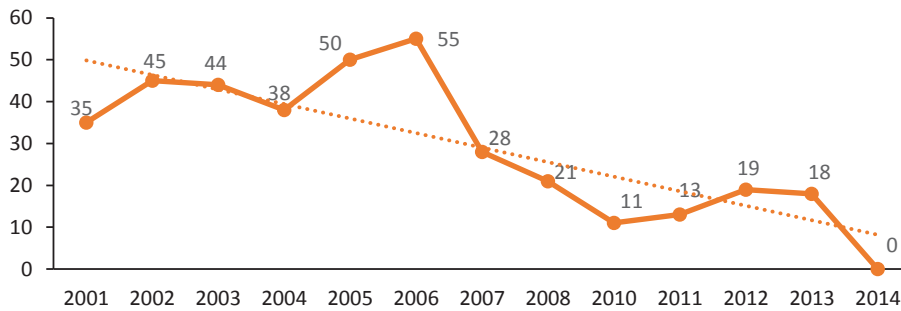
**Gráfica 13**  
**Demandas Individuales**  
**2001-2014**



Fuente: Elaborado por el CEFP con base en datos de la STPS.

Finalmente, durante el periodo 2001 a 2014, se observa una tendencia decreciente en el número de huelgas registradas en el país, dado que de llegar a su registro más alto en 2006 con 55 huelgas, para el 2014 se observa que no se presentó ninguna huelga, un hecho sin precedentes (Gráfica 14).

**Gráfica 14**  
**Número de Huelgas de 2001 a 2014**



Fuente: Elaborado por el CEFP con base en datos de la STPS.

En suma, la reforma laboral ha inducido a una mayor conciliación entre los empresarios y empleados, lo que ha ocasionado que el número de conciliaciones a partir de la aprobación de ésta se hayan incrementado, así como disminuido las demandas. De igual forma, sobresale el hecho de que en el último año no se registró ninguna huelga.

**Objetivo 4: Proteger los derechos de los trabajadores**

**Remuneración Real**

La evolución del Salario Mínimo General muestra una tendencia descendiente entre 2005 y 2009, y a partir de ese punto comienza su recuperación, por lo que no es posible determinar si ésta es resultado de la reforma laboral o responde al comportamiento de otras variables.

En el caso del salario base de cotización al IMSS, la caída se prolonga hasta 2010, pero después comienza una lenta recuperación, que en 2014 alcanza su máximo, como se ve en la gráfica 15.

**Gráfica 15**

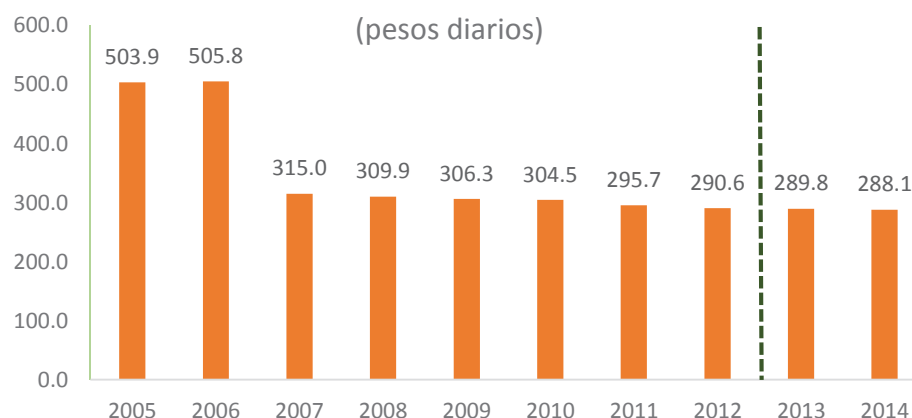


Fuente: Elaborado por el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, con información de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Banco de México, varios años.

Al revisar las remuneraciones medias en la industria manufacturera se aprecia otra tendencia: la disminución del nivel de remuneraciones a partir de 2007. Aquí tampoco es posible inferir si la reforma laboral ha contribuido a desacelerar la reducción en las remuneraciones.

**Gráfica 16**

**Remuneraciones medias en la industria  
manufacturera  
(pesos diarios)**



Fuente: Elaborado por el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, con información de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Banco de México, varios años.

**Objetivo 5: Incrementar la Productividad**

Uno de los argumentos sostenidos para llevar a cabo la reforma fue la afirmación de que “el marco jurídico laboral había quedado rebasado ante las nuevas circunstancias demográficas, económicas y sociales”, que “la legislación no respondía a la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país”<sup>47</sup>. Por tanto, uno de los principales objetivos de la reforma laboral era precisamente el aumento de la productividad.

En consecuencia, el impulso a la flexibilización del mercado de trabajo, que subyace en la aprobación y entrada en vigor de la reforma laboral, debería tener un reflejo en el aumento de la productividad<sup>48</sup>.

<sup>47</sup> Poder Ejecutivo Federal, Iniciativa de la Reforma Laboral (2012), Iniciativa con Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. (Reforma Laboral). Publicada en la Gaceta Parlamentaria, número 3595-II, martes 4 de septiembre de 2012. pág. 8.

<sup>48</sup> La productividad es una medida de eficiencia de los factores de la producción, y deriva de relacionar el valor del producto obtenido con la unidad de insumo(s) empleado(s) en su producción. La productividad laboral, en consecuencia, mide la relación entre la producción obtenida o vendida y la cantidad de trabajo incorporado en el proceso productivo en un periodo determinado; y puede ser medida tomando como referencia la cantidad de personal ocupado o las horas trabajadas. Cfr. INEGI (2015). *Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra 2015: Metodología*. México, 2015.

Si bien, con la reforma aprobada, el incremento de la productividad se vincula a la capacitación laboral, como condición necesaria para lograrlo, no existe información específica actualizada sobre esta materia<sup>49</sup> que permita evaluar los resultados de la reforma, en el sentido de si ha ocurrido un aumento en la productividad debido a una mayor capacitación de los trabajadores.

