

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

REFORMA LABORAL

Un panorama a tres años de su promulgación

Documento de trabajo núm. 222



Julio 2016

www.diputados.gob.mx/cesop



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

CESOP

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

Información que fortalece el quehacer legislativo



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

Información que fortalece
el quehacer legislativo



Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

Organización Interna

Marcelo de Jesús Torres Cofiño
Director General

Enrique Esquivel Fernández
Asesor General

Netzahualcóyotl Vázquez Vargas
Director de Estudios Sociales

Ricardo Martínez Rojas Rustrian
Director de Estudios de Desarrollo Regional

Ernesto R. Cavero Pérez
Subdirector de Estudios de Opinión Pública

José Francisco Vázquez Flores
Subdirector de Análisis
y Procesamiento de Datos

Katia Berenice Burguete Zúñiga
Coordinadora Técnico

Felipe de Alba Murrieta
Rafael del Olmo González
Gabriel Fernández Espejel
José de Jesús González Rodríguez
Roberto Candelas Ramírez
Rafael López Vega
Salvador Moreno Pérez
Santiago Michele Calderón Berra
Heriberto López Ortiz
Rafael Eduardo Villarreal Ordóñez
Giovanni Jiménez Bustos
Investigadores

Luis Ángel Bellota
Natalia Hernández Guerrero
Karen Nallely Tenorio Colón
Erika Martínez Valenzuela
Ma. Guadalupe S. Morales Núñez
Elizabeth Cabrera Robles
Alejandro Abascal Nieto
Abigail Espinosa Waldo
Agustín Munguía Romero
Ricardo Ruiz Flores
Guillermina Blas Damián
Nora Iliana León Rebollo
Alejandro López Morcillo
Apoyo en Investigación

José Olalde Montes de Oca
Asistente Editorial

Claudia Ayala Sánchez
Corrección de estilo

REFORMA LABORAL

Un panorama a tres años de su promulgación

La evolución de la normatividad en materia de trabajo va de la mano con las transformaciones del sistema económico prevaleciente a nivel internacional. A tres años de la reforma laboral en México es preciso reflexionar acerca de las implicaciones de dichos cambios en la estabilidad política del país y en el bienestar de la sociedad en su conjunto.

José de Jesús González Rodríguez

Dentro del proceso de transformaciones propio de todas las sociedades contemporáneas, la evolución de su marco normativo ocupa un lugar destacado.

En ese contexto, el perfil de las leyes que regulan a las relaciones de trabajo, definen a su sociedad, a sus instituciones e identifican al modelo de país que se busca construir.

El proceso de transformaciones del marco legal del trabajo y la previsión social experimentado en México en los últimos años, ha generado reacciones cuyos efectos aún se resienten y que se inscriben en la dinámica de resistencias y de apoyos inherentes a todo cambio que afecta a algún engranaje del sistema económico de una sociedad o que atañe de alguna forma a las relaciones entre los factores de la producción.

Los cambios a la Ley Federal del Trabajo de noviembre de 2012, han dado materia para la realización de incontables análisis y se han generado numerosos textos sobre los antecedentes, contexto económico, cuestiones doctrinarias, implicaciones sociales y alcances políticos de dichas reformas, lo cual además de confirmar la importancia y vigencia del tema, permite corroborar la necesidad de examinar diversos aspectos relacionados con sus consecuencias y resultados.

Así, el presente documento trata de exponer diversos aspectos sobre las implicaciones de las reformas a la normatividad laboral mexicana a poco más de tres años de su promulgación. El documento inicia con una exposición de los rasgos y alcances de la iniciativa aprobada por las Cámaras del Congreso y la inserción de dichos cambios normativos en el entorno internacional prevaleciente. La perspectiva gubernamental sobre los eventuales logros de dichas reformas, se anota en un apartado posterior en donde se registran las cifras que la administración pública federal asume como frutos de dichas modificaciones legales. En un apartado posterior, se insertan datos generados por diferentes instituciones nacionales y extranjeras sobre las expectativas y los resultados de la reforma laboral en comento. Temas como salarios, empleo, trabajo infantil y de mujeres,

facultades de las autoridades laborales en materia de inspección y seguridad, *outsourcing* y transparencia y rendición de cuentas de los sindicatos, se examinan y se aportan indicadores y datos actualizados sobre cada uno de ellos. Se analizan y comentan tales aspectos, por la relevancia que los mismos tienen dentro de Reforma Laboral en su conjunto.

En apartados posteriores de este trabajo, se incluyen las valoraciones de la Auditoría Superior de la Federación sobre la mencionada reforma legislativa, mismas que se efectúan en el marco de las revisiones realizadas por dicho órgano especializado a diversas dependencias de la Administración Pública Federal.

Más adelante, el documento incorpora diversos comentarios acerca de las nuevas iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo planteadas por los integrantes del Congreso con posterioridad a la promulgación de las reformas que son materia de este texto, el cual se concluye incorporando algunos de los estudios de opinión pública efectuados por diferentes empresas e instituciones con relación a los efectos y consecuencias de los cambios normativos e cuestión.

Rasgos y alcances de la Reforma Laboral de 2012

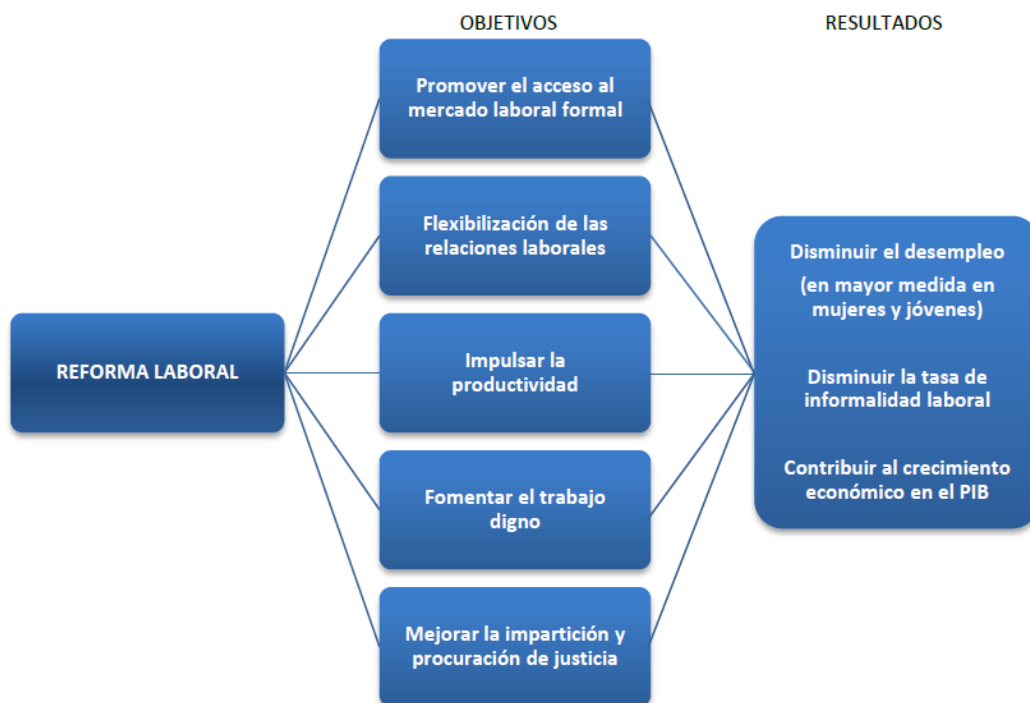
De forma coincidente, los estudiosos del tema y las instituciones públicas han identificado diversas finalidades de la reforma a la normatividad laboral promulgada en 2012: a) el acceso al mercado laboral y creación de empleos; b) flexibilización de las relaciones laborales y transparencia sindical; c) el fortalecimiento de las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo; d) fomentar el *trabajo digno* e impulsar la productividad, impulsar la equidad de género, la inclusión y la no discriminación en las relaciones laborales; y e) la modernización de la justicia laboral.

Junto con los objetivos mencionados, se ha identificado al menos una veintena de rasgos particulares que caracterizan a la Reforma Laboral de 2012 --misma que consistió en la modificación de 405 artículos de la Ley Federal del Trabajo, de un total de 1,010 numerales con los que contaba la ley de 1970--. Los rasgos que definen la reforma en referencia, son: la incorporación del concepto de *trabajo decente*, la inclusión de nuevas modalidades de contratación, los criterios para ocupar vacantes y ascenso en el empleo, la regulación de la *multihabilidad*, diversas reformas sobre las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, adecuaciones en materia de subcontratación y trabajo de

menores, reformas sobre contingencias sanitarias, madres trabajadoras y personas con discapacidad, modificaciones en materia de hostigamiento sexual, pago de las pensiones alimenticias, afiliación patronal a FONACOT y sobre modernización de la justicia laboral.¹

En el Esquema 1 se muestran los objetivos de la Reforma Laboral, así como los resultados que busca en el mediano y largo plazos.

Esquema 1
Objetivos y eventuales resultados de las reformas a la Ley Federal del Trabajo 2012



Fuente: Auditoría Superior de la Federación, “Evaluación número 1643, Política Laboral”, ASF, Cámara de Diputados, México, 2014.

En cuanto a los alcances de cada uno de los rasgos particulares de la reforma a la legislación laboral que se mencionaron anteriormente, la Presidencia de la República los resume como aparece a continuación.²

- *Se incorpora el concepto de “trabajo digno o decente”*

La reforma introduce este concepto como aquel en el que se respeta la dignidad del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad,

¹ Presidencia de la República, “Resumen de la explicación de la Reforma Laboral”, México, Presidencia de la República, 2015.

² *Idem.*

discapacidad, condición social, salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene seguridad social y se percibe un salario remunerador.

- *Nuevas modalidades de contratación*

Se incluyeron nuevas modalidades de contratación, como son los contratos a prueba, de capacitación inicial y de temporada para adecuarse a las circunstancias de competencia, especialización y desarrollo en el mercado de trabajo. Con ello, se pretende generar las condiciones para que un mayor número de personas, puedan integrarse a puestos de trabajo en la economía formal.

- *Criterios para ocupar vacantes y ascender en el empleo*

Se establecen nuevos criterios a tomar en cuenta para ocupar las vacantes y ascensos en el empleo no sólo por la simple antigüedad, señalándose que las vacantes y ascensos serán cubiertos por las personas que demuestren mayor capacitación, aptitud y productividad.

- *La multihabilidad*

Se propicia que los patrones asignen a sus trabajadores tareas complementarias a su labor principal, a efecto de que se involucren en otras actividades de su entorno, bajo el argumento de que se permite su desarrollo y capacitación y se propician mejores ingresos.

- *Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento*

Se da una nueva orientación a las obligaciones de capacitación de los trabajadores, subrayando su importancia en la productividad y en la competitividad de las empresas. La reforma incluye mecanismos para medir e incrementar la productividad y la forma de distribuir sus beneficios, a través de las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en las empresas con más de 50 trabajadores.

- *Rendición de cuentas*

Se fortalece la rendición de cuentas por parte de las directivas de los sindicatos, al establecer a sus agremiados el derecho a exigir información y rendición de cuentas. Se incorporó la obligación de que los resultados de la administración sean difundidos entre los trabajadores miembros del sindicato, por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los propios trabajadores.

- *Elección de la directiva sindical*

Se establece que los estatutos contendrán el procedimiento para la elección de la directiva y el número de sus miembros, con las modalidades de votación que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta.

- *Dar publicidad a la información relacionada con los registros de las organizaciones sindicales y de los contratos colectivos.*

La Reforma Laboral otorga el carácter de información pública a la relacionada con los registros de las organizaciones sindicales, los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo depositados ante las autoridades laborales.

- *Cláusula de exclusión por separación*

Se suprime la denominada “cláusula de exclusión por separación” que se permitía establecer en los contratos colectivos de trabajo. Con esta medida se evita que un trabajador que deje de pertenecer a un sindicato pierda su empleo por esa causa.

- *Tipifica como delito la contratación de menores que no estén en edad permitida para trabajar*

Se estableció como delito la utilización del trabajo de menores en edad no permitida fuera del círculo familiar. Al mismo tiempo, se otorgan facultades a las autoridades laborales, a efecto de que se ordene el cese inmediato de las labores de aquellos, además de resarcir las diferencias salariales, en caso de que percibieran ingresos menores a los de otros trabajadores que realicen idénticas actividades.

- *Regula la subcontratación*

Se regula la subcontratación de personal u *outsourcing*. Esta prestación de servicios debe constar por escrito; no podrá abarcar la totalidad de las actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo; deberá justificarse por su carácter especializado; que la beneficiaria de los servicios tendrá la obligación de cerciorarse de la solvencia económica suficiente de la contratista para cumplir con sus obligaciones y establecerá la corresponsabilidad entre las empresas beneficiarias de los servicios y las subcontratistas.

- *Se faculta a la autoridad laboral para restringir el acceso a un centro de trabajo cuando exista peligro inminente para la salud y la vida de los trabajadores*

Se simplifica el procedimiento para restringir el acceso a un centro de trabajo cuando existan condiciones de peligro para los trabajadores. Se faculta a los inspectores del trabajo para decretar la restricción de acceso en las áreas de riesgo que detecten.



- *Incorpora derechos y obligaciones ante contingencias sanitarias*

Se otorgan facultades a la autoridad laboral para actuar de forma coordinada con las autoridades en materia de salud. De igual forma, incorpora derechos y obligaciones para los trabajadores y patrones para hacer frente a estos eventos.

- *Incrementa el monto de las sanciones por violaciones a la normatividad laboral.*

Se incrementan las sanciones por infracciones a la ley, para pasar de 315 a 5 mil veces el salario mínimo general.

- *Instalaciones para el desarrollo de actividades de las personas con discapacidad*

Se establece la obligación patronal de adecuar las instalaciones de aquellos centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, a fin de facilitar el acceso y desempeño de labores de personas con discapacidad y para ello se fija un plazo de hasta 36 meses.

- *Establecer medidas protectoras a favor de las madres trabajadoras*

Se busca eliminar la exigencia de pruebas de no embarazo como condición para el ingreso o para la permanencia en el empleo. Se autoriza la transferencia de hasta 4 de las 6 semanas de descanso anteriores al parto para después del mismo, previa autorización médica. Posibilidad de reducción en una hora la jornada de trabajo en periodo de lactancia. Se prohíbe emplear a mujeres en periodos de gestación o lactancia en caso de contingencia sanitaria. Se otorgan 6 semanas de descanso para los casos de adopción.

- *Sancionar el acoso u hostigamiento sexual en los centros de trabajo*

Se prohíbe la realización de actos de hostigamiento o acoso sexual y se castiga a quienes permitan o toleren tales conductas. Asimismo, considera tales conductas como causales de rescisión de la relación de trabajo.

- *Propiciar la colaboración de los patrones para asegurar el pago de las pensiones alimenticias*

El patrón deberá informar al juez y a los acreedores alimentarios, dentro de los 5 días siguientes, la terminación de la relación laboral, a efecto de que se puedan adoptar las medidas pertinentes para evitar la interrupción del pago de alimentos.

- *Establecer la afiliación obligatoria de los patrones al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores*



Se determina como una obligación para los patrones afiliar el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT).