En tal circunstancia, para evaluar el logro de este objetivo de la reforma laboral se ha empleado el Índice Global de Productividad Laboral de la Economía (IGPLE), el cual está determinado por el valor real del producto obtenido (índice del Producto Interno Bruto, PIB) con un nivel de ocupación dada (índice de personal ocupado) o de un determinado número de horas de trabajo (índice de horas trabajadas) [INEGI, 2015].

Su utilización parece pertinente en la medida que con la reforma aprobada se ha incluido en el nuevo artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo, una definición, que a la letra señala lo siguiente: *“Se entiende por productividad, para efectos de esta Ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios”*.

Esto implica que el aumento de la productividad de los trabajadores que se pretende lograr con la reforma también está determinada por factores, además, de la capacitación. De hecho, la productividad es el resultado de una determinada combinación de los factores productivos.

En todo caso, se asume que los cambios logrados en el mercado de trabajo con la reforma laboral deben incidir en una evolución favorable de la productividad laboral.

La Gráfica 17 muestra la evolución de la productividad laboral de forma trimestral, del año 2005 al año 2015 (primer trimestre). Lo primero que se advierte, durante todo el período, es una tendencia creciente de forma gradual y de bajo ritmo, sólo interrumpida entre el cuarto trimestre de 2008 y el tercero de 2009, año de la

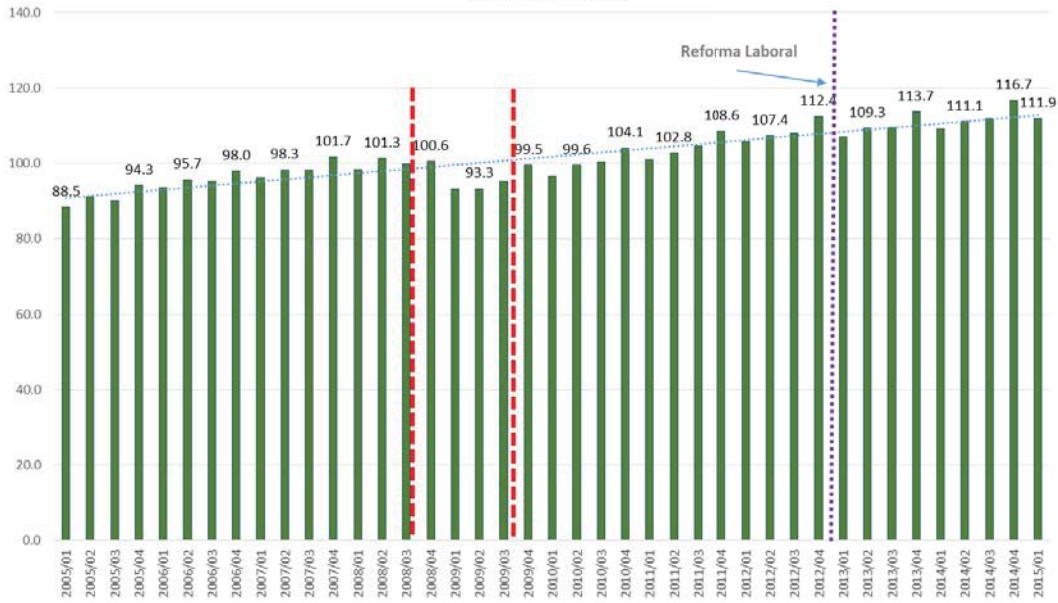
---

<sup>49</sup> Entre los años 1991 y 2009 se efectuaron siete levantamientos de la Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo, cuyos resultados consignaban información sobre la PEA y la Población ocupada que habían tomado cursos de capacitación, distribuida por sexo y tipo de capacitación, o especialidad del curso. Actualmente, ya no se dispone de tal información.

crisis económica. Para recuperar de nueva cuenta su ritmo de crecimiento lento a partir del cuarto período de 2009.

**Grafica 17**

**Índice Global de Productividad Laboral de la Economía: Valor del PIB con base en la población ocupada 2005/I - 2015/I**  
(Base 2008 = 100)



FUENTE: elaborado por el CEFP, con información de INEGI, Banco de Información Económica, Primer Trimestre de 2015. México.

El comportamiento de la productividad laboral, en segundo término, se caracteriza por ser cíclico: el primer y tercer trimestre de cada año observan una disminución, en tanto que los trimestres segundo y cuarto, presentan valores de recuperación y aumento.

Si se divide la serie de valores en dos etapas: la anterior a la aprobación de la reforma, en IV/2012, y la de los años de su vigencia I/2013 – I/2015, haciendo abstracción del año de crisis, no se aprecia un cambio sustantivo ni en el comportamiento, ni en el ritmo de crecimiento, entre ambas. Durante la primera fase, la productividad laboral aumentó a un tasa promedio anual de 6.4, en tanto que en los años de vigencia de la reforma lo hizo en 6.6 por ciento.

También es de observar que en los años de recuperación, 2010 y 2011, las tasas de crecimiento fueron de 7.7 y 7.5 por ciento, respectivamente. El IGPLE en 2010 pasó de 96.7 a 104.1, mientras que en 2011 lo hizo