- *Para modernizar la justicia laboral se prevé:*

a) Que los Procuradores Auxiliares de la Defensa del Trabajo cuenten con título de abogado; b) multar a los patrones que no comparezcan a las juntas conciliatorias; c) que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo patrocine a los beneficiarios de trabajadores fallecidos; d) se incorpore el Servicio Profesional de Carrera en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para el ingreso, promoción, evaluación de desempeño y retiro de los servidores públicos; e) limitar la generación de salarios vencidos entre el despido y hasta por un periodo máximo de 12 meses. Una vez concluido este periodo, se generaría solamente un interés; f) durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo, las juntas promoverán que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación; g) dar mayor celeridad a los procesos laborales; utilización de herramientas tecnológicas para facilitar la impartición de justicia laboral; regular el ofrecimiento y desahogo de pruebas contenidas en medios electrónicos; y h) establecer un procedimiento sumario para los conflictos individuales en materia de seguridad social.

Frente a los alcances y rasgos anteriores, es preciso hacer mención también de los argumentos de quienes han sostenido los riesgos e inconvenientes que dicha reforma puede generar en el ámbito del trabajo y la previsión social en el país. Al respecto, debe recordarse que las reformas anotadas generaron fuertes resistencias por parte de diversas organizaciones del llamado sindicalismo independiente y democrático, así como de trabajadores y ciudadanos en lo individual que en total promovieron más de tres millones de Juicios de Amparo contra tales disposiciones.³

Los datos contenidos en el Cuadro 1 permiten identificar las diferentes razones que en el ámbito académico fueron sustentadas para rechazar las reformas a la normatividad laboral de 2012.

Más de una treintena de motivos son empleados para cuestionar las supuestas ventajas y cualidades de la reforma en referencia, mismos que se resumen en el cuadro siguiente.

³ Amparos contra reforma laboral rebasan los tres millones, en *Proceso*, 16 de enero de 2013.

Cuadro 1

Argumentos en contra de las reformas a la Ley Federal del Trabajo aprobadas en 2012

Anula la estabilidad del empleo con el pretexto de incrementar la productividad y ganancia empresarial.

Afecta a todo tipo de trabajadores: de empresas privadas, empleados federales, estatales, municipales y del gobierno del Distrito Federal.

Porque no crea empleos, los abarata.

Facilita la imposición de bajos salarios y prolongación de jornadas de trabajo a cambio de la permanencia en el empleo.

Condiciona la permanencia en el empleo a quién tenga mayor productividad.

Desaparece los contratos de planta al anular la premisa de que “si existe materia de trabajo subsiste el contrato de trabajo”.

Anula el pago de indemnizaciones por despido al prever todo tipo de contratos temporales a pesar de la existencia de la materia de trabajo.

Permite abusos en los contratos a prueba, de capacitación inicial y de labores discontinuas al poder repetirse continuamente al cambiar el tipo de contrato o actividad.

Legaliza las renunciaciones en blanco al no prohibirlas.

Pulveriza el salario volviéndolo infinitesimal al prever los contratos por horas que no generan el pago de prestaciones sociales ni antigüedad.

Permite exportar mano de obrar barata a través de contratos por hora o eventuales.

Legaliza la subcontratación (empresas *outsourcing*) y anula la responsabilidad solidaria entre las empresas que se benefician del trabajo obrero.

Porque acorta el pago de los salarios caídos a un año y otorga a cambio un interés mínimo del 2% mensual con un límite de 15 meses de salarios, propiciando que los trabajadores sean quienes sufran la prolongación y costos de los juicios laborales.

Permite despidos arbitrarios sin garantía de audiencia por reclamos de clientes o proveedores de patrón.

Cancela todo tipo de protección a las trabajadoras domésticas.

Permite la movilidad total del trabajador al interior del centro de trabajo y legaliza el trabajo multihabilidades a través de tareas “conexas o complementarias” sin el pago proporcional del salario de acuerdo al incremento de trabajo.

Retira la obligación del patrón de la entrega personal del aviso por escrito.

Retira la sanción al patrón de considerar el despido injustificado cuando no entregue el aviso de despido al trabajador.

Otorga mayores facultades a las autoridades laborales para decidir sobre el registro de sindicatos permitiendo el archivo de los expedientes.

Permite a la autoridad determinar si se estalla una huelga o no.

Permite a los patrones o terceros pedir el arbitraje obligatorio después de sesenta días de estallada la huelga.

Permite decidir si reconoce o no a los sindicatos mayoritarios al interior de los centros de trabajo.

Porque se acorazan aún más a “los contratos colectivos de protección” para evitar la entrada de sindicatos independientes.

Permite la intromisión de los patrones para definir quién es el sindicato mayoritario.

Facilita la creación de los sindicatos patronales, llamados también “sindicatos blancos”.

Porque evita a los trabajadores afiliarse a un sindicato cuando ingresan a laborar al desaparecer la cláusula de exclusión por ingreso y separación.

Desaparece de la Ley Federal del Trabajo la Tabla de Enfermedades y Riesgos de Trabajo otorgando facultades a la Secretaría del Trabajo, con la opinión del sector obrero y empresarial su expedición y modificación.

Permite el aumento de accidentes de trabajo. Condiciona el empleo a cambio de mayor productividad.

Evade penalizar de manera efectiva conductas patronales negligentes que afecten la salud y vida de los trabajadores en el trabajo.

Establece un régimen desigual de transparencia al no obligar al patrón a informar sobre sus finanzas y sí a los Sindicatos.

Mantiene en perjuicio de los trabajadores la carga probatoria en materia de riesgos de trabajo.

Es una iniciativa violatoria del principio de progresividad en materia de derechos humanos y de garantías laborales previstas en el artículo 1º y 123 de la Constitución, así como la Carta de la OEA, la Convención Americana Sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos "Protocolo de San Salvador" y el Convenio 87 de la OIT relativo a la “Libertad Sindical”.

Porque cancela el carácter tutelar a favor del trabajador.

Anula la bilateralidad en las relaciones de trabajo anulando la intervención sindical.

Privatiza las relaciones laborales al dar al patrón la potestad de decidir el cumplimiento de las normas laborales de manera unilateral.

Porque traerá mayor pobreza a la población en general.

Fuente: Manuel Fuentes Muñiz, “36 razones para no aprobar la reforma laboral de Calderón”, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, Departamento de Derecho Laboral y Seguridad Social, México, UAM, 2012.

Reforma Laboral y Reformas Estructurales

Como preámbulo de las diversas reformas impulsadas en la presente administración ---a las que comúnmente se les ha dado en llamar *Reformas Estructurales*--- es de recordar que en el ocaso del periodo gubernamental 2006-2012, se generaron los consensos políticos y legislativos necesarios para modificar sustancialmente la Ley Federal del Trabajo que había permanecido sin cambios de importancia desde su promulgación en 1970.

Recurrentemente diversos actores habían buscado de manera infructuosa modificar la legislación laboral de nuestro país desde la última década del siglo XX y en ese proceso se generaron tanto intensos debates en el seno del Congreso de la Unión, como incontables análisis y propuestas de académicos y organismos especializados en materia laboral de nuestro país y del extranjero, que se abocaron a examinar los antecedentes y el contexto del tema, como las implicaciones y efectos de las reformas anotadas.⁴

Una de las instituciones que se ha dado a la tarea de examinar los antecedentes y los resultados de las recientes reformas implementadas en nuestro país en distintos rubros, es la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la cual en un diagnóstico sobre el tema, asevera que México ha emprendido un audaz paquete de reformas estructurales con el que ---en la óptica de la OCDE--- se pone fin a tres décadas de lento crecimiento, baja productividad, informalidad generalizada en el mercado laboral y una elevada desigualdad en los ingresos.⁵

El Cuadro 2 permite identificar el grado de avance en el proceso de implementación de las diversas reformas que han sido aprobadas recientemente y las que se encuentran en ciernes en nuestro país. Como se aprecia, se dan algunos datos generales de once de las reformas que han sido consideradas prioritarias por la anterior y la actual administración pública a nivel federal, entre la que se aprecia en primer lugar a la reforma laboral.

⁴ Para ahondar en el contenido y los alcances de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, véase: “Reforma Laboral, algunos apuntes para el análisis legislativo”, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, CESOP, México, 2013.

⁵ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, “Estudios económicos de la OCDE México, 2015, visión general”, OCDE, 2015.

Cuadro 2
Avances en las reformas estructurales en México según la OCDE

Reforma	Aprobación de leyes secundarias	¿Se han promulgado las principales disposiciones?	Enmienda constitucional (en caso de ser necesaria)	Órgano regulador nuevo o facultado	Aprobación legislativa	¿Pasos adicionales a seguir?
Reformas aprobadas y en proceso de implementación						
Laboral	Dic 2012	Sí	-	-	Federal	-
Ley de Amparo	Abr 2013	Sí	Sí	-	Federal/ estados	-
Educativa	Sep 2013	Sí	Sí	Sí	Federal/ estados	Múltiples etapas
Hacendaria	Oct 2013	Sí	-	-	Federal	-
Financiera	Ene 2014	Sí	-	Sí	Federal	-
Transparencia (Acceso a la Información Pública)	Feb 2014	Sí	Sí	Sí	Federal/ algunos estados	-
Código Nacional de Procedimientos Penales	Mar 2014	Parcial	-	-	Federal/ algunos estados	Los estados utilizarán el nuevo código hacia 2016
Telecomunicaciones	Jul 2014	Sí	Sí	Sí	Federal/ estados	-
Política-Electoral	May 2014	Parcial	Sí	Sí	Federal/ algunos estados	Los estados la adoptarán hacia 2018
Competencia económica	May 2014	Sí	Sí	Sí	Federal	-
Energética	Ago 2014	Sí	Sí	Sí	Federal/ estados	Se lanzarán nuevos esquemas de licitación
Justicia penal	-	Parcial	Sí	-	Federal/ algunos estados	Los estados deberían adoptarla hacia 2016
Reformas pendientes de aprobarse						
Anticorrupción y judicial	-	No	Sí	Sí	-	Proyecto de ley
Pensión universal y seguro de desempleo	-	No	-	-	-	Proyecto de ley
Salud	-	No	-	-	-	Presentar el proyecto
Agrícola	-	No	-	-	-	Anteproyecto de ley

Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, “Estudios económicos de la OCDE México, 2015, visión general”, OCDE, 2015.

En la perspectiva de análisis de la OCDE, para que se logaran las señaladas *Reformas Estructurales*, hubo necesidad de que el gobierno alcanzara con partidos políticos de ideologías divergentes un acuerdo calificado por dicha organización como *histórico* ---el denominado *Pacto por México*---a fin de establecer un “ambicioso y consensuado paquete de reformas con el que se busca volver a colocar al país en la senda de la prosperidad”. Para dicha organización, se han realizado trabajos legislativos para proponer medidas estructurales importantes que permiten mejoras en materia de competencia, educación, energía, sector financiero, empleo, infraestructura, telecomunicaciones y sistema tributario, entre muchos otros ámbitos, cuya instrumentación ya dio inicio. Según la organización anotada, si estas reformas se implementan a plenitud, podrían aumentar la tendencia del crecimiento del PIB per cápita anual en un punto porcentual durante los próximos diez años.⁶

⁶ *Idem.*

El Cuadro 3 contiene las cifras que ----de acuerdo con la OCDE--- serán las observadas en México, en caso de darse una adecuada implementación de las *Reformas Estructurales* aprobadas en los últimos años. Como se aprecia, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, pronostica que la sola implementación de las reformas en materia laboral se traducirían en un incremento al PIB del orden de 0.55% (0.03% de crecimiento por las reformas en materia de protección al empleo; 0.42% de crecimiento por las reformas en pro de la formalidad; y 0.10% de crecimiento por las reformas en el rubro de la participación laboral de las mujeres).

Para la OCDE, la aplicación de las reformas en materia laboral se reflejaría en un crecimiento económico del PIB (0.55%) que en su conjunto superaría al crecimiento esperado para cualquier otra de las *Reformas Estructurales* como la de telecomunicaciones (0.06%); la de electricidad y gas (0.32%); la de petróleo (0.45%); la de estructura fiscal (0.07%); o la Reforma Judicial (0.50%).

Cuadro 3
Impacto de las reformas estructurales en el nivel del PIB a mediano plazo

	Vía crecimiento de la productividad (%)	Vía intensificación de capital (%)	Vía crecimiento del empleo (%)	Crecimiento del PIB (%)
A. Reformas del Pacto por México	0.41	0.51	0.03	1.0
1. Regulación del mercado				
a) Telecomunicaciones	0.06			0.06
b) Electricidad y gas	0.32			0.32
c) Petróleo		0.45		0.45
2. Reforma del mercado laboral				
Protección al empleo			0.03	0.03
3. Estructura fiscal		0.07		0.07
4. Reforma legal	0.03			0.03
B. Reformas adicionales:	0.91	0.00	0.10	1.0
5. Reforma judicial	0.50			0.50
6. Reforma del mercado laboral				
a) Reformas en pro de la formalidad	0.42			0.42
b) Participación de la mujeres			0.10	0.10
Total	1.82	0.51	0.13	2.0

Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, “Estudios económicos de la OCDE México, 2015, visión general”, OCDE, 2015.

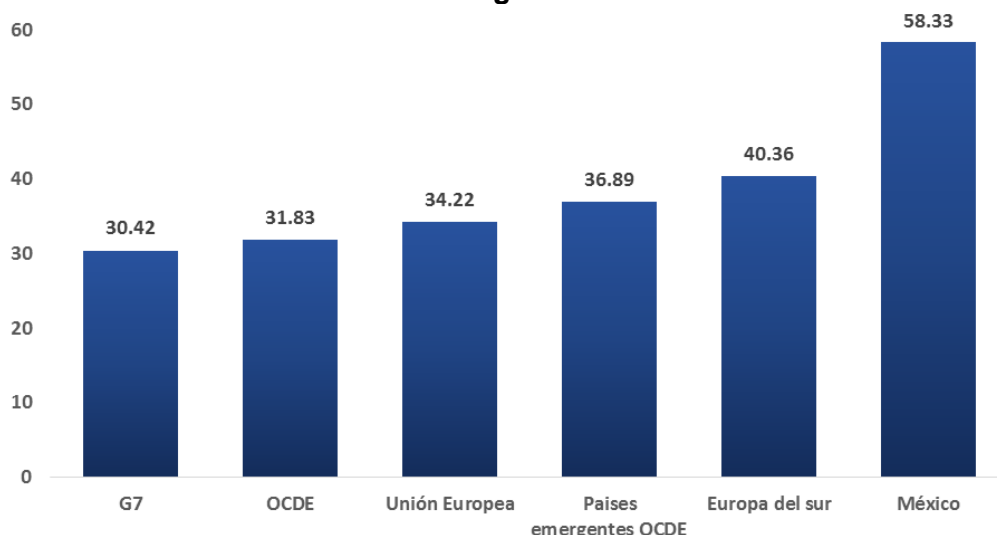
En la visión de los especialistas e instituciones que, como la OCDE, han respaldado el proceso de reformas promulgadas en nuestro país en los últimos años, son encomiables los que esa institución califica como *formidables esfuerzos, que han convertido a México en el mayor reformador del bienio 2013-2014* y en donde, para la señalada organización, dichas reformas elevarán significativamente los niveles de vida en la siguiente década si se

implementan a cabalidad y son sujetas a un seguimiento continuo, además de que ---para la OCDE--- la implementación de dichas reformas se traducirá en mejorar la capacidad administrativa en todos los órdenes de gobierno, así como en reformar las instituciones de justicia.⁷

Cada dos años, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, hace recomendaciones respecto a las cinco reformas más importantes que deben adoptarse por parte de sus países miembros. La Gráfica 1 incluye información de los países del denominado G7 (Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón y Reino Unido), además de las 34 naciones miembros de la OCDE, los 28 países de la Unión Europea y los países emergentes de ésta (Chile, Estonia, Hungría, México, Polonia y Turquía), así como de los países de Europa del sur (España, Grecia, Italia y Portugal).