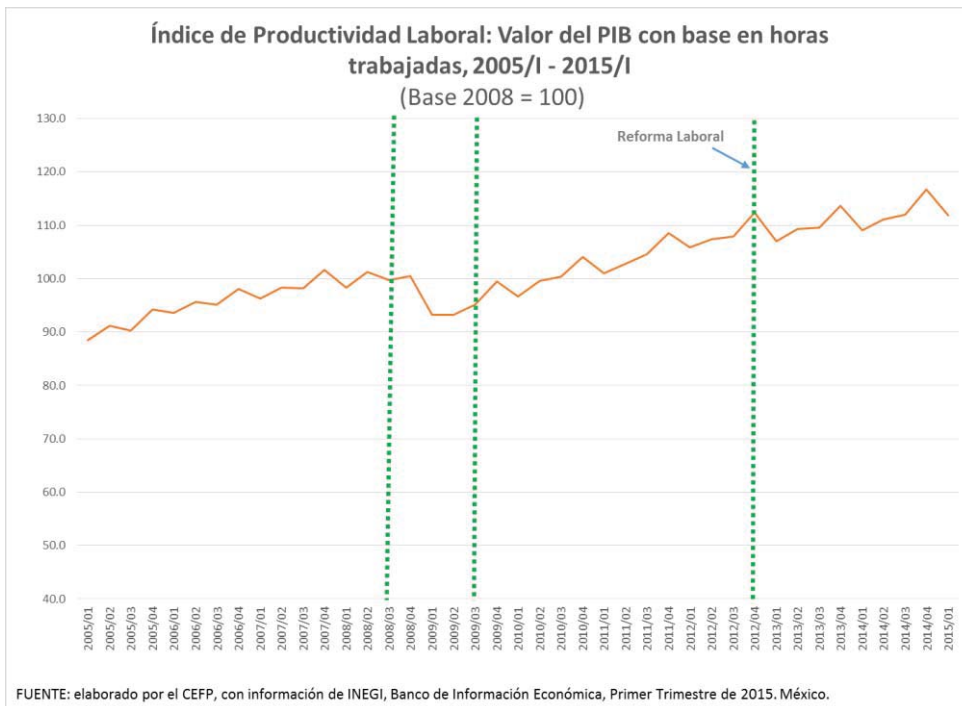


de 101.0 a 108.6, ambos crecimientos son similares a lo registrado en 2014, cuando los IGPLE pasó de 109.1 a 116.7

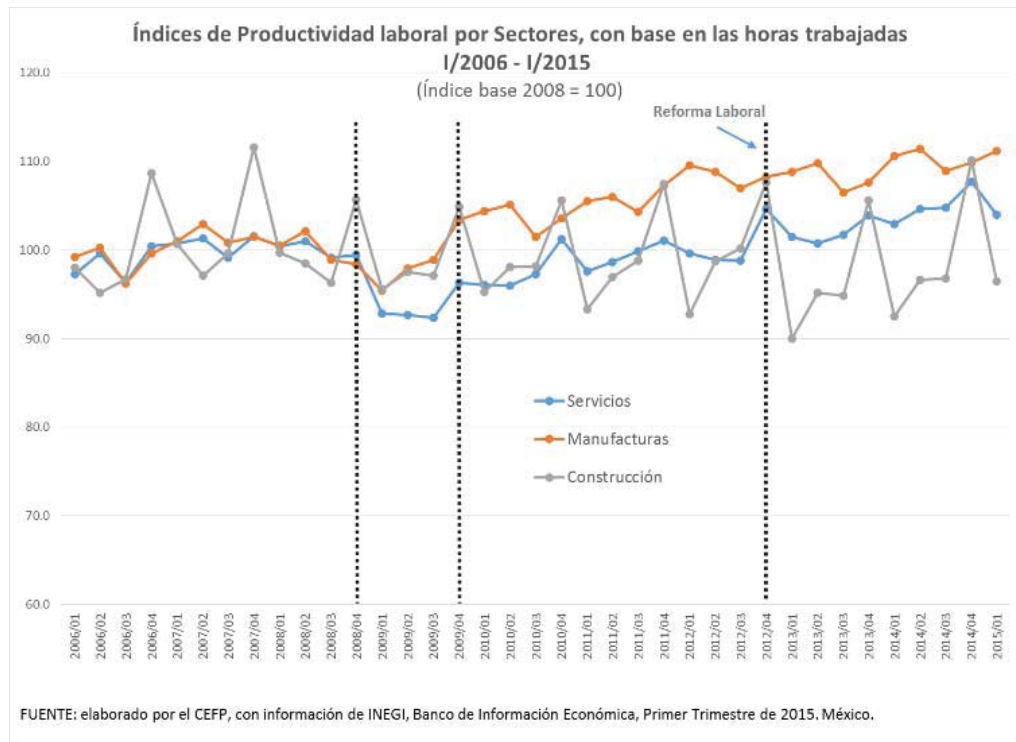
En suma, no se aprecia un cambio sustantivo en el comportamiento de la productividad laboral, ni en su ciclo ni en su ritmo, posterior a la aprobación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo. Aun cuando, los valores registrados en 2013 y 2014 son los más altos de la serie, este resultado es predecible, a partir de la tendencia observada. Incluso, es de destacar que el crecimiento del IGPLE en México ha sido parsimonioso, pues en los últimos diez años únicamente ha aumentado 26 por ciento, característica que no fue alterada, hasta ahora, por la entrada en vigor de la reforma.

Inferencias similares se derivan al observar la evolución de la productividad laboral global con base en horas trabajadas, así como la productividad a nivel sectorial de los Servicios, las Manufacturas y la Construcción (Gráficas 18 y 19). Incluso, el efecto de la reforma laboral sobre el nivel de la productividad en el sector de la Construcción parece aún más relativo de confirmar, que en los dos primeros sectores.