La ilustración muestra que en 2013 y 2014 México atendió un 58% de las recomendaciones de reforma a su sistema económico y normativo que le llegara a formular la OCDE ---entre las que se encontraba la recomendación de reforma a la legislación laboral---, además de que el porcentaje de reformas efectuadas por México es significativamente mayor que cualquiera de los realizados en otros países o grupos de países, tal como se muestra en la ilustración.

Gráfica 1
Porcentaje de recomendaciones de reforma hechas por la OCDE que se adoptaron en diversas regiones 2013-2014



Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, “Estudios económicos de la OCDE México, 2015, visión general”, OCDE, 2015.

⁷ *Idem.*

Los resultados de la Reforma Laboral en la perspectiva del Gobierno Federal

La panorámica que tiene la presente Administración Pública Federal en torno a los resultados de la Reforma Laboral, reviste características y datos que deben de señalarse a fin de cotejarlos con la información divulgada por otras instancias.

En la visión del Gobierno Federal, los resultados más recientes dados a conocer (con cifras que comprenden de diciembre de 2012 a diciembre de 2014), son como se enuncian a continuación:⁸

- *Nuevas modalidades de contratación más flexibles (a prueba, para capacitación inicial y por temporada)*

Sobre el tema, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, señala que en los primeros 25 meses contados desde su aprobación, la Reforma Laboral ha permitido la creación de más de 1 millón 177 mil nuevos puestos de trabajo asegurados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en donde una importante cantidad de tales empleos son para jóvenes y mujeres, señalando que a partir de la entrada en vigor de dicha reforma, se presenta ---de acuerdo con la STPS--- un mayor crecimiento en la generación de empleo formal.

- *Mayor acceso a crédito a los trabajadores*

Sobre el particular, el Gobierno Federal señala que se han incorporado al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Infonacot) casi 195 mil centros de trabajo, cifra ---que a decir de la STPS-- es muy superior a los poco menos de 60 mil que ese Instituto había afiliado en toda su historia (hasta 2012), además el gobierno menciona como otro de los logros de la reforma aludida, el hecho de que se hayan otorgado más créditos y se haya beneficiado a una mayor cantidad de personas en comparación con periodos similares de gobierno previos a la aprobación de la Reforma Laboral.

El aspecto cuantitativo dado a conocer por el gobierno federal se resume en el siguiente cuadro.

⁸ Los datos incluidos en este apartado se toman de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Reforma Laboral, Avances”, en reformas.gob.mx/reforma-laboral/avances (fecha de consulta 27 de junio de 2016).

Cuadro 4
Comparativo de créditos otorgados a trabajadores, monto y personas beneficiadas

	Créditos ejercidos	Importe (millones)	Personas beneficiadas
Diciembre 2012-Agosto 2014	3,409,899	\$ 17,958.0	13,298,606
Diciembre 2006-Agosto 2008	2,093,861	\$ 13,713.3	9,003,602
Diciembre 2000-Agosto 2002	487,344	\$ 2,950.9	2,193,048

Nota: Los datos relativos a las personas beneficiadas incluyen a los trabajadores y a sus familias. Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Reforma Laboral, Avances”, en reformas.gob.mx/reforma-laboral/avances (Consulta 27 de junio de 2016).

- *Protección de los derechos laborales*

La STPS señala que el número de inspecciones realizadas a partir de la entrada en vigor de la Reforma Laboral es muy superior a las inspecciones realizadas en cualquier periodo similar de gobierno previo, lo que significa —a decir de la STPS— una mayor cantidad de centros de trabajo visitados y trabajadores beneficiados.

Las cifras dadas a conocer al respecto por el gobierno federal como resultado de la implementación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, son como se indican a continuación.

Cuadro 5
Comparativo de inspecciones realizadas

	Dic. 2012-Agosto 2014	Dic. 2006-Agosto 2008	Dic. 2000-Agosto 2002
Inspecciones	224,357	47,234	59,877
Inspecciones de seguridad e higiene en el trabajo	55,163	20,868	45,710
Centros de trabajo	163,674	27,484	25,475
Trabajadores beneficiados	9,815,220	3,996,144	4,540,362

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Reforma Laboral, Avances”, en reformas.gob.mx/reforma-laboral/avances (Consulta 27 de junio de 2016).

- *Modernización de la justicia laboral*

Según la STPS, el monto recuperado en favor de los trabajadores por conciliación, así como el índice de resolución (relación entre conciliaciones favorables respecto a las concluidas)

son muy superiores a los alcanzados en periodos de gobierno anteriores a la puesta en marcha de la Reforma Laboral, según se aprecia en el Cuadro 6.

Cuadro 6
Procesos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Periodo de comparación	Diciembre 2000- Agosto 2002	Diciembre 2006-Agosto 2008	Diciembre 2012-agosto 2014
Índice de resolución	50.0	56.1	76.9
Resoluciones favorables	8,987	6,700	9,949
Concluidos	17,965	11,937	12,937
Montos recuperados	\$ 135,311,021	\$ 261,924,481	\$ 505,977,074

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Reforma Laboral, Avances”, en reformas.gob.mx/reforma-laboral/avances (Consulta 27 de junio de 2016).

- *Protección de los derechos de los menores de edad y erradicación del trabajo infantil*

Según la administración pública federal, se ha avanzado hacia la erradicación del trabajo infantil puesto que ---de acuerdo con la STPS--- el número de menores trabajadores tanto en edad permitida como no permitida, se ha reducido considerablemente en esta administración. Al respecto, la STPS señala que en 2011, en México había más de 3 millones de menores trabajando y que para 2013, esa cifra se redujo en más de 540 mil menores ocupados, además de que de acuerdo con la información gubernamental anotada, el número de menores que trabajan fuera del círculo familiar se redujo 21.6% entre 2011 y 2013.

En el mismo sentido, el gobierno federal sostiene que a partir de la entrada en vigor de la Reforma Laboral, se ha incrementado en 47% la colocación en un empleo de personas con alguna discapacidad, pasando de más de 17 mil personas que había en 2011-2012 a más de 27 mil en 2013-2014. Además se argumenta que sólo en 2014 se llevaron a cabo 1,151 revisiones salariales y contractuales y que uno de cada tres trabajadores de empresas de jurisdicción federal se benefició con un bono de productividad. Junto con ello el gobierno federal sostiene que la productividad laboral está creciendo de manera sostenida, ya que como resultado de los cambios a la Ley Federal del Trabajo el Índice Global de Productividad Laboral de la Economía registró incrementos anuales en los cuatro trimestres de 2014. Aunado a lo anterior, la STPS afirma que en 2013 y 2014, el empleo

asegurado registró mayores crecimientos que el PIB, lo cual –a decir del gobierno federal--- es en gran medida resultado de la Reforma Laboral y de los esfuerzos de formalización del gobierno de la república en coordinación con autoridades estatales.⁹

Las expectativas de la Reforma Laboral en la visión del Banco de México

Luego de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, el Banco de México (BdeM) dio a conocer una serie de estimaciones construidas alrededor de los eventuales resultados que en la óptica del banco central tendrían lugar luego de la promulgación de dicha reforma.

Las expectativas del Banco de México en torno al tema, señalaban que luego de la Reforma Laboral e inducida por esta, tendría lugar una redistribución de los trabajadores hacia el sector formal y que el efecto de dicha reasignación se reflejaría en una tasa de crecimiento del PIB que fluctuaría entre los 0.15 a 0.25 puntos porcentuales en cinco años.¹⁰

Las estimaciones efectuadas por el Banco de México en lo que considera las partes esenciales de la Reforma Laboral (*introducción de contratos de prueba, capacitación y temporales, introducción de empleo y salarios por hora, reducción del costo de salarios caídos, eliminación de la cláusula de exclusión, crecimiento hacia el empleo formal y aumento en la productividad de los trabajadores formales*), dieron lugar a diversos cálculos por parte de esa institución en cada una de las variables mencionadas, mismas que se detallan en el Cuadro 7.

Cuadro 7
Estimación del Banco de México acerca de los efectos de la Reforma Laboral sobre el crecimiento del PIB potencial en México

Reforma	Implicaciones	Efecto estimado sobre la tasa de crecimiento del PIB potencial (%)
Introducción de contratos de prueba, capacitación y temporales	Menor desempleo en los jóvenes	0.045
Introducción de empleo y salarios por hora	Asalariados informales de medio tiempo toman trabajos formales	0.008
Reducción del costo de salarios caídos	Se reducen las barreras a la contratación en el sector formal	0.017
Eliminación de la cláusula de exclusión	Se reducen las barreras a la contratación en el sector formal	0.012

⁹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Informe de Resultados de la Reforma Laboral”, STPS, México, 2015.

¹⁰ Banco de México, “Estimación del Efecto de la Reforma Laboral sobre el Crecimiento del PIB Potencial y el Empleo Formal”, en *Informe sobre la Inflación Octubre–Diciembre 2012*, Banco de México, 2013.

Sesgo de crecimiento hacia el empleo formal	Mayor crecimiento del empleo formal	0.008
Suma		0.090
Aumento en la productividad de los trabajadores formales	Aumenta la productividad de los trabajadores formales en relación a los informales	0.061
Total		0.151

Efecto anual calculado a partir de la tasa de crecimiento promedio en un periodo de 5 años. Fuente: Banco de México, “Estimación del Efecto de la Reforma Laboral sobre el Crecimiento del PIB Potencial y el Empleo Formal”, en Informe sobre la Inflación Octubre–Diciembre 2012, Banco de México, 2013.

En la misma dirección, la institución aludida visualizó un escenario en donde en el país podrían crearse en los primeros cinco años posteriores a la reforma, alrededor de 370 mil empleos formales adicionales en promedio al año de los que se generarían en ausencia de la reforma laboral, de manera que el BdeM esperaba que con la reforma se impulsaría en total la creación de cerca de un millón de empleos formales al año. Dicha institución bancaria estimaba también que la Reforma Laboral era un paso importante en el proceso de reforma estructural en nuestro país, esperándose que se incrementara la productividad, disminuyeran las barreras a la contratación y, en general, aumentara la flexibilidad del mercado laboral y se generara un mayor crecimiento del PIB potencial y del empleo formal en nuestro país.¹¹

Luego de las grandes expectativas generadas en torno a los logros que eventualmente se tendrían como resultado de la aprobación de la Reforma Laboral, el optimismo inicial se fue erosionando. Los propios sectores productivos, actores políticos, analistas, académicos y personajes que en principio mostraron una postura abiertamente favorable a la aprobación de la iniciativa impulsada por el entonces titular del Poder Ejecutivo Federal y consensuada entre las fuerzas parlamentarias mayoritarias en las Cámaras del Congreso, al paso del tiempo comenzaron a emitir análisis y opiniones en principio cautas, luego tibiamente adversas y después francamente desfavorables a las reformas mencionadas.

Apenas en diciembre de 2014, una de las publicaciones más emblemáticas de la iniciativa privada, la revista *Forbes* publicó un artículo en el cual efectuaba una serie de afirmaciones acerca de los cambios legislativos anotados. Sobre el tema, la revista *Forbes* sentenciaba que: *tras haberse implementado la Reforma Laboral en México hace ya dos años, no sólo el trabajador ha perdido los beneficios que de alguna manera equilibraban la*

¹¹ *Idem.*

desigualdad natural que existe entre él y los dueños de los medios de producción, sino que los propios empresarios han comenzado a sentir los efectos de otra de las malas decisiones avalada en su momento por la mayor parte de los congresistas.

Continúa la publicación señalando que: *bastaron sólo 24 meses para poder apreciar que el ritmo del crecimiento del empleo que se tenía antes de la Reforma Laboral, se ha desacelerado a la vez que las plazas laborales del tipo formal, de por sí pocas, han perdido también calidad tanto en ingreso como en duración contractual, una condición que contrae el consumo derivado de que reduce la intención de adquirir bienes a mediano y largo plazos por parte de la clase trabajadora.*¹²

Los salarios a un trienio de las reformas a la legislación laboral

Dentro de la revisión que anualmente efectúa la Organización Internacional del Trabajo en torno al panorama laboral de América Latina, surgen diversos datos que ilustran la situación de los salarios mínimos reales en nuestro país.¹³

En el cálculo de la OIT, los datos oficiales de cada país sobre los salarios mínimos nominales¹⁴ son deflactados por medio del Índice de Precios al Consumidor (IPC) de cada país, tomando como base 100 el año 2000.¹⁵

Lo anterior se subraya para confrontar la evolución que ha tenido el salario mínimo real de diversas naciones entre 2005 y 2014 evolución que se puede apreciar en los datos visibles en el Cuadro 8.

Si para 2005 México superaba a naciones como Costa Rica, El Salvador, y República Dominicana en sus niveles de salario mínimo real, al paso del tiempo esa situación se revirtió, ya que los índices de dicha variable en nuestro país se estancaron y los de todas las naciones del resto de América Latina examinadas por la OIT, experimentaron desde modestos incrementos entre 2005 y 2014 –como la República

¹² “Reforma laboral empeoró el empleo formal”, en *Forbes*, 11 de diciembre de 2014.

¹³ La OIT ha definido a los salarios mínimos reales como el valor del salario mínimo nominal deflactado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) de cada país.

¹⁴ Aunque la mayoría de los países tienen un salario mínimo único, en algunos el salario mínimo se diferencia según rama de actividad, ocupaciones o zonas.

¹⁵ Deflactar es transformar una magnitud económica expresada en términos monetarios a precios corrientes, en otra magnitud expresada también en términos monetarios, pero a precios del año cero o año base, al objeto de eliminar del valor de dicha magnitud el efecto de la inflación o subida de precios.

Dominicana, Paraguay o El Salvador— hasta notables aumentos en sus salarios mínimos como Honduras, Uruguay, Nicaragua o Brasil.

Cabe decir que los salarios mínimos registrados en México, presentan un comportamiento diferenciado con el resto de las naciones examinadas, ya que incluso el promedio regional de América Latina, se incrementó significativamente en la década examinada, mientras que los salarios mínimos reales en México se mantuvieron inmovilizados.

Tal y como se advierte en el cuadro, México es el país de América Latina que desde 2005 tiene uno de los menores niveles de salario mínimo real de todo el continente americano y en donde pese a las argumentaciones esgrimidas sobre el tema, los efectos de la Reforma Laboral aprobada en 2012 al respecto han sido irrelevantes.

Cuadro 8
Índice de salarios mínimos reales en América Latina 2005-2014 (año 2000=100)

PAÍS	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Bolivia	106,3	111,1	110,1	108,0	115,9	119,9	130,9	153,6	174,4	197,8
Brasil	128,5	145,3	154,7	160,8	172,7	182,0	182,1	197,5	202,7	203,6
Chile	113,4	116,3	118,4	118,3	124,7	126,6	128,7	132,3	138,7	144,0
Colombia	107,2	109,9	110,7	110,1	113,7	115,1	115,2	118,8	121,2	123,1
Costa Rica	99,9	101,6	102,9	102,6	107,8	110,4	112,2	114,4	115,7	118,7
Ecuador	101,9	105,3	109,4	118,7	123,0	130,8	137,7	144,9	153,6	158,6
El Salvador	90,7	90,1	92,4	92,4	101,5	100,5	100,4	101,5	102,6	107,6
Guatemala	115,4	117,2	114,4	107,8	112,3	115,3	121,6	124,1	124,2	125,6
Honduras	121,6	127,8	132,7	132,3	287,8	275,1	274,3	275,3	276,5	273,5
México	101,3	101,6	101,6	100,5	99,8	100,5	101,2	101,3	101,8	101,7
Nicaragua	118,0	128,5	131,6	133,8	156,6	174,6	182,3	191,2	202,2	212,1
Panamá	104,5	107,9	105,9	106,1	103,8	110,2	104,1	113,4	109,1	120,7
Paraguay	104,4	106,7	103,9	101,3	102,0	102,5	105,2	103,9	101,2	104,3
Perú	105,2	112,1	111,8	114,5	111,2	110,1	120,7	133,6	135,6	131,4
R. Dominicana	96,3	89,5	93,7	87,7	93,8	93,4	94,6	97,2	100,2	102,6
Uruguay	132,1	153,3	159,6	176,9	194,4	196,8	227,7	252,8	256,1	266,0
Venezuela	108,6	116,9	124,2	119,9	111,7	113,2	107,3	113,0	112,6	116,9
Promedio	109,1	114,2	116,3	117,2	131,3	133,9	138,0	145,2	148,7	153,4

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, Panorama Laboral 2015, América Latina y el Caribe, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Perú, 2015.

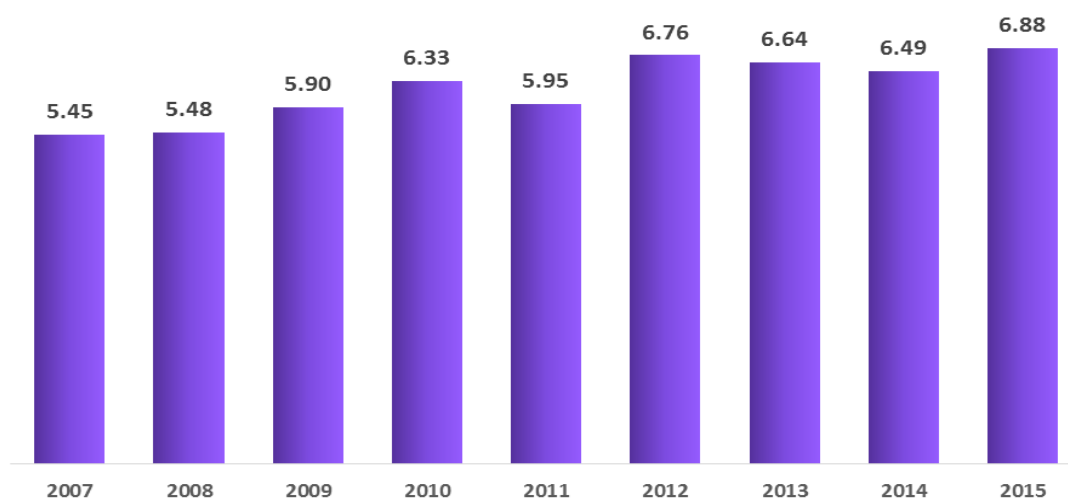
Es menester subrayar que para 2015 en nuestro país, casi 7 millones de personas percibían un salario mínimo o menos de remuneración por su trabajo. Como parte de los datos dados a conocer por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), obtenidos en las *Encuestas Nacionales de Empleo* y en las *Encuestas Nacionales de Ocupación y Empleo* levantadas entre 2007 y 2015, se observa, entre otras cosas, que la cantidad de

trabajadores mexicanos que reciben hasta un salario mínimo por sus actividades ha mostrado una tendencia ascendente desde 2007.

Para 2015 de cerca de 44.3 millones de personas que conformaban la población ocupada en México, 6.8 millones recibían un pago de salario mínimo.

Frente a la errónea percepción en algunos sectores sociales de que en México no existen personas que sean remuneradas con un salario mínimo o que el mismo es solo un parámetro para la imposición de multas, los datos del INEGI, muestran que la cantidad de trabajadores que en nuestro país son remuneradas con un salario mínimo, es la más alta de la historia. Lo anterior, se aprecia en la Gráfica 2.

Gráfica 2
Trabajadores que en México reciben un pago de salario mínimo
(Millones de personas)

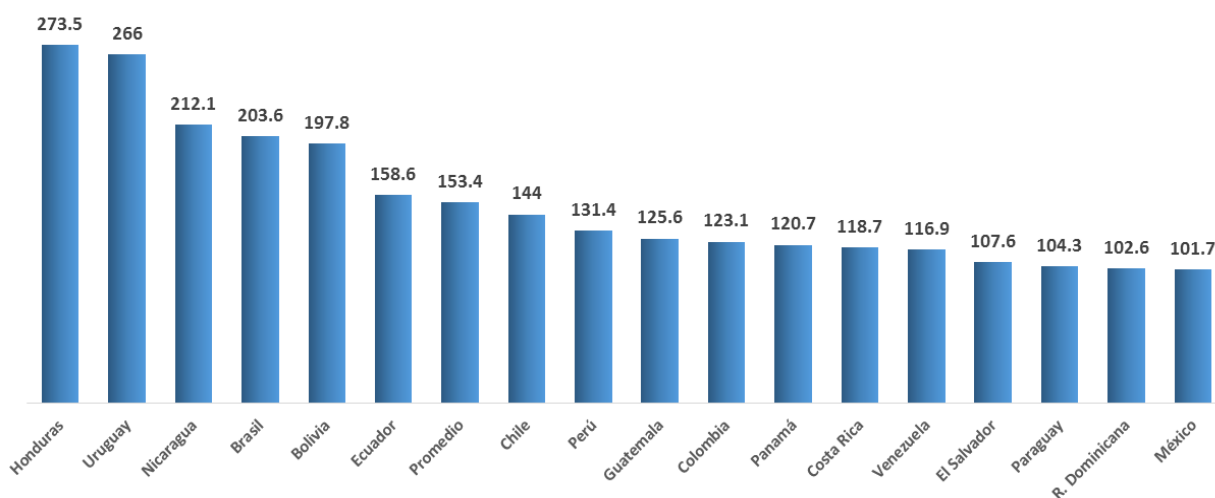


Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Encuesta Nacional de Empleo y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, citado en: Presidencia de la República, “Tercer Informe de Gobierno”, Anexo estadístico, *Ingresos en rangos de salarios mínimos de la población ocupada según sexo*, México 2015.

Sólo cuando se examinan los salarios mínimos reales para los países de América Latina, es cuando es posible percatarse de la magnitud del deterioro de esta variable en nuestro país. Lo anterior se concluye, al confrontar los datos de las remuneraciones recibidas por los trabajadores de otras naciones en el mismo periodo. Los datos de la Gráfica 3 que consignan información correspondiente a 2014 ---y que toman los salarios del año 2000 como base-- permiten identificar la cuantía de las remuneraciones salariales en diversos países durante 2014. Como se aprecia, México tuvo en dicho periodo --como en otros varios años--- el menor índice de salarios mínimos reales de toda América Latina.

Mucho menos de la mitad del dinero correspondiente a un salario mínimo fue obtenido por los trabajadores mexicanos en comparación con los pagos logrados por empleados de Honduras y Uruguay en el mismo periodo, mientras que trabajadores de Nicaragua, Brasil y Bolivia, duplicaron las percepciones logradas por nuestros connacionales en 2014. El resto de las remuneraciones logradas por los trabajadores de otras naciones en el periodo anotado, aparecen en la ilustración.

Gráfica 3
Índice de salarios mínimos reales en América Latina 2014
(Año base 2000 igual a 100)



Fuente: Elaboración con datos de la Organización Internacional del Trabajo, Panorama Laboral 2015, América Latina y el Caribe, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Perú, 2015.

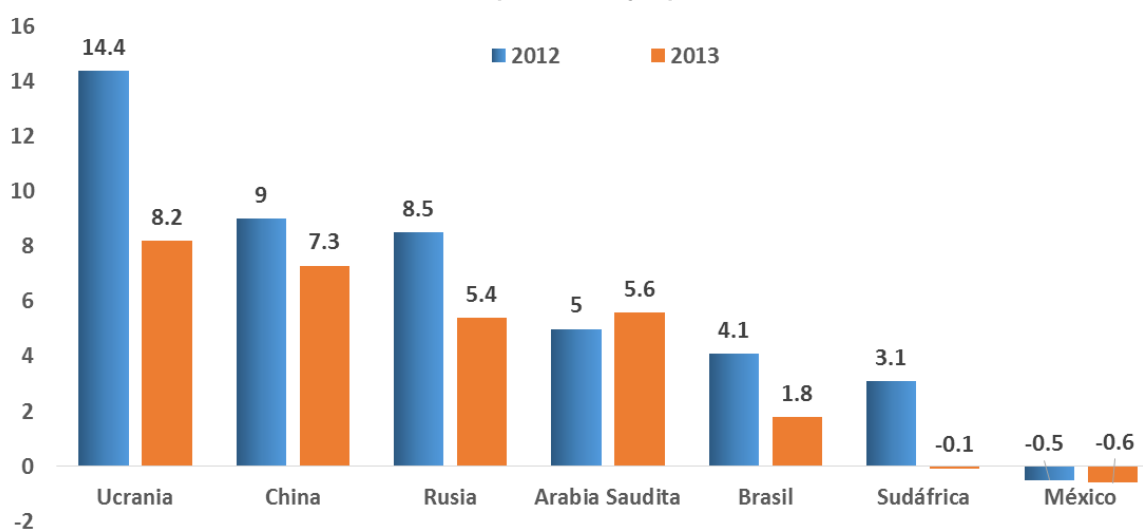
Si la confrontación de los datos correspondientes a los salarios mínimos reales, se hace respecto de algunas de las naciones consideradas junto con nuestro país como emergentes o con las economías en desarrollo más grandes, la situación vuelve a ser desventajosa para México.

Tradicionalmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), divulga año tras año un informe mundial sobre salarios, en donde da a conocer la evolución y el comportamiento de las remuneraciones de los trabajadores en todo el mundo. En la más reciente publicación al respecto, la mencionada organización da a conocer, el crecimiento del salario real en las economías emergentes y en las economías en desarrollo más grandes a nivel internacional.

Al igual que en otros años, la OIT nuevamente registra que en el periodo 2012-2013 nuestro país tuvo un escenario desfavorable en el crecimiento de los salarios reales.

La Gráfica 4 permite identificar los contrastes en el crecimiento de las remuneraciones tanto en países considerados como parte de las economías emergentes como en naciones desarrolladas. Frente a envidiables incrementos salariales en 2012 del orden del 14.4%, del 9% o del 8.5% en Ucrania, China y Rusia respectivamente, nuestro país –de acuerdo con los datos de la OIT-- registró crecimientos negativos en 2012 y 2013 tal y como se advierte en la ilustración.

Gráfica 4
Crecimiento del salario real en las economías emergentes y las economías en desarrollo más grandes, 2012-2013 (Porcentajes)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo, “Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015, Salarios y desigualdad de ingresos”, OIT, Suiza, 2015.

Otros elementos de referencia en el proceso de análisis del escenario prevaleciente en el ámbito laboral en los países, son los datos relativos al número de horas trabajadas anualmente y los días de vacaciones pagadas por año a nivel mundial.

Tales indicadores permiten identificar por un lado, una prestación esencial —como lo son los días de vacaciones pagadas al año— y por otro lado, una variable inherente al estado de bienestar a que tienen derecho

Cuadro 9
Horas trabajadas por año y días de vacaciones anuales

Ciudad	Horas trabajadas/año	Días de vacaciones pagadas/año
Hong Kong	2,606	17
Mumbai	2,277	21
México D.F.	2,261	17
Nueva Delhi	2,214	26
Bangkok	2,191	9
Dubai	2,186	30
Bogotá	2,096	15
Santiago de Chile	2,082	17
Tokio	2,055	17
Shanghai	2,051	7

los trabajadores ---la disponibilidad de tiempo libre, en función del número de horas trabajadas al año--.

Los datos del Cuadro 9 permiten situar a la capital de nuestro país, como una de las tres ciudades del mundo en donde se labora el mayor número de horas al año y en donde proporcionalmente se tienen menos horas de vacaciones en el mismo lapso.

En los datos del cuadro ---divulgados anualmente por la Unión de Bancos Suizos (UBS)--- se concentra la información de las ciudades con mayor grado de bienestar de las economías emergentes y algunas de las de naciones desarrolladas. Como es posible advertir, los trabajadores de diversas latitudes laboran muchas menos horas en un año que los mexicanos y gozan de temporadas vacacionales más amplias que los trabajadores de nuestro país.

Chicago	2,030	14
Toronto	1,985	19
Beijing	1,963	10
Lima	1,957	31
Manila	1,951	21
Los Ángeles	1,928	14
Zurich	1,912	24
Buenos Aires	1,899	16
Miami	1,854	19
New York	1,847	27
Sidney	1,829	24
Sofía	1,821	22
Sao Paulo	1,818	31
Montreal	1,783	18
Berlín	1,769	29
Rio de Janeiro	1,745	30
Londres	1,740	25
Barcelona	1,731	28
Madrid	1,731	26
Luxemburgo	1,703	32
Copenhage	1,697	25
Milán	1,691	26
Viena	1,678	27
Moscú	1,647	31
París	1,604	29

Fuente: UBS, “Prices and earnings 2015”, Unión de Bancos Suizos, Suiza, 2015.

Continuando con el ejercicio comparativo que realiza recurrentemente la Unión de Bancos Suizos, es necesario tener presentes algunos datos en torno al tiempo de trabajo que es necesario realizar en distintas ciudades del mundo a fin de ilustrar adecuadamente el poder adquisitivo de los trabajadores en nuestro país.

La Gráfica 4 muestra el tiempo --medido en horas y en minutos-- que es necesario trabajar para que una persona pueda comprar dos artículos de consumo habitual en nuestros días --una hamburguesa de las denominadas *Big Mac* y un *iPhone 6* con capacidad de 16 *gigabytes*--.

De las 35 ciudades de los 5 continentes que se incluyen en la ilustración, se aprecia que invariablemente, la ciudad de México es en la que se hace necesario laborar una mayor cantidad de tiempo para adquirir un artículo de consumo cotidiano como una hamburguesa

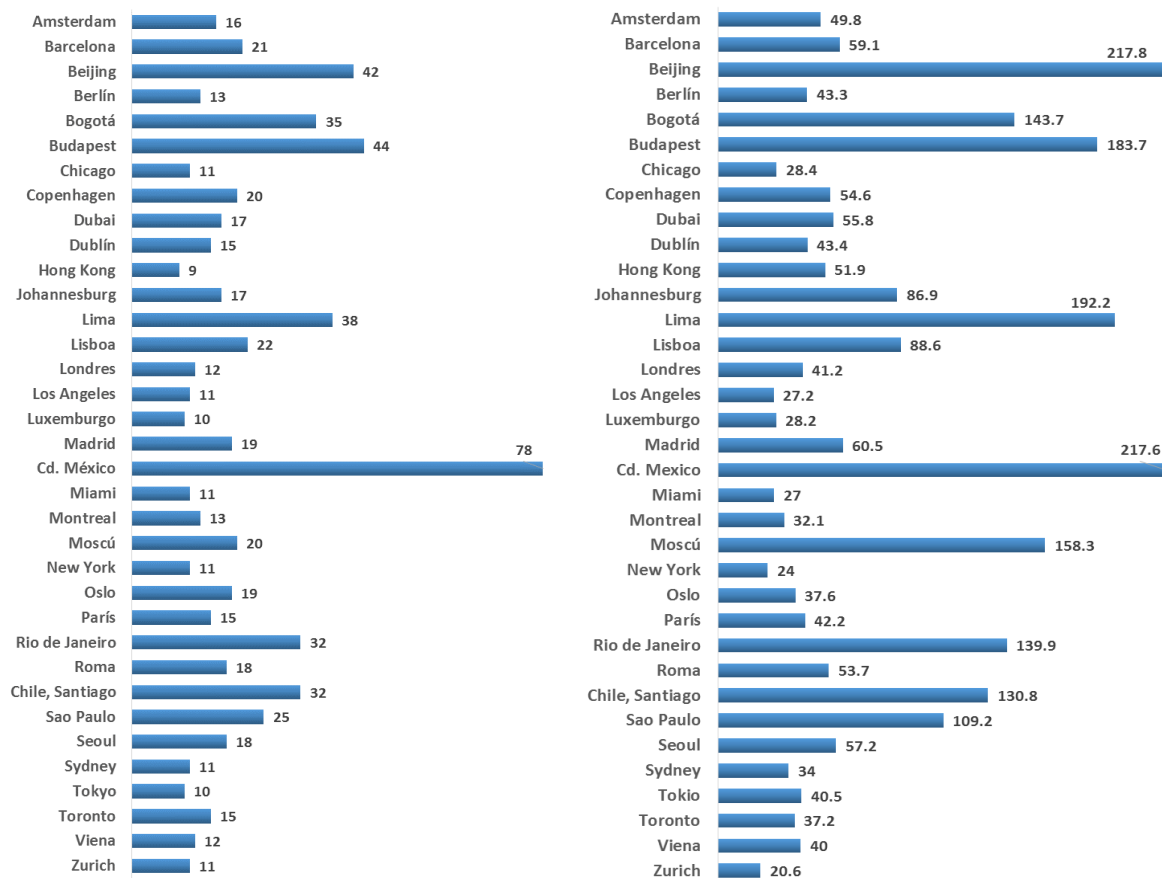
(una hora con 18 minutos), a diferencia de ciudades de economías desarrolladas como Hong Kong, Luxemburgo o Tokio en donde basta con laborar 10 minutos para adquirir dicho satisfactor.