**Gráfica 18**



**Gráfica 19**

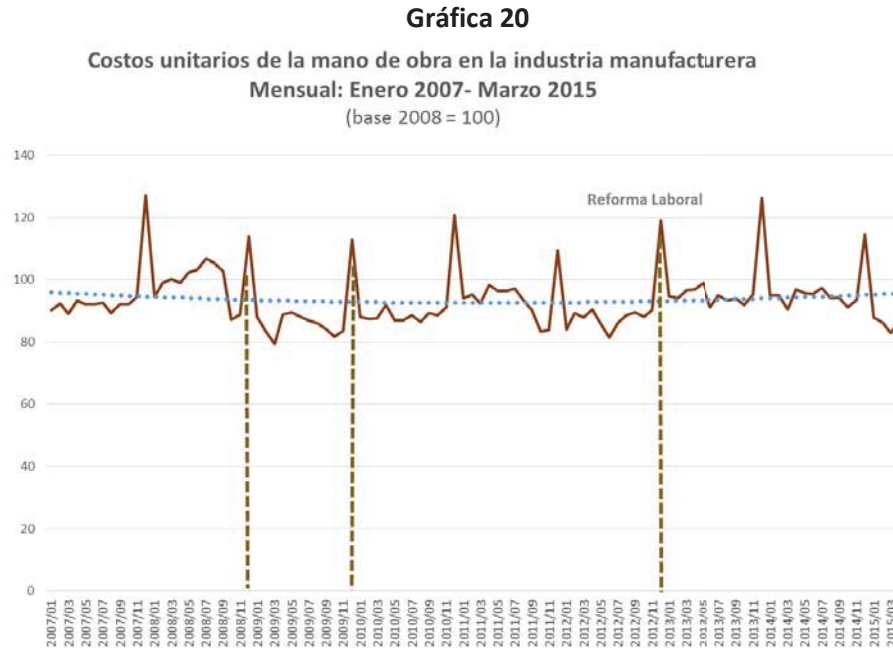


Otra forma de medir la productividad laboral es mediante el *Costo Unitario de la Mano de Obra*, que es también un indicador de competitividad: Este índice relaciona los costos promedio de la mano de obra (las remuneraciones totales, incluidas prestaciones) con el rendimiento productivo del trabajo. Este indicador ilustra la variación de las remuneraciones por unidad del factor trabajo en comparación con la productividad laboral<sup>50</sup>. Esto supone decir que si el índice del costo unitario de la mano de obra disminuye entonces está ocurriendo un incremento de la productividad laboral. Si por el contrario aumenta, entonces hay un deterioro de la productividad.

La evolución de este indicador para la industria manufacturera en México, muestra un comportamiento cíclico, que por efecto de la demanda estacional del trabajo y el pago de las gratificaciones de fin de año, presenta un aumento hacia el mes de diciembre (Grafica 20). Si se omiten estos valores, se aprecia que con posterioridad a la reforma se manifiesta una incipiente tendencia a la disminución, sin que el efecto sea del

<sup>50</sup> Op. Cit. INEGI (2015).

todo claro. Lo que se corresponde con el ligero aumento a la productividad en la industria manufacturera señalado con el índice de horas trabajadas.



FUENTE: elaborado por el CEFP, con información de INEGI, Banco de Información Económica, Primer Trimestre de 2015. México.

En conclusión, la evidencia estadística disponible no permite establecer de manera absoluta el efecto de la reforma laboral sobre la productividad, hasta el primer de trimestre de 2015, no se aprecia un cambio sustantivo en la mejoría de la productividad, sino la continuidad de la tendencia observada hasta antes de su aprobación. Es probable, que aun sea prematuro evaluar estos resultados, y se requiere un tiempo mayor de maduración para la reforma.

### **Objetivo 6: Mejorar las prácticas en las organizaciones sindicales**

Con el objetivo de mejorar las prácticas en las organizaciones sindicales, la reforma electoral establece que los sindicatos están obligados a hacer públicos datos como cambios de directivas y altas y bajas de sus miembros. Sin embargo, al 9 de junio de 2015, la STPS tiene registrados 1 mil 715 organizaciones sindicales, de las cuales, solo 163 cuenta con su padrón otros registros actualizados, es decir, 9.5 por ciento del total de

los sindicatos registrados. Por lo que se considera como ámbito de oportunidad para la aplicación de la reforma laboral.

**Objetivo 7: Que en las relaciones de trabajo prevalezcan los principios de equidad, igualdad y no discriminación.**

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por igualdad se entiende la capacidad de toda persona para disfrutar de derechos y contraer obligaciones con las limitaciones que señale la ley de manera específica<sup>51</sup>. La igualdad laboral exige las mismas condiciones de trabajo, para hombres y mujeres, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o raza, la clase social, la religión o su ideología política; las trabajadoras ejercen los mismos derechos que los trabajadores, sin que su condición de mujeres o de madres sea motivo de diferencia alguna en el trato, en la remuneración y en las oportunidades para ingresar a un trabajo, para capacitarse o alcanzar puestos superiores, así como para integrar comisiones mixtas, sindicalizarse y ocupar puestos directivos en cualquier agrupación a la que pertenezcan.

La igualdad laboral puede explicarse en tres modalidades: igualdad de oportunidades de empleo, capacitación y participación; igualdad de trato, esto es, el derecho de hombres y mujeres a trabajar en las mismas condiciones, sin importar su clase social, edad, estado civil, número de hijos u otros motivos, es decir, respetar la dignidad de la persona y la igualdad de pago, que incluye prestaciones e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor.

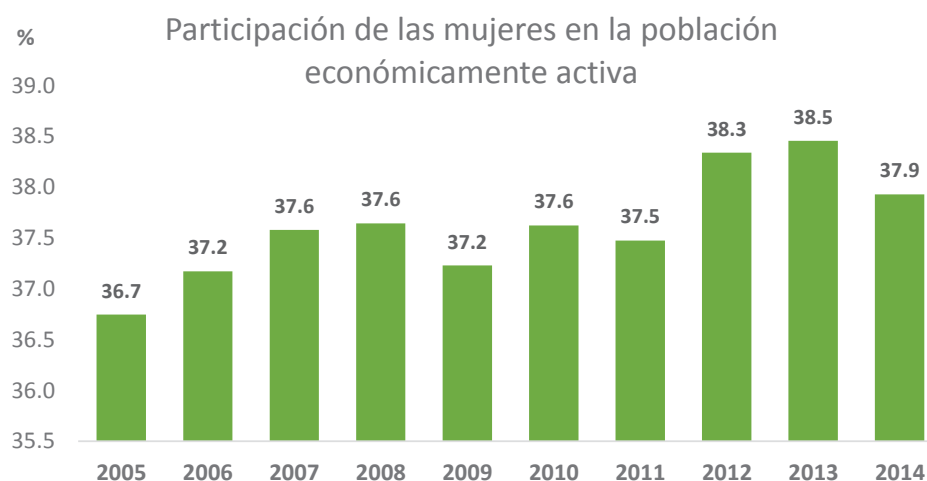
En 2012, como se aprecia en la gráfica 21, el 38.3 por ciento de la fuerza laboral en México, eran mujeres; que equivalían a 19 millones 735 mil 202 féminas, que forman parte de la PEA, cuyo total en 2012 ascendía a 51 millones 477 mil 178 personas. Entre 2005 y 2012 aumento su participación en la PEA en 1.6 puntos porcentuales; y entre 2012 y 2014 se aprecia un retroceso de 4 décimas. Por grupos de edad, las mujeres entre 50 y 59 años incrementaron su proporción en 3.7 puntos porcentuales, en tanto el grupo entre 15 y 19 años retrocedió, esto significa que las mujeres entran al mercado de trabajo a mayor edad y permanecen en él. De 2012 a 2014, el grupo de 15 a 19 años perdió 2 puntos porcentuales de su participación, en tanto el