En cuanto a las ciudades de naciones con un grado de desarrollo similar al nuestro ---Bogotá, Lima, Río de Janeiro, Santiago de Chile o Sao Paulo--- la gráfica muestra que ahí es necesario trabajar menos de la mitad del tiempo que en la Ciudad de México para que los empleados de esas latitudes puedan adquirir el artículo mencionado.

Lo mismo sucede cuando se examina el tiempo que las personas de diversas ciudades del mundo deben trabajar para comprar un equipo *iPhone 6*. Al respecto, se tiene que ---después de los trabajadores chinos--- los empleados mexicanos son los que deben laborar más tiempo (más de 27 jornadas de 8 horas) para la adquisición de tales aditamentos.

Gráfica 4

Tiempo de trabajo necesario para adquisición de bienes en diversos países
Tiempo de trabajo necesario para comprar una hamburguesa *Big Mac* (Minutos) **Tiempo de trabajo necesario para comprar un iPhone 6 de 16GB (Horas)**



Fuente: Fuente: UBS, “*Prices and earnings 2015*”, Unión de Bancos Suizos, Suiza, 2015.

Contextualizando el tema de la evolución que ha tenido el poder adquisitivo de quienes perciben un salario mínimo a nivel nacional, son de mencionar los estudios que al respecto ha efectuado el *Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la UNAM*, instancia que se ha abocado a la revisión de temas de coyuntura socioeconómica.

En el Cuadro 10 puede advertirse la evolución que ha tenido la capacidad de compra de los trabajadores que perciben el salario mínimo en México. En el caso de los seis artículos de consumo básico generalizado que se incluyen, puede apreciarse el drástico descenso en la adquisición de leche, tortilla, aceite, pan blanco, huevo y frijol en el periodo que media entre 1982 y 2015.

Cuadro 10
Poder adquisitivo del salario mínimo en México, 1982-2016

Producto	En 1982 se podían comprar con un salario mínimo	En 2015 sólo se podían comprar con un salario mínimo	Entre 1982 y 2015 quien percibe un salario mínimo dejó de comprar
Leche	18.6 litros	4.6 litros	14.3 litros
Tortilla	51 kilos.	6.2 kilos	44.7 kilos
Aceite	7 litros	2.5 litros	4.4 litros
Pan	280 piezas	42 piezas	238 piezas
Huevo	8.5 kilos	2 kilos	6.5 kilos
Frijol	12 kilos	3.4 kilos	8.6 kilos

Fuente: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Análisis Multidisciplinario, Reporte de Investigación # 122, UNAM, México, 2015.

Reforma Laboral y empleo

En la perspectiva del gobierno federal, las reformas a la Ley Federal del Trabajo han permitido el acceso al empleo formal para más mexicanos. Según los datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en 2013 y 2014 el empleo asegurado en el país registró mayores crecimientos que el Producto Interno Bruto (PIB), lo cual ---de acuerdo con la STPS--- es en gran medida resultado de la Reforma Laboral y de los esfuerzos de formalización del gobierno de la república en coordinación con autoridades estatales. Lo

anterior sumado al hecho de que ---según el gobierno federal--- la productividad laboral ha estado creciendo de manera sostenida en el mismo periodo.¹⁶

Frente a las anteriores afirmaciones, es oportuno tener en cuenta los más recientes datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), dados a conocer por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) correspondientes a mayo de 2016.

Sobre el tema, el INEGI señala en efecto que para el mes de mayo de 2016, la tasa de desocupación a nivel nacional fue de 4% de la Población Económicamente Activa (PEA), sin embargo, como una referencia inicial sobre el tema de la ocupación y el empleo en México, se subraya la existencia de un subuniverso creciente de personas denominados *subocupados* que por la vulnerabilidad de su situación laboral y por la fragilidad de sus ingresos, tiene necesidad de trabajar más horas que las convencionales y que actualmente representan el 8.3% de la población ocupada a nivel nacional.¹⁷

Un elemento central en los datos divulgados por el INEGI sobre el particular, son las cifras correspondientes a las tasas de informalidad laboral en México¹⁸ mismas que para el mes de mayo de 2016 ascendieron al 57.5% de la población ocupada de nuestro país. Es decir, en México a tres años de la Reforma Laboral más de la mitad de quienes desempeñan un trabajo, lo hacen en el terreno de la informalidad.

Los datos del Mapa 1 permiten identificar los diferentes porcentajes que por entidad federativa se presentan en lo referente a la informalidad laboral. Como es posible identificar, las tasas de informalidad a nivel estatal muestran significativas variaciones pero en términos generales puede apreciarse que el norte del país tiende a ser menos informal que el sur y el centro.

¹⁶ Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Reforma Laboral, Avances”, en reformas.gob.mx/reforma-laboral/avances (Consulta 27 de junio de 2016).

¹⁷ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Indicadores de Ocupación y Empleo, cifras oportunas durante mayo de 2016”, Boletín de Prensa, INEGI, junio de 2016.

¹⁸ La informalidad laboral incluye a aquellos cuyo vínculo de trabajo no es reconocido por su fuente de empleo. Se incluye a quienes laboran en micronegocios no registrados o sector informal- así como los ocupados por cuenta propia en la agricultura de subsistencia y a trabajadores sin la protección de la seguridad social.

Mapa 1
Tasas de informalidad laboral por estados



Fuente: Fuente: México ¿Cómo vamos?, “Informalidad”, México, 2015.

En cuanto a las mediciones más recientes del empleo en México, se tiene que para el mes de mayo de 2016 del total de personas ocupadas a nivel nacional, un 67.8% de ellas opera como trabajador subordinado, 22.7% trabaja de manera independiente y sin contratar empleados, 5% se desempeña en los negocios o en las parcelas familiares sin remuneración monetaria, y finalmente un 4.5% son patrones o empleadores.¹⁹

Es de tener presente que si bien es cierto del último trimestre de 2012 ---fecha de aprobación de la Reforma Laboral—al mes de mayo de 2016, existe una ligera disminución de la tasa de desocupación a nivel nacional (de alrededor del 5%, al 4%), esa disminución se ha caracterizado por el aumento de fuentes de empleo inestables y de bajos ingresos económicos, situación que ha propiciado la precarización del mercado laboral en su conjunto.

¹⁹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Encuesta...” *Op. cit.*

Al respecto, se puede argumentar que entre el primer trimestre del 2013 y el mismo periodo de 2016, el total de personas ocupadas en México aumentó levemente, pero que ese aumento fue gracias a la generación de puestos de trabajo que pagan bajos salarios o debido a la creación de micronegocios poco exitosos. Además de que la generación de ese tipo de empleos, es remunerado cuando mucho con un salario mínimo y en esos casos está el 67% del total de empleos generados en el periodo, aunado al hecho de que la mayor parte de estos trabajadores se encuentran fuera de la cobertura de la seguridad social.²⁰

Se ha identificado que para el primer trimestre de 2016 la ocupación en México de aquellos trabajadores que ganaban más de 5 salarios mínimos se redujo en 2.2 millones con respecto al nivel que existía en 2008. Lo anterior describe el avance de la precarización del mercado laboral mexicano: la creación de fuentes de empleo de baja remuneración y la desaparición de las que reportaban ingresos relativamente altos.²¹

Es pertinente mencionar también las cifras dadas a conocer por el grupo de académicos y especialistas de diferentes disciplinas integrados en la organización *México ¿Cómo vamos?*, que se ha abocado a construir diversos tipos de indicadores a fin de evaluar el desempeño de las instituciones públicas y de conocer el comportamiento de diferentes variables sociales y económicas en el país.

En materia de trabajo y previsión social, la organización anotada ha dado a conocer lo que denomina el *Índice de Pobreza Laboral*, dato que permite conocer el porcentaje de la población que no puede adquirir la canasta alimentaria a partir de su ingreso laboral. En la construcción de ese indicador, se emplea la metodología del Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza por Intervalos de Salario, publicada por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).²²

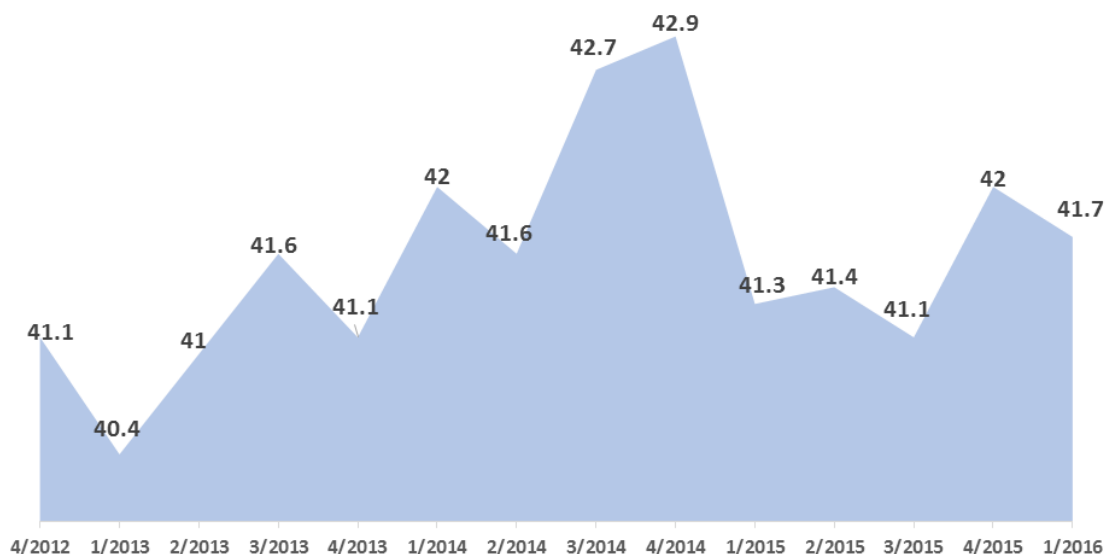
La Gráfica 5 permite identificar los porcentajes que a nivel nacional se encuentran en la situación mencionada, destacando que luego de las reformas a la Ley Federal del Trabajo dadas en 2012, el porcentaje de trabajadores mexicanos en pobreza laboral permanece prácticamente inalterado.

²⁰ Instituto para el Desarrollo Industrial y el Crecimiento Económico A.C. “La precarización de los ingresos en México”, IDIC, México, 17 de mayo de 2016.

²¹ *Idem.*

²² Por decisión del CONEVAL se definió que la meta nacional es reducir el porcentaje de personas sin acceso a la canasta básica a la mitad. Se toma como periodo base el cuarto trimestre del 2012. Para este periodo se tiene un porcentaje de 41.1 %, por lo que la meta es alcanzar el 20.5 %.

Gráfica 5
Porcentaje de la población mexicana en pobreza laboral
Trimestre/año



Fuente: *México ¿Cómo vamos?*, “Semáforo Económico Nacional”, Pobreza laboral, México, 2016.

Si la revisión del tema de la pobreza laboral se pretende efectuar desde una óptica geográfica, es necesario examinar el Mapa 2 en donde se muestra la regionalización de este indicador para cada una de las entidades federativas.

Como se muestra en el mapa, existen tres clasificaciones de pobreza laboral, apreciándose en la ilustración los estados que tienen índices menores y mayores al promedio nacional, así como las entidades que registran una reducción de sus índices de pobreza laboral mayores al promedio del país.

Mapa 2
Pobreza laboral en México
(Al cuarto trimestre de 2015)



Fuente: *México ¿Cómo vamos?*, “Semáforo Económico: México falla en empleo, crea sólo la mitad de los que necesita”, Pobreza laboral, México, 2016.

Trabajo infantil y Reforma Laboral²³

De acuerdo con las disposiciones contenidas en la legislación laboral (artículos 5 y 22 bis), en México el trabajo de los menores de 15 años de edad está prohibido y existen diversas restricciones y limitantes para la contratación legal de los mayores de esa edad, pero menores de 18 años (artículos 5 fracciones IV y XII, 22, 22 bis, 23, 29, 173 al 180, 191 y 267, entre otros), lo anterior para establecer normas que reduzcan la eventual afectación del desarrollo psicosocial de los menores que desempeñen actividades productivas.²⁴

En 2013, se ha estimado que el 43.1% de las niñas, niños y adolescentes que trabajaban no asistía a la escuela, que el 61.7% estaban contratados por un familiar y 31.5% se encontraban expuestos a riesgos en su trabajo. Los sectores en dónde más trabajaron en ese año son, en orden descendente: agropecuario, comercial, servicios, manufacturas,

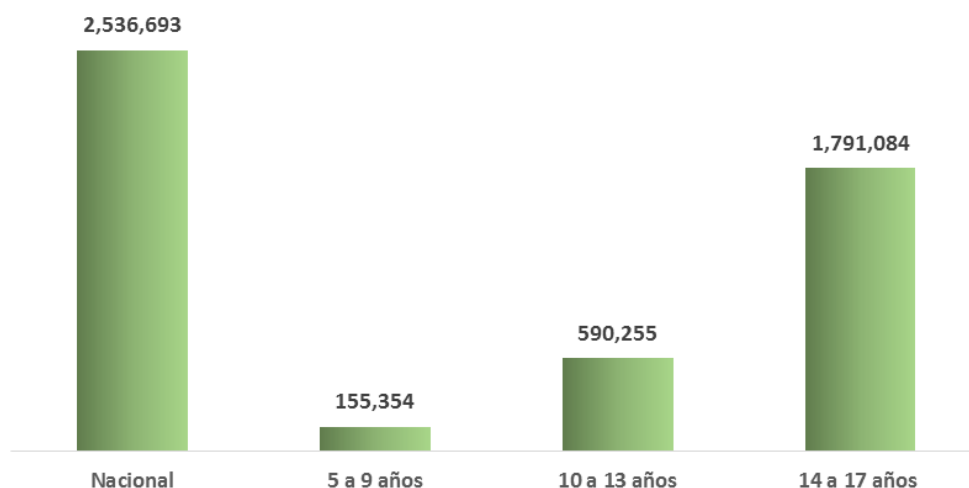
²³ Las disposiciones más recientes sobre Trabajo Infantil son resultado de una reforma a la Ley Federal del Trabajo del mes de junio de 2015.