---

<sup>51</sup> Contreras Dante y Sebastián Gallegos, Descomponiendo la Desigualdad Salarial en América Latina: una década de cambios, Estudios Estadísticos y Prospectivos, núm. 59, CEPAL, Santiago de Chile 2007.

conjunto de 60 años y más lo hizo en uno por ciento. Es decir, disminuyó la participación en el mercado de trabajo.

**Gráfica 21**

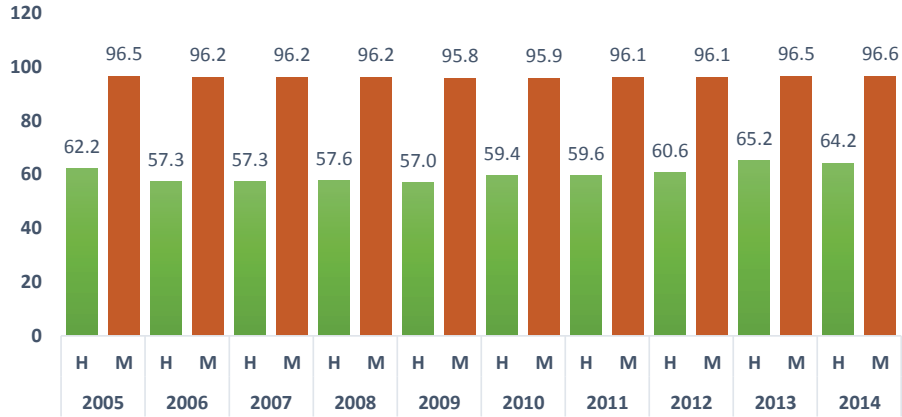


Fuente: Elaborado por el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, con información de INEGI: ENOE, varios años.

Otro indicador tradicional es la tasa de participación de mujeres y hombres en el trabajo doméstico que se muestra en la gráfica 22, a nivel general disminuyó de 80.5 por ciento en 2005 a 77.43 por ciento en 2009, desde ese punto se ha incrementado a 81.2 por ciento en 2014. Para los hombres, este indicador se redujo 5.2 puntos porcentuales entre 2005 y 2009, y posteriormente se incrementó 7.2 puntos entre 2009 y 2014. Para las mujeres, el indicador ha permanecido prácticamente constante en 96.5 por ciento, por lo que el movimiento del total se explica por la dinámica de la participación de los hombres en el trabajo doméstico.

**Gráfica 22**

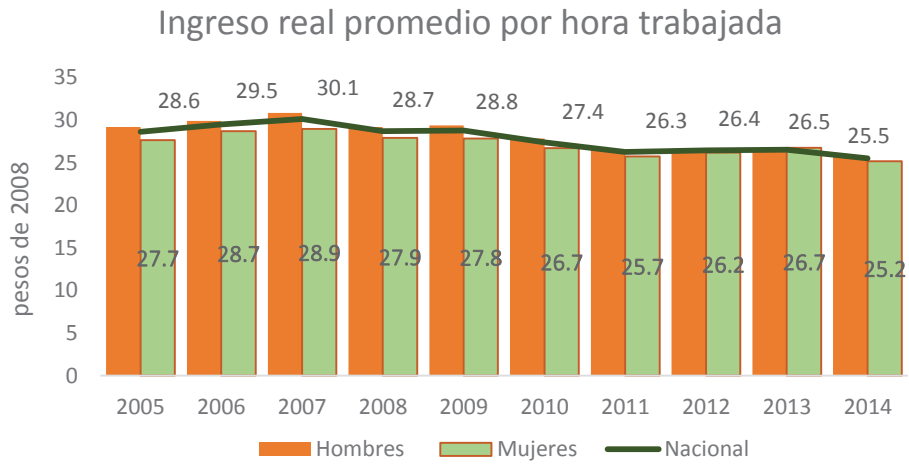
**Tasa de Participación Doméstica**



Fuente: Elaborado por el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, con información de INEGI: ENOE, varios años.

El ingreso real promedio por hora trabajada en 2005 fue 28.6 pesos a precios de 2008. Para los hombres fue de 29.2 pesos y para las mujeres de 27.7 pesos. Aumento hasta 30.1 pesos por hora trabajada en 2007 y comenzó una tendencia descendente para ubicarse en 25.5 pesos en 2014. El decremento en el periodo fue de 11 por ciento, 12 por ciento para los hombres y 9 por ciento para las mujeres. En los últimos años, el ingreso real se ha deteriorado, sin embargo la brecha salarial entre hombres y mujeres se está cerrando, en 2005 las mujeres ganaban un peso con cincuenta centavos menos que los hombres, para 2014 la diferencia asciende a 56 centavos, resultado que no es claramente atribuible a la reforma laboral.