²⁴ Junto con las disposiciones contenidas en la legislación del trabajo aludida, existen otras normas que establecen las modalidades a las que deben sujetarse las actividades productivas de los menores, como lo es la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes y las leyes locales en la materia.

construcción y otros no especificados. También reportó que la gran mayoría de ellos percibía ingresos inferiores a dos salarios mínimos, mientras que un 20% no recibía salario.²⁵

Los resultados del Módulo de Trabajo Infantil (MTI) 2013, de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, divulgados por el INEGI en 2014, permiten identificar parte de la magnitud de las prácticas que involucran al trabajo infantil en México, mismos que se muestran en la Gráfica 6.

Gráfica 6
Magnitud del trabajo infantil en México, diciembre 2013
(Trabajadores de entre 5 y 17 años)



Fuente: Elaboración con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Módulo de Trabajo Infantil (MTI), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, México, INEGI, 2013.

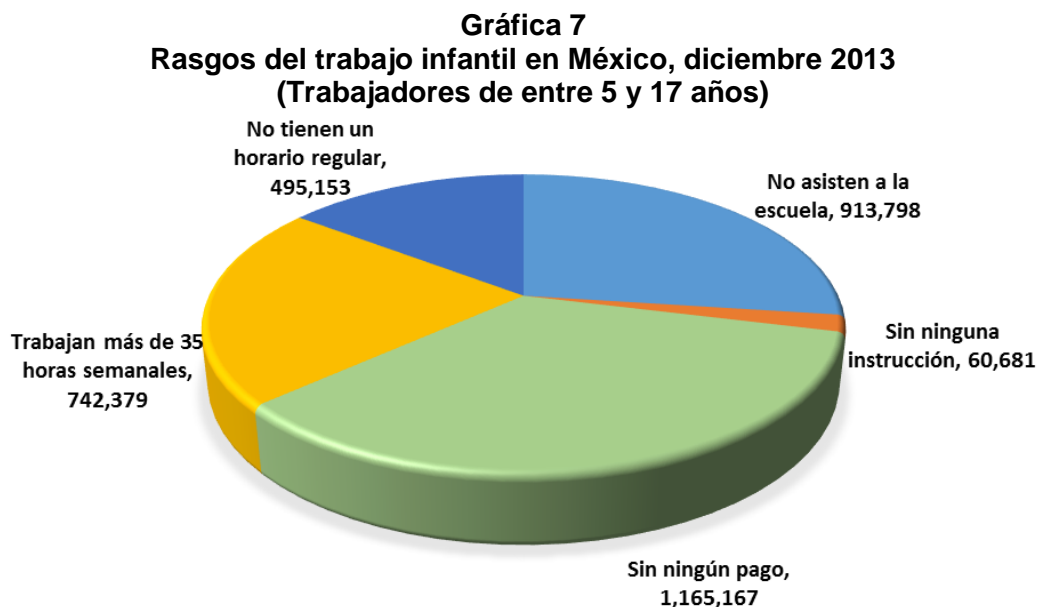
En cuanto al género y de acuerdo con datos divulgados por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, los niños superaban en número a las niñas en todos los sectores, con excepción del trabajo en el hogar, actividad que es considerada una de las peores formas de trabajo infantil, pues genera múltiples violaciones a sus derechos, tales como el alejamiento del entorno familiar, deserción escolar, jornadas excesivas, así como la exposición a riesgos de salud y accidentes.

Algunos de los rasgos que se presentan en torno al trabajo de menores cuyas edades fluctúan entre los 5 y los 17 años, se presentan en la Gráfica 7 la cual permite apreciar que en este grupo etario se presentan diversas afectaciones a los derechos de los

²⁵ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Comunicado de Prensa CGCP/160/16*, 12 de junio de 2016.

menores que precisamente por su edad y condiciones, tendrían que ser sujetos de especial salvaguarda por parte de las instituciones del Estado Mexicano.

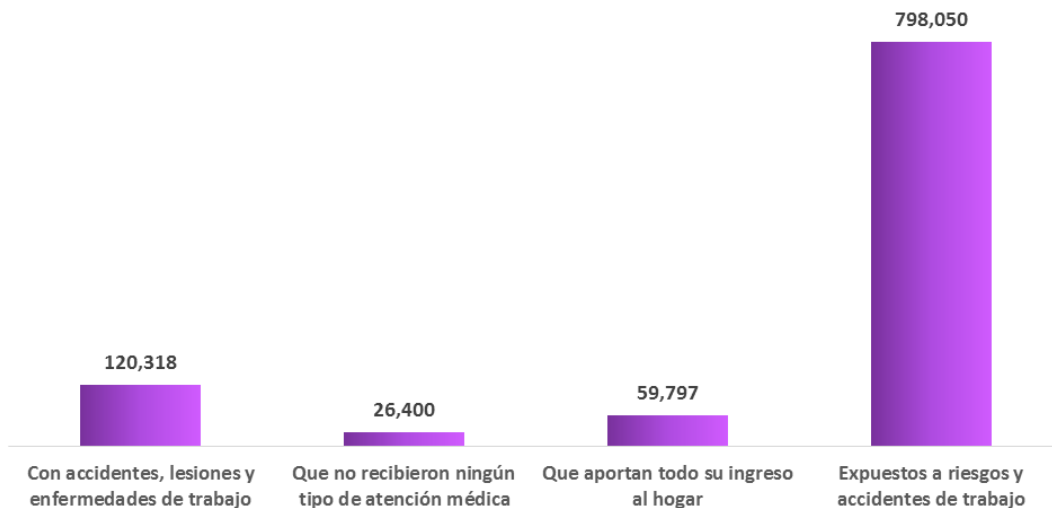
Con la lectura de los datos que aparecen en la ilustración, se confirma la gravedad de un fenómeno que pese a las modificaciones legislativas correspondientes, sigue siendo uno de los más alarmantes rasgos de la precarización del trabajo en nuestro país.



Fuente: Elaboración con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Módulo de Trabajo Infantil (MTI), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, México, INEGI, 2013.

Como elemento adicional a los datos señalados previamente, cabe enfatizar otros elementos propios de la práctica del trabajo infantil en México. Casi una tercera parte de los 2.5 millones de menores que trabajan en México, están expuestos a riesgos y accidentes de trabajo, mientras que más de 120 mil de ellos sufrieron lesiones, accidentes y enfermedades de trabajo, que en más de 26 mil casos no recibieron ningún tipo de atención o cuidado médico. Situación que no se logra comprender en su real magnitud hasta que se confronta con el dato de que casi 60 mil de quienes efectúan trabajo infantil en México, aportan la totalidad de su salario a su hogar. Lo anterior se aprecia en la Gráfica 8.

Gráfica 8
Rasgos del trabajo infantil en México, diciembre 2013
(Trabajadores de entre 5 y 17 años)



Fuente: Elaboración con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Módulo de Trabajo Infantil (MTI), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, México, INEGI, 2013.

Saldos de las reformas en materia de trabajo de las mujeres

Tal y como aparece en el Cuadro 11 se logra apreciar que existe una prevalencia de la denominada *violencia laboral* hacia las mujeres que comprende la discriminación en general en el ámbito laboral, acoso y hostigamiento laboral y discriminación laboral por embarazo.

Los tres elementos anteriores, son medidos por medio de diferentes instrumentos como la *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares* (ENDIREH), levantada periódicamente por el INEGI.

Entre otras cosas, el levantamiento señalado logra identificar si en el terreno de las relaciones de trabajo alguna vez han pedido la prueba de embarazo como requisito para entrar a un trabajo o si por embarazarse han despedido a una empleada, no le han renovado contrato o ha sufrido una disminución de salario. Otro elemento indagado por la encuesta en referencia, examina sobre discriminación laboral en términos generales que se haya presentado entre mujeres trabajadores y sobre hostigamiento y acoso.

Los datos del cuadro permiten identificar parte de la situación prevaleciente en la sociedad mexicana en los años de la implementación de la reforma laboral y es un referente para conocer parte de los eventuales avances o retrocesos que en la materia se han tenido a raíz de la promulgación de dichas modificaciones normativas.

Cuadro 11
Prevalencia de violencia en mujeres de 15 años y más.
(Porcentajes)

Ámbito de la violencia	Al menos un incidente a lo largo de su vida				Al menos un incidente en el último año			
	Total	Estado conyugal			Total	Estado conyugal		
		Unidas o casadas	Alguna vez unidas	Solteras		Casadas o unidas	Alguna vez unidas	Solteras
Discriminación por embarazo	14.9	15.6	15.8	12.3	NA	NA	NA	NA
Discriminación general	20.6	19.3	22.7	21.4	20.6	19.3	22.7	21.4
Acoso y hostigamiento	7.5	6.6	9.8	7.9	4.3	3.5	5.6	4.9
Discriminación laboral	26.1	24.8	29.5	26.3	22.6	20.9	25.3	23.5

Fuente: Elaboración con datos del Instituto Nacional de las Mujeres, “Avances y desafíos de la igualdad de género, A veinte años de la Plataforma de Acción de Beijing”, INMUJERES, México, 2015.

En torno al objetivo de la Reforma Laboral de disminuir el número de mujeres sin empleo como uno de las finalidades más importantes de dicha modificación normativa, se ha señalado que entre 2012 y 2014, la tasa de desocupación en la población femenina, ---contrario a lo que se esperaba--- lejos de disminuir, se incrementó en 0.1 puntos porcentuales, al pasar de 38.1% a 38.2% en el periodo mencionado, respecto del total de la población nacional desocupada, de ahí que se afirme que la Reforma Laboral ha tenido un efecto marginal en lo que se refiere al impulso del empleo femenino.²⁶

Facultades de vigilancia y sancionadoras

A dos años de la implementación de la Reforma Laboral, la STPS reporta que incrementó las inspecciones a los centros de trabajo, a fin de vigilar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. En 2013 y 2014, la STPS realizó 265.6 miles de inspecciones, lo que significó un aumento de 78.5% respecto de los dos años anteriores a la reforma. La STPS señaló que la plantilla de inspectores se incrementó en 21.9%, dado que antes de la reforma la plantilla de inspectores era de 776 personas, y al cierre de 2014 ya se contaban con 946 inspectores.²⁷

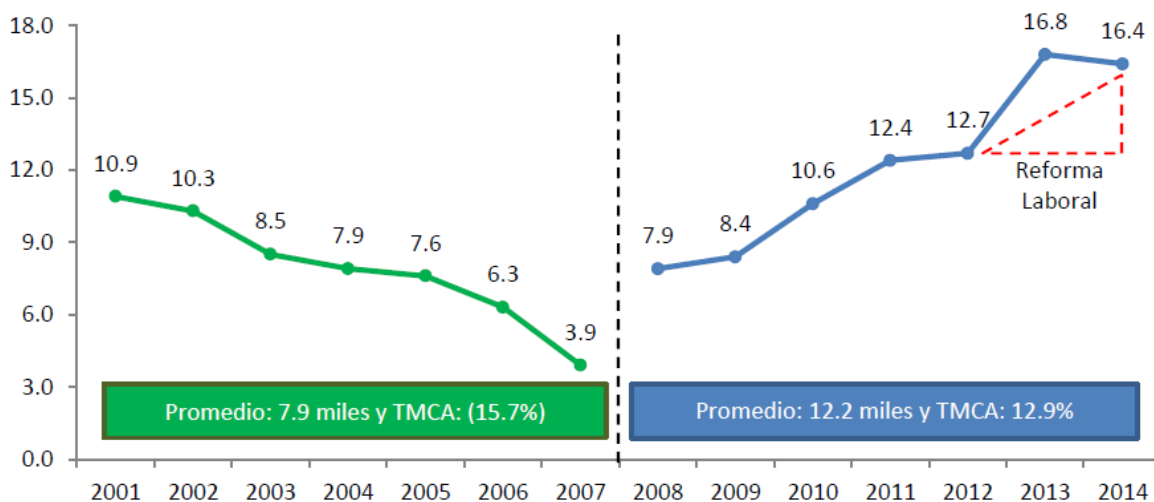
²⁶ Auditoría Superior de la Federación, “Evaluación número 1643, Política Laboral”, ASF, Cámara de Diputados, México, 2014.

²⁷ Auditoría Superior de la Federación, “Evaluación número 1643, Política Laboral”, ASF, Cámara de Diputados, México, 2014.

De acuerdo con los datos generados por la Auditoría Superior de la Federación en la “Evaluación número 1643 a la Política Laboral”, dicho órgano especializado concluye que como resultado de las inspecciones ordinarias y extraordinarias realizadas a los centros de trabajo, la Secretaría del Trabajo formuló anualmente 55.7 miles de observaciones en el periodo 2001-2014, por presuntas violaciones a la normativa laboral en materia de condiciones generales del trabajo, seguridad e higiene, así como de capacitación y adiestramiento a los trabajadores. Las observaciones aplicadas a los patrones se incrementaron a una tasa media anual de 19.3%, al pasar de 11.1 a 110.2 miles de observaciones en ese lapso.

Como se observa en la Gráfica 9, el promedio de sanciones y la tasa media de crecimiento de 2001 a 2007, fueron menores que las registradas en el periodo 2008-2014, situación que se explica por el incremento en las quejas y denuncias de los trabajadores por presuntas violaciones a sus derechos, y porque la STPS aplicó un mayor número de sanciones por incumplimiento en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, dado que a partir de 2009 este tipo de revisiones cobró relevancia. Lo anterior se aprecia en la Gráfica 9.

Gráfica 9
Sanciones por violación a la normativa laboral, 2001-2014
(Miles de sanciones)



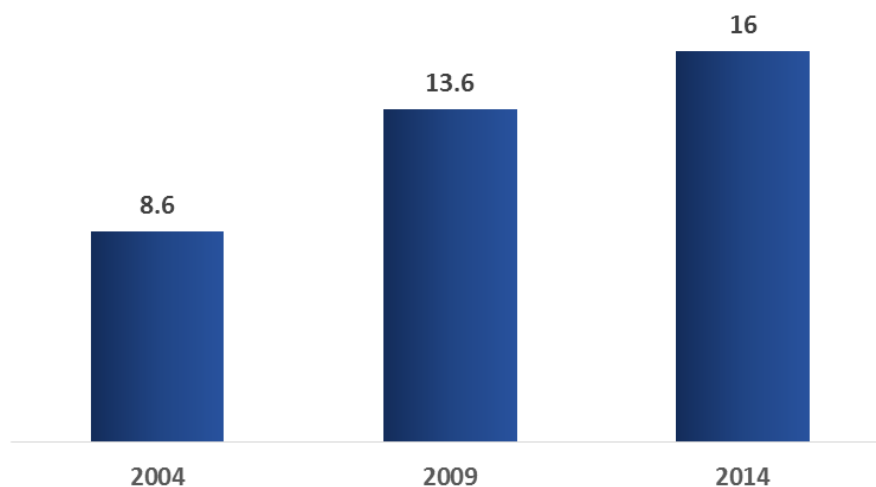
Fuente: Auditoría Superior de la Federación con base en los reportes de solicitudes de sanción presentadas por las áreas inspectoras de las Delegaciones Federales del Trabajo 2001-2014, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Subcontratación

De acuerdo con los Censos Económicos 2008 y 2014 del INEGI, el porcentaje de personal subcontratado se incrementó en 3.0 puntos porcentuales, al pasar de 13.6% a 16.6% en ese lapso, lo que significó un total 1.9 y 2.8 millones de personas, respectivamente, y un aumento de .8 millones de trabajadores bajo ese régimen.²⁸

Los datos anteriores van en el mismo sentido de la información divulgada por la Universidad Nacional Autónoma de México, institución que a través de la *Encuesta Nacional de Economía y Empleo 2015* dio a conocer que el número de los trabajadores ocupados bajo esa modalidad laboral tuvo el comportamiento que aparece en la Gráfica 10.

Gráfica 10
Personal ocupado bajo la modalidad laboral de subcontratación
(Porcentajes)



Fuente: Ciro Murayama, Rosa Gómez, “El mercado de trabajo en México. La opinión social sobre la precariedad laboral”, Encuesta Nacional de Economía y Empleo, serie *Los mexicanos vistos por sí mismos*, México, UNAM, 2015.

Una de las razones que de manera recurrente han sido esgrimidas para cuestionar a la subcontratación y sus efectos, ha sido el hecho de que los trabajadores contratados bajo esa modalidad, carezcan de estabilidad laboral, desempeñen sus funciones sin contrato de por medio o no sean inscritos en las instituciones de seguridad social correspondientes. Parte de la discusión legislativa sobre la reforma laboral dada en las cámaras del Congreso cuando se debatía la iniciativa presidencial, dio cuenta de que legisladores de diversas bancadas enfatizaban el riesgo de que los trabajadores subcontratados tuvieran un

²⁸ Auditoría Superior de la Federación “Evaluación número 1643, Política Laboral”, ASF, Cámara de Diputados, México, 2014.

esquema legal en donde sus relaciones laborales carecieran de los derechos y prerrogativas propios de cualquier otro empleado que desempeñara funciones análogas pero que no estuviera contratado bajo dicho régimen.

Al respecto, dos de los especialistas más reconocidos a nivel nacional en materia de Derecho del Trabajo, Arturo Alcalde Justiniani y Alfonso Bouzas, han señalado que a pesar de que la práctica del *outsourcing* de recursos humanos –las llamadas empresas de servicios– es un fenómeno mundial, sólo en México esa modalidad laboral ofrece empleos temporales baratos, constriñen los salarios, merman los derechos de los trabajadores, controlan la seguridad social e imponen los llamados “sindicatos de protección”. Para los estudiosos anotados, en nuestro país, las disposiciones legales en materia de *outsourcing* derivadas de la Reforma Laboral de 2012, son totalmente ignoradas por la autoridad, misma que renunció a aplicarlas de manera generalizada, efectuándose por el contrario una negociación entre las autoridades del trabajo y el sector empresarial, a fin de omitir su cumplimiento. Según Alcalde y Bouzas, ese esquema se observa en todas las ramas de la industria, los bancos, aseguradoras, servicios y en miles de empresas a nivel nacional actualmente y como consecuencia de lo anterior y de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, sólo se precarizaron las condiciones laborales, los trabajadores tuvieron un menoscabo en sus prestaciones y el salario de éstos se depreció.²⁹

El Cuadro 12 muestra que del total de empleados cuyo régimen laboral es la subcontratación 46.4% no cotiza en la seguridad social, es decir, ni ellos ni sus familias, tienen acceso a los servicios de seguridad social de los que tendrían que disfrutar como producto de su trabajo, además de que un 14.5% de este tipo de empleados carece de un contrato por escrito que defina sus derechos y obligaciones y por consiguiente no está en posibilidades de ser sujeto de sindicalización.

Cuadro 12
Trabajo subcontratado en México
Trabajadores ocupados por tipo de contrato y acceso a la seguridad social
(Porcentajes)

Base o indefinido	TIPO DE CONTRATO			ACCESO A SEGURIDAD SOCIAL	
	Temporal	Por obra	Sin contrato	Cotiza en la seguridad social	No cotiza en la seguridad social
27.2	44.4	14.0	14.5	53.6	46.4

Fuente: Ciro Murayama, Rosa Gómez, “El mercado de trabajo en México. La opinión social sobre la precariedad laboral”, Encuesta Nacional de Economía y Empleo, serie *Los mexicanos vistos por sí mismos*, México, UNAM, 2015.

²⁹ “Analistas revisan alcances de reforma laboral”, en *Sin embargo*, Agosto, 2013.

Relacionado con lo anterior, los datos del Cuadro 13 muestran los diferentes sectores económicos en donde se distribuyen los trabajadores subcontratados en nuestro país. Como se aprecia, en el ámbito de la construcción, el comercio, la manufactura y las actividades ligadas a la prestación del servicio de energía eléctrica, concentran las más altos porcentajes de empleados bajo la modalidad de *outsourcing*, siguiéndole en cuantía los trabajadores del sector educativo y los servicios corporativos.

Cuadro 13
Personal ocupado bajo la modalidad de subcontratación

Sector	Porcentaje
Energía eléctrica	11.8
Construcción	27.5
Manufactura	10.0
Comercio	30.6
Servicios educativos	6.8
Servicios de salud	1.1
Servicios culturales y deportivos	1.9
Servicios de alojamiento y preparación de bebidas	2.9
Servicios corporativos	6.6
NS/NC	0.8

Fuente: Ciro Murayama, Rosa Gómez, “El mercado de trabajo en México. La opinión social sobre la precariedad laboral”, Encuesta Nacional de Economía y Empleo, serie *Los mexicanos vistos por sí mismos*, México, UNAM, 2015.

Para comprender la magnitud de la subcontratación y las implicaciones derivadas de las crecientes necesidades de fuentes de empleo formales, es oportuno tener presente que anualmente una cantidad cada vez mayor de jóvenes demandan ingresar al mercado de trabajo y que no siempre ese grupo etario consigue obtener un espacio laboral remunerado.

En ese contexto, las empresas de subcontratación han logrado captar cantidades importantes tanto de jóvenes recién ingresados al mercado laboral, como de adultos en busca de trabajo.

Es sólo cuando se reflexiona acerca de las implicaciones sociales y económicas que tiene el hecho de que anualmente ingresen como parte de la Población Económicamente Activa, cantidades cada vez mayores de jóvenes que requieren una fuente de empleo, cuando se logra identificar el rol que desempeña la figura legal de la subcontratación u *outsourcing*.

El Mapa 3 permite identificar las necesidades de empleo de cada una de las entidades federativas. En la ilustración se especifican las cifras de fuentes de empleo que

para cada estado tendrían que crearse, sólo para incorporar a los jóvenes recién ingresados al mercado de trabajo.

Mapa 3
Fuentes de trabajo necesarias anualmente para satisfacer la demanda



Fuente: *México ¿Cómo vamos?*, “Cuanto empleo debe generarse”, México, 2016.

Transparencia y rendición de cuentas en el ámbito sindical³⁰

Con motivo de la discusión de la reforma laboral de 2012, se generaron grandes expectativas en torno a las posibilidades de instaurar mecanismos que garantizaran una genuina transparencia y un real acceso a la información en el ámbito sindical, sin embargo --de acuerdo al análisis sobre el tema inserto en el texto denominado *La transparencia*

³⁰ Parte de este texto puede consultarse en: “Transparencia sindical y opinión pública”, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Cámara de Diputados, CESOP, 2016.

sindical una larga marcha-- fracasaron las iniciativas que buscaban introducir en la legislación laboral derechos precisos de acceso a la información sindical, ya que las propuestas que se discutieron al respecto no se orientaban propiamente a la transparencia –es decir, al acceso del público a la información financiera de los sindicatos– sino tan solo a proteger el derecho a la información de los propios trabajadores afiliados. Según el texto en referencia, una coalición de intereses empresariales, de facciones conservadoras de partidos políticos y de burocracias sindicales --pertrechados tras la argumentación de salvaguardar la autonomía sindical-- se opusieron en el Congreso de la Unión a introducir en los sindicatos genuinos principios de transparencia, pese a que estos ya habían sido reconocidos por la ley de la materia como una necesidad pública.³¹

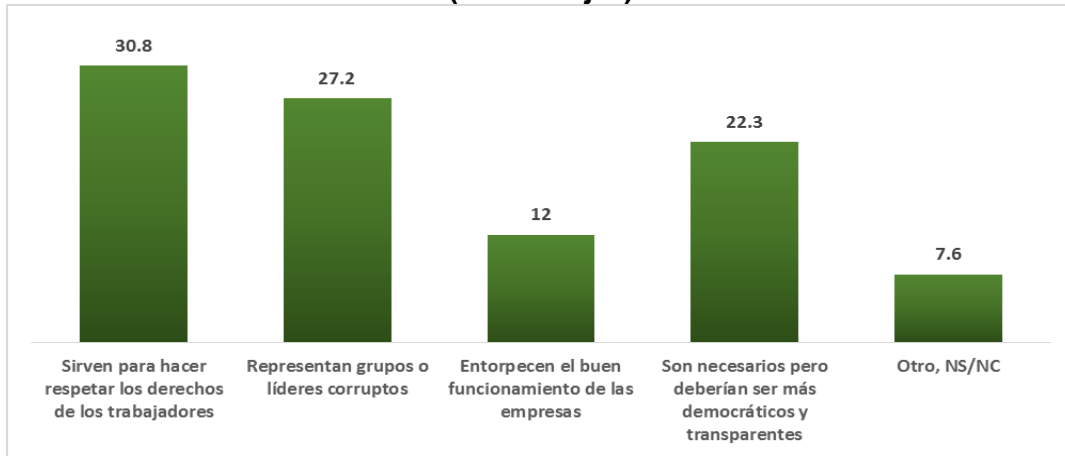
De acuerdo con los datos de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2012*, se tiene que sólo un 9.3% de los trabajadores de nuestro país se encuentran sindicalizados.³²

Además, amplias franjas de la población consideran como poco o nada necesarios a los sindicatos, ya que esas agrupaciones de trabajadores son consideradas como superfluas e identificadas con algunas de las características menos positivas del ámbito laboral nacional. Estudios de opinión pública efectuados al respecto, arrojan una perspectiva poco favorable a la función sindical de nuestro país, en la medida en que indican que al menos cuatro de cada diez ciudadanos identifican a dichas agrupaciones laborales como instancias que entorpecen el funcionamiento de las empresas o que representan a grupos o líderes corruptos. Parte de lo anterior, se advierte en los datos de la Gráfica 11.

³¹ Luis Emilio Giménez Cacho, “La transparencia sindical una larga marcha”, Fundación Friedrich Ebert, México, 2013.

³² Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE, INEGI, 2012.

Gráfica 11
En su opinión, los sindicatos...
(Porcentajes)



Fuente: Ciro Murayama, Rosa Gómez, “El mercado de trabajo en México. La opinión social sobre la precariedad laboral”, Encuesta Nacional de Economía y Empleo, serie *Los mexicanos vistos por sí mismos*, México, UNAM, 2015.

Entre las diversas consultas de opinión efectuadas con motivo de la implementación de la Reforma Laboral, una de ellas se enfocó a examinar las percepciones de la ciudadanía en torno a la vida interna de las asociaciones sindicales. Al respecto, es posible identificar la apreciación casi unánime de la población consultada en el sentido de que los sindicatos deben de rendir cuentas de las prestaciones incluidas en sus contratos colectivos, así como de la exigencia en transparentar los recursos manejados por sus dirigencias nacionales, así como de establecer la elección de sus directivas mediante el voto libre, directo y secreto. Los datos sobre el particular, se ilustran en la Gráfica 12.

Gráfica 12
¿Qué tan de acuerdo estaría usted con que...?
(Porcentajes)

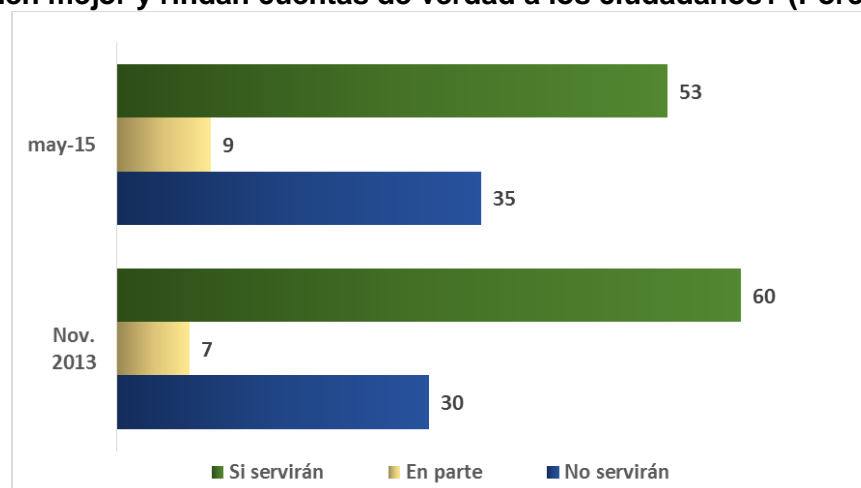


Fuente: BGC, Beltrán, Juárez y Asociados, “Acontecer nacional y opinión pública”, edición semanal, vol. XV, No. 18, 18 de mayo de 2015.

Con motivo de expedición de la nueva *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública* de 2015, que entre otras cosas se enfocó a la ampliación y armonización de las normas sobre acceso a la información pública federal, se levantaron nuevas encuestas sobre el tema de la accesibilidad a la información de los datos sobre recursos públicos recibidos por diversos organismos e instancias, entre ellos los sindicatos. Una de esas encuestas interrogaba acerca de la hipótesis de que si con un nuevo escenario legal se garantizaría que se pudiera exigir a los sindicatos --y a otras instancias como órganos autónomos, partidos políticos y fideicomisos-- una mejor rendición de cuentas.

Los resultados de ese ejercicio arrojaron que pese a las reformas sobre el particular contenidas en la nueva legislación laboral y en la normatividad sobre acceso a la información pública, el escepticismo ciudadano sobre el tema no sólo prevalece, sino que se acentúa al paso del tiempo. Lo anterior se logra apreciar al examinar los datos que se incluyen en la Gráfica 13.

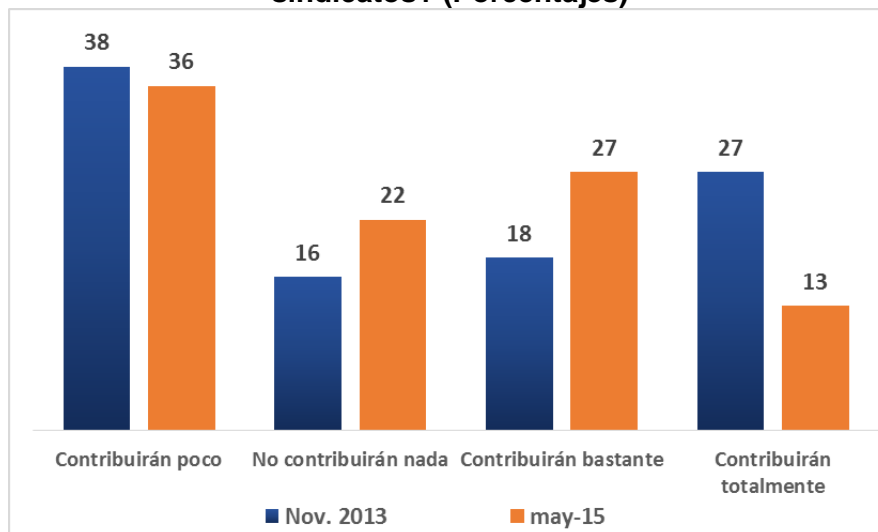
Gráfica 13
¿Las reformas a la ley servirán o no para que los sindicatos (entre otras instancias) informen mejor y rindan cuentas de verdad a los ciudadanos? (Porcentajes)



Fuente: BGC, Beltrán, Juárez y Asociados, “Acontecer nacional y opinión pública”, edición semanal, vol. XV, No. 18, 18 de mayo de 2015.