**Gráfica 23**

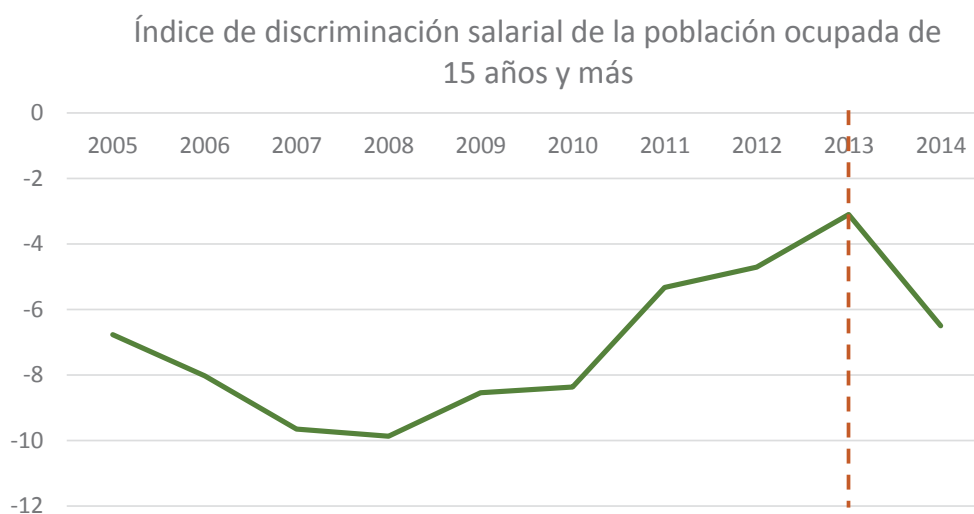


Fuente: Elaborado por el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, con información de INEGI: ENOE, varios años.

**Discriminación.**

La discriminación ocurre cuando se produce la desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de trato, de oportunidades o en el pago; en particular se discrimina a la mujer cuando por motivo de sexo, maternidad, estado civil, edad, religión, origen étnico, nacionalidad, ideas políticas o responsabilidades familiares, sufre rechazo en el puesto de trabajo, se le exige un certificado de ingravidez, ve impedidos los ascensos, enfrenta condiciones de trabajo distintas a los demás, no recibe capacitación ni adiestramiento o no se le pagan las prestaciones a las que se tiene derecho. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones que exige un empleo determinado, no son discriminación.

**Gráfica 24**



Fuente: Elaborado por el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, con información de INEGI, ENOE, varios años.

De acuerdo con la gráfica XX, en donde se muestra el índice de discriminación salarial de la población ocupada de 15 años<sup>52</sup>, la desigualdad salarial para las mujeres se estaba revirtiendo entre 2008 y 2012, pese a la crisis económica, hasta alcanzar su pico en 2013; pero en 2014 muestra una regresión, esto es, que el salario de las mujeres está empeorando. Al revisar los sectores de ocupación esta tendencia refleja la de las oficinistas, trabajadoras de la educación, profesionales técnicos y trabajadores del arte.

En conclusión la Reforma Laboral se lleva a cabo en un momento en el que confluyen una crisis económica internacional, el efecto de esa crisis sobre el mercado interno, la dinámica de otras reformas, así como los efectos de nuevos arreglos institucionales. En materia de igualdad y no discriminación puede observarse que se ha incrementado la participación de las mujeres en la PEA, aunque las mujeres siguen ganando menos que los hombres y en los últimos dos años, disminuyo en un peso el ingreso promedio real por hora trabajada de las mujeres. Esto se confirma porque la mejora en el índice de discriminación laboral que se observaba a partir de 2008 se revirtió en 2014.

---

<sup>52</sup> El índice de discriminación salarial de la población ocupada de 15 años y más, representa el porcentaje en el cambio en el salario de las mujeres que se debe incrementar para lograr la equidad salarial. Si el índice es negativo, debe incrementarse el salario de las mujeres, si equivale a cero, existe equidad y si es positivo, entonces hay que mejorar el salario de los hombres.



Es decir la reforma laboral no está generando una mejora evidente en la igualdad de género en el mercado de trabajo.

## Conclusiones

- Durante la última década la PEA se ha expandido a una tasa del 2% anual.
- En ese lapso, la creación de empleos ha sido insuficiente, por lo que se ha generado un déficit de casi cinco millones de empleos. En los años previos a la Reforma, el déficit de empleo promedio era de 755,000 puestos anuales.
- Para los años posteriores a la reforma, la oferta generada ha cubierto los déficits anuales correspondientes.

### **Objetivo 1. Promover la generación de más empleos.**

No se advierte un efecto definido en el crecimiento del empleo derivado de la reforma; en particular el empleo de los jóvenes disminuye en los años posteriores a la reforma.

### **Objetivo 2. Transitar de la informalidad a la formalidad.**

- La flexibilización provoca que el número de trabajadores eventuales se incremente en mayor medida que los permanentes. Esto ha ocurrido desde 2005, lo que sugiere que las empresas ya habían implementado esa forma de flexibilización del mercado laboral. La reforma formaliza este evento.
- Como una medida de la formalización, la proporción de trabajadores ocupados con acceso a instituciones de salud por parte de su empleo alcanzó su máximo valor (37%) en 2014. Empero no es concluyente que su causa sea únicamente la reforma laboral, pues el crecimiento no ha sido sostenido, y también incidió la reforma fiscal que ha incentivado la formalización.

### **Objetivo 3. Brindar mayor certeza jurídica, mejorar la impartición de justicia y la conciliación laboral**

- La reforma laboral si ha inducido a una mayor conciliación entre empresas y sus trabajadores: el número de conciliaciones a partir de ésta se ha incrementado y las demandas han disminuido. En el último año no se registró ninguna huelga, por ende, si existe una mayor certeza jurídica.

### **Objetivo 4. Proteger los derechos de los trabajadores**

- En el caso de los salarios reales, se aprecia una recuperación de los mismos durante los dos últimos años, pero como resultado de una tendencia que inició en 2010, lo que indica que no es posible atribuir completamente este comportamiento a la reforma laboral.

- La cobertura de seguridad social de los trabajadores muestra que es probable que la reforma haya contribuido a la recuperación de los niveles observados en la fase previa a la crisis. Sin embargo, no existe evidencia suficiente para derivar una conclusión definitiva, se requiere de mayor información y probablemente de más tiempo de maduración de la reforma.

#### **Objetivo 5. Mayor productividad**

- La información no permite establecer una conclusión absoluta del efecto de la reforma laboral sobre la productividad. Pues hasta el primer trimestre de 2015, ésta ha mantenido la tendencia observada desde 2005.

#### **Objetivo 6. Mejorar las prácticas en las organizaciones sindicales**

- Se considera como ámbito de oportunidad para la aplicación de la reforma laboral lo referente a la publicación de datos de los sindicatos como cambios de directivas y altas y bajas de sus miembros.

#### **Objetivo 7. Prevalencia de los principios de equidad, igualdad y no discriminación**

- No se advierte que la reforma laboral haya contribuido a mejorar los principios de equidad en las remuneraciones entre mujeres y hombres: la mejora en el índice de discriminación laboral, que se observaba a partir de 2008, se revirtió en 2014.
- Las mujeres siguen ganando menos que los hombres: en los últimos dos años disminuyó en un peso el ingreso promedio real por hora trabajada de las mujeres.

Es difícil aislar los efectos sobre el mercado de trabajo, que provienen tan sólo de la reforma, pues en sus resultados intervienen otros factores, tales como la propia evolución de la inversión interna y de la economía internacional.

La Reforma Laboral se lleva a cabo en un momento en el que confluyen una crisis económica internacional, el efecto de esa crisis sobre el mercado interno y la dinámica de otras reformas.

Los mejores resultados observados de la reforma ocurren en el ámbito de la certeza jurídica laboral.

Los resultados de la reforma laboral presentan claroscuros.



## Fuentes de Información

Karl AIGINGER, Labour Market Reforms and Economic Growth The European Experience in the Nineties  
WIFO Working Papers, No. 232 September 2004 <http://www.oecd.org/eco/growth/34943545.pdf>

Francisco ALBURQUERQUE, Cambio estructural, globalización y desarrollo económico local, comercio exterior, agosto de 1999 <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/285/3/RCE3.pdf>

Rob ATKINSON, Globalisation, New Technology and Economic Transformation, En Social Justice in the Global Age, OLAF CRAMME & PATRICK DIAMOND (ED). 27 March 2009  
[http://www.itif.org/files/Atkinson\\_chapter.pdf](http://www.itif.org/files/Atkinson_chapter.pdf)

AVANTE JUÁREZ, Rafael, Apuntes para conocer la Reforma a la Ley Federal del Trabajo [en línea], Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México 213 [consulta: 4 de junio de 2015], disponible en:  
<http://ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/Libros2013/laboral-2013-web.pdf>

Banco de México, en <http://www.banxico.org.mx/>.

Bensusán Graciela, (2013). “Reforma Laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México”, Estudios y Perspectivas 143, CEPAL, México.

Agar Brugiavini, et al. What do Unions Do to the Welfare States?. A Report for the Fondazione RODOLFO DEBENEDETTI, en [http://www.frdb.org/upload/file/report2\\_17giugno00.pdf](http://www.frdb.org/upload/file/report2_17giugno00.pdf)

Nestor, De BUEN, “El sistema laboral en México”, Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM,

Cámara de Diputados, Leyes Federales y Estatales, en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>.

Contreras Dante y Sebastián Gallegos, (2007). *Descomponiendo la Desigualdad Salarial en América Latina: una década de cambios*, Estudios Estadísticos y Prospectivos, núm 59, CEPAL, Santiago de Chile 2007.

Brígida GARCÍA **Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México**. *El Colegio de México*, En Papeles de Población, vol. 7, núm. 27, enero-marzo, 2001. Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México, <http://www.redalyc.org/pdf/112/11202703.pdf>

Paulina I. CHAVEZ RAMÍREZ, *Flexibilidad en el Mercado Laboral: Orígenes y Concepto*”. En Revista Aportes, mayo-agosto, año/volumen VI, número 17. Ed. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, 2001.

De la Garza, Toledo Enrique (Coord), (2012). “La situación del trabajo en México: el trabajo en la crisis”, Plaza y Valdés. México.

Werner EICHHORST und Paul MARX, *Reforming German Labor Market Institutions: A Dual Path to Flexibility*. Ed. Institute for the Study of Labor, IZA, Discussion Paper No. 4100. Bonn Germany. March 2009; Disponible en: <http://repec.iza.org/dp4100.pdf>

González Nicolás, Inés (Coord.), (2009). "40 años, 40 respuestas: Ideas para la democratización del mundo del trabajo", Fundación Friedrich Ebert en México.

John HILLS , Thatcherism, New Labour and the Welfare State En CASE paper Centre for Analysis of Social Exclusion CASE/13 London School of Economics August 1998 Houghton Street London WC2A 2AE  
CASE enquiries: tel: 0171 955 6679 En:  
[http://eprints.lse.ac.uk/5553/1/Thatcherism\\_New\\_Labour\\_and\\_the\\_Welfare\\_State.pdf](http://eprints.lse.ac.uk/5553/1/Thatcherism_New_Labour_and_the_Welfare_State.pdf)

International Labor Organization, Measuring Informality: a new Statistical Manual on the informal sector and informal employment, junio 2012, [en línea], disponible en: [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS\\_182299/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_182299/lang--en/index.htm)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en <http://www.inegi.org.mx/>.

INEGI (2012), Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, 2012, julio de 2013.

INEGI (2013); Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), varios años.

INEGI, Población total por entidad federativa, 1895 a 2010 [en línea], febrero 2012 [consulta: 3 de junio de 2015], Disponible en:  
<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=mdemo148&s=est&c=29192>

INEGI, *Estadísticas históricas de México 2009* [en línea], México 2009 [consulta: 6 de junio de 2015] disponible en:  
[http://www.inegi.org.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/pais/historicas10/Tema5\\_Empleo.pdf](http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/pais/historicas10/Tema5_Empleo.pdf)

International Monetary Fund, *World Economic Outlook, Advancing Structural Reforms*, April 2004. **WORLD ECONOMIC AND FINANCIAL SURVEYS** A Survey by the Staff of the [International Monetary Fund](#), 2004

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en:  
[http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta\\_federal/index.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/index.html).

Ricardo A. Lagos, *¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?* En Revista de la CEPAL, Número 54. Diciembre 1994, SANTIAGO DE CHILE.

Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, noviembre 30 de 2012.