Es poco optimista la percepción en torno a las posibilidades de que se pueda exigir de manera efectiva el cumplimiento de la ley en materia de transparencia a los sindicatos que lleguen a recibir recursos públicos. La Gráfica 14 recoge el punto de vista de las personas que fueron objeto de consulta acerca de los efectos de las reformas en el proceso de transparentar los recursos públicos que lleguen a ejercer los sindicatos.

Gráfica 14
¿Qué tan seguro está usted de que las reformas legales lograrán una mayor transparencia del uso del dinero público, que reciban entre otras instancias los sindicatos? (Porcentajes)



Fuente: BGC, Beltrán, Juárez y Asociados, “Acontecer nacional y opinión pública”, edición semanal, vol. XV, No. 18, 18 de mayo de 2015.

Sobre el tema de los recursos públicos manejados por los sindicatos y la transparencia en torno al manejo de los fondos sindicales, recientemente se han efectuado investigaciones dadas a conocer en diferentes medios de comunicación que detallan las cantidades entregadas por el gobierno mexicano a las mesas directivas de algunos sindicatos de dependencias de la administración pública federal.

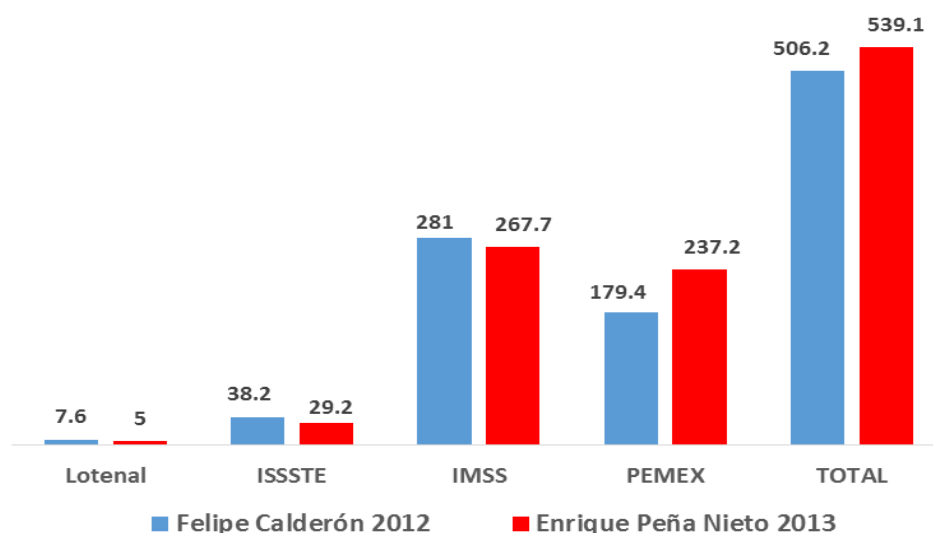
Por medio de solicitudes de información, revisión de contratos colectivos de trabajo, y de portales de datos abiertos disponibles en sitios electrónicos, periodistas especializados han logrado conocer parte del flujo de recursos públicos que han sido canalizados por parte de instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), la Lotería Nacional (Lotenal), la Secretaría de Educación Pública (SEP) y Petróleos Mexicanos (Pemex), hacia sus respectivos sindicatos entre los años de 2010 y 2014.

De acuerdo con investigaciones periodísticas divulgadas en el portal electrónico *Sin Embargo*, se tiene que más de 2 mil 500 millones de pesos de recursos públicos, fueron entregados en el periodo aludido por parte de las dependencias señaladas (IMSS, ISSSTE,

Lotenal, SEP y PEMEX) a sus respectivos sindicatos, siendo desconocido el destino final de esos tales fondos públicos.³³

En el desglose de la información que corresponde sólo al último año de la administración de Felipe Calderón –2012—y al primero de Enrique Peña –2013— las cantidades de recursos públicos entregadas por las dependencias señaladas a sus correspondientes sindicatos, ascendió a los montos que se aprecian en la Gráfica 15. Lo anterior, pese a las menciones que sobre el tema de la transparencia y rendición de cuentas se publicitaron con motivo de las reformas a la Ley Federal del Trabajo.

Gráfica 15
Recursos públicos entregados a diversos sindicatos en 2012 y 2013
(Millones de pesos)



Fuente: Elaboración con datos de ¿Y los 2.5 mil millones que el gobierno dio a sindicatos de 2010 a 2014?, en *Sin Embargo*, abril 18 2016.

Otros datos que se mencionan en la investigación periodística aludida, señalan que sólo entre 2008 y 2010 la Comisión Federal de Electricidad (CFE), entregó al Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), fondos públicos que ascendieron a un total de 22 mil 928 millones 207 mil 652 pesos, mientras que el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) para evitar que PEMEX entregara al Instituto Nacional de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales (INAI), cualquier tipo de información sobre el dinero público que dicha empresa le entregaba, promovió exitosamente alrededor de 47 demandas de amparo.³⁴

³³ ¿Y los 2.5 mil millones que el gobierno dio a sindicatos de 2010 a 2014?, en *Sin Embargo*, abril 18 2016.

³⁴ *Idem*.

Los efectos de la Reforma Laboral en la perspectiva de la Auditoría Superior de la Federación

Diversos datos generados por la Auditoría Superior de la Federación (ASF) en la *Evaluación número 1643, Política Laboral*, han permitido concluir —en la visión de ese órgano especializado del Poder Legislativo— que existen diversas deficiencias en el ámbito del trabajo y la previsión social en nuestro país y que algunas de ellas deben asumirse como parte del proceso de implementación de las reformas a la Ley Federal del Trabajo.

En la perspectiva de la ASF, algunos de los principales problemas públicos en materia laboral son entre otros: las insuficientes medidas de seguridad, el detrimento de la paz y justicia laboral, la reducción del poder adquisitivo de los salarios, la baja productividad laboral, así como debilidades del mercado laboral, tales como la inflexibilidad del marco normativo, el insuficiente acceso al empleo formal, y las altas tasas de ocupación en el sector informal, variables que --a criterio del órgano fiscalizador-- influyen directamente para que las relaciones laborales sean deficientes y ocasionen deterioro del trabajo digno.³⁵

La ASF ha señalado como causales de lo anterior: la deficiente supervisión; inobservancia de los derechos laborales; bajo crecimiento de los salarios, escasa capacitación a los trabajadores, falta de esquemas que permitan la contratación de un mayor número de jóvenes y mujeres, insuficiente promoción y apoyo al empleo, entre otros aspectos.

De manera expresa, el órgano especializado del Poder Legislativo ha señalado que existen: a) fallas para determinar cuáles empresas del país deben ser inspeccionadas por la Secretaría del Trabajo a fin de verificar el cumplimiento de la normatividad laboral; b) que las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se basan en su propia capacidad de operación y no en la demanda real; c) que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos no dispone de una metodología para la fijación de los salarios mínimos, ni realiza estudios para fijar dichos emolumentos; d) que los programas de capacitación no vinculan sus acciones con los requerimientos del aparato productivo nacional; e) que los programas de apoyo al empleo carecen de sistemas de información que permitan definir su cobertura; f) que entre 2001 y 2014 se registraron más de 6 millones de accidentes laborales,

³⁵ Auditoría Superior de la Federación “Evaluación número 1643, Política Laboral”, ASF, Cámara de Diputados, México, 2014.

incrementándose a una tasa promedio anual de 3.9%; g) que México ocupa el penúltimo lugar entre los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) --24 de 25 países-- en materia de recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo; h) que no existen datos para medir la inserción en el empleo formal como resultado de los programas de apoyo al empleo y la disminución de la informalidad.³⁶

Nuevas propuestas de Reforma Laboral

Es preciso señalar que pese a la magnitud de los cambios a la legislación laboral implementados en 2012, luego de la promulgación de las reformas de esa fecha, nuevas propuestas han sido planteadas por parte de distintos grupos parlamentarios con el objeto de efectuar otras modificaciones a la normatividad del trabajo de nuestro país.

Tanto en la Cámara de Diputados como en la de Senadores, representantes populares de diversos orígenes partidarios han planteado la posibilidad de adecuar tanto el texto constitucional relativo al trabajo y a la previsión social de nuestro país, como la propia ley de la materia. Los datos sobre el particular, aparecen en la Gráfica 16 en donde se muestra que en el periodo correspondiente a la LXII Legislatura del Congreso de la Unión, --1 de septiembre de 2012 al 31 de agosto de 2015-- fueron presentadas más de 200 iniciativas de reforma constitucional y legal en materia laboral ante las Cámaras del Congreso de la Unión.

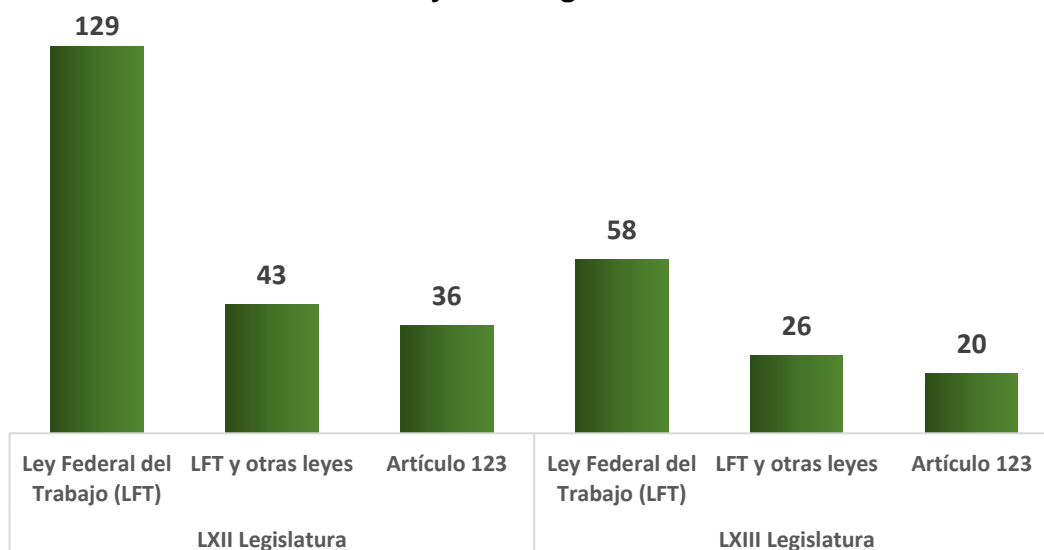
Cerca de 120 de esas iniciativas correspondieron a propuestas de modificación exclusivamente de la Ley Federal del Trabajo, más otras 43 iniciativas que planteaban cambios tanto a dicha ley como a otras disposiciones de índole laboral. Junto con tales propuestas se presentaron 36 iniciativas de reforma al artículo 123 de la Constitución General para hacer un total de poco más de dos centenas de propuestas de reforma --tanto constitucional como de la legislación secundaria-- en materia de trabajo durante la LXII Legislatura.

En lo que corresponde al periodo que va del 1 de septiembre de 2015 al 22 de junio de 2016 --ya en la LXIII Legislatura-- los diputados y senadores han promovido alrededor de un centenar de iniciativas de reforma tanto a la Carta Magna como a diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Veinte iniciativas de reforma al artículo 123 del pacto federal, 58 propuestas de cambio a uno o varios artículos de la Ley Federal del

³⁶ *Ídem.*

Trabajo y 26 iniciativas referentes a eventuales cambios a otras disposiciones legales en materia laboral y a la propia Ley Federal del Trabajo. Lo anterior, se aprecia en la ilustración siguiente.

Gráfica 16
Iniciativas de reforma legislativa promovidas en materia laboral
LXII y LXIII Legislaturas



Fuente: Elaboración con datos del Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación.

Reforma laboral y opinión pública

De manera recurrente diversas empresas e instituciones se han abocado a efectuar estudios de opinión para identificar el sentir ciudadano sobre el entorno laboral de las personas en lo individual y del país en su conjunto.

Previo a que fuera inminente el proceso de discusiones legislativas que culminara en la promulgación de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de noviembre de 2012, se llevó a cabo una serie de mediciones que arrojaron resultados de diversa índole, pero que por un lado, coincidían en la necesidad de efectuar cambios a la normatividad aludida y por otra parte indicaban que el sentir ciudadano iba encaminado a que se implementaran incrementos salariales o se emitieran normas para la salvaguarda de prestaciones, la instauración de mecanismos de rendición de cuentas y de elección democrática de

dirigentes en el ámbito sindical o la creación de figuras legales que fomentaran el empleo y la productividad, entre otros aspectos.³⁷

Luego de más de tres años de haberse reformado la normatividad laboral mexicana, diversos estudios de opinión pública se han llevado a cabo sobre el particular y sus resultados son ilustrativos en la medida que permiten medir parte del sentir ciudadano sobre el tema, una vez que desaparecen las campañas mediáticas impulsadas por los actores interesados en la aprobación de la reforma y que acompañaron a todo el proceso de discusión legislativa aludido.

Algunos de los resultados de esas mediciones de opinión pública efectuadas después de haberse aprobado las reformas a la Ley Federal del Trabajo, se consignan en estas notas.

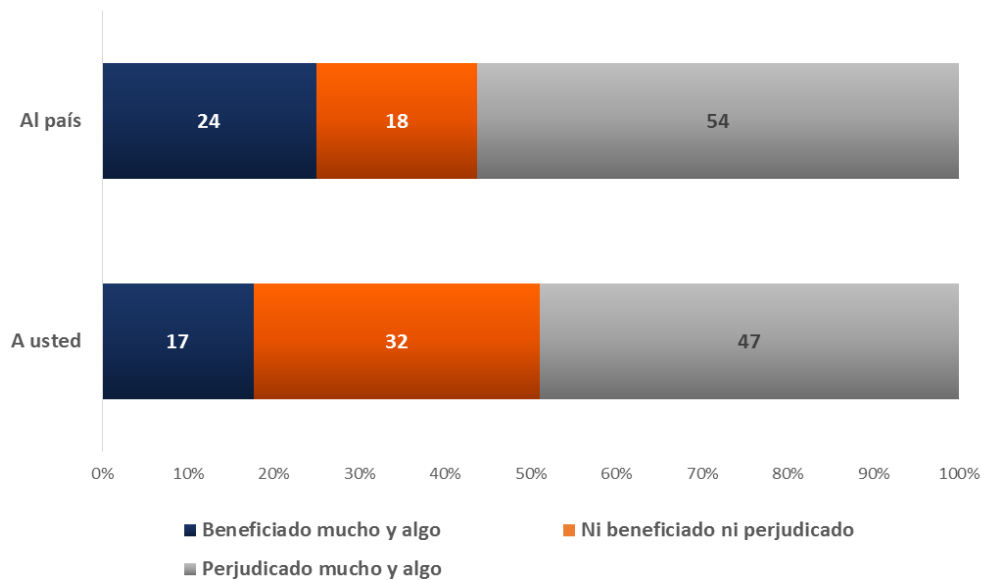
Uno de los primeros estudios sobre el tema, efectuado por el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, poco más de un año después de haberse aprobado la Reforma Laboral, se enfoca a identificar la perspectiva ciudadana en torno a los eventuales beneficios o perjuicios --al país y a las personas—generados por dicha modificación normativa.

Atendiendo a los datos recogidos en la Gráfica 17, se advierte que menos de la cuarta parte de las personas en este país considera que la Reforma Laboral ha generado un beneficio a México y sólo 17 de cada 100 personas se sienten beneficiadas por los mencionados cambios aprobados por el Congreso en materia laboral.

Si por el contrario, se examinan los datos de quienes tienen una valoración negativa de las reformas en cuestión, se podrá identificar que más de la mitad de las personas consultadas sienten que han sido lesivas para el país en su conjunto las reformas a la Ley Federal