James O'CONNOR, *The fiscal crisis of the State* (1973) Transaction Publishers; Edición: New edition (15 de diciembre de 2006). En español, Editorial: EDICIONS 62

OECD, *Jobs Study: Evidence and Explanations*. Ed. Organization for Economic Co-operation and Development, Paris 1994.

Organización Internacional del Trabajo. Productividad y empleo en la apertura económica [en línea], 1999 [consulta: 6 de junio de 2015], disponible en:  
<[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09\\_467\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09_467_span.pdf)>

Organización Mundial del Comercio, *Los años del GATT: de La Habana a Marrakech* [en línea], disponible en:  
[https://www.wto.org/spanish/thewto\\_s/whatis\\_s/tif\\_s/fact4\\_s.htm](https://www.wto.org/spanish/thewto_s/whatis_s/tif_s/fact4_s.htm)

Thomas PIKETTY, *El capital en el siglo XXI*. Ed FCE, México 2014.

PRIETO NIETO, Rodrigo, El concepto estadístico de informalidad y su integración bajo el esquema del Grupo de Delhi [en línea]. En INEGI, *Revista Internacional de Estadística Y Geografía: Realidad, Datos y Espacio*, vol. II Núm. 2, septiembre de 2011 [consulta: 4 de junio de 2015], disponible en:  
[http://www.inegi.org.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/especiales/revist-inter/Revista%20Digital%204/Doctos/RDE\\_04\\_Art05.pdf](http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/especiales/revist-inter/Revista%20Digital%204/Doctos/RDE_04_Art05.pdf)

Poder Ejecutivo Federal, *Iniciativa con Proyecto de Decreto que Reforma Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. Septiembre de 2012.

Rodríguez Oreggia Eduardo, (2010). “Informalidad del trabajo y políticas públicas”, consultado en:  
[http://sitios.itesm.mx/egap/que\\_es\\_egap/inv\\_pub/EGAP-EC-10-01.pdf](http://sitios.itesm.mx/egap/que_es_egap/inv_pub/EGAP-EC-10-01.pdf)

Sam ROSENBERG, *The Evolution of the National Employment Model of the United States*. Paper prepared for presentation at the 26th conference of the International Working Party on Labor Market Segmentation (IWPLMS), Berlin, September 8 – 11. It is a DRAFT, September 2005,  
[http://www.iaq.uni-due.de/projekt/hp/dynamo/papers/rosenberg\\_paper.pdf](http://www.iaq.uni-due.de/projekt/hp/dynamo/papers/rosenberg_paper.pdf)

Mozart Víctor RUSSOMANO, *El Derecho del Trabajo en el Siglo XX*. Disponible en  
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/114/21.pdf>

Secretaría de Gobernación, (2013). “Reforma Laboral, Derecho del Trabajo y Justicia Social en México”, Coord. Marco Antonio Garfías Aguilar, SEGOB, México.

Secretaría de Gobernación, *Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México* [en línea], México 2013 [consulta: 4 de junio de 2015], disponible en:  
<http://ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/Libros2013/laboral-2013-web.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2011), *Iniciativa de Reforma Laboral, Diagnóstico y Propuestas*, junio de 2011. Consultado en:  
[http://stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma\\_laboral/archivos/pdf/Reforma%20Laboral%20Diagn%C3%B3stico%20y%20Propuestas%20versi%C3%B3n%20junio\\_2011.pdf](http://stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/pdf/Reforma%20Laboral%20Diagn%C3%B3stico%20y%20Propuestas%20versi%C3%B3n%20junio_2011.pdf)

Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en:  
[http://www.shcp.gob.mx/EGRESOS/contabilidad\\_gubernamental/Paginas/cuenta\\_publica.aspx](http://www.shcp.gob.mx/EGRESOS/contabilidad_gubernamental/Paginas/cuenta_publica.aspx).

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Iniciativa de Reforma Laboral, Diagnóstico y Propuestas*, junio de 2011.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social en:  
[http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/Informacin\\_estadistica](http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/Informacin_estadistica).

Guy STANDING, International Labour Organisation, Geneva, Switzerland. Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited. World Development Vol. 27, No. 3, pp. 583±602, 1999. Ó 1999 Elsevier Science Ltd. All rights reserved. Printed in Great Britain. En [http://www.guystanding.com/files/documents/Global Feminization Through Flexible Labor - theme revisited.pdf](http://www.guystanding.com/files/documents/Global_Feminization_Through_Flexible_Labor_-_theme_revisited.pdf)

Arthur L. STINCHCOMBE, Bureaucratic and Craft Administration of Production: A Comparative Study. Ed. Administrative Science Quarterly, Vol. 4, No. 2 (Sep., 1959), pp. 168-187 dsiponible en [http://web.unitn.it/files/download/12389/administrative20science20quarterly204\\_1959.pdf](http://web.unitn.it/files/download/12389/administrative20science20quarterly204_1959.pdf)

Tokman, Victor E. y Daniel Martínez, (1999). “Productividad y Empleo en la Apertura Económica”, OIT, Lima, Perú.

UNFPA, Estado de la Población Mundial 2011. New York 2011. Disponible en: [http://foweb.unfpa.org/SWP2011/reports/SP-SWOP2011\\_Final.pdf](http://foweb.unfpa.org/SWP2011/reports/SP-SWOP2011_Final.pdf)

Mark WOODEN and Judith SLOAN, Industrial Relations Reform and Labour Market Outcomes: A Comparison of Australia, New Zealand and the United Kingdom. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.411.75&rep=rep1&type=pdf>

World Bank, (2012), “World Development Report 2013: Jobs”, Washington D.C. World Bank.

World Economic Forum (2015), The Global Competitiveness Report 2014-2015.

Francisco ZAPATA Movimientos sociales y conflicto laboral en el siglo XX, En Ilán Bizberg y Francisco Zapata coordinadores Los grandes problemas de México VI MOVIMIENTOS SOCIALES El Colegio de México, 2010, pp. 61-100 en <http://2010.colmex.mx/16tomos/VI.pdf>







LXII LEGISLATURA  
CÁMARA DE DIPUTADOS



[www.cefp.gob.mx](http://www.cefp.gob.mx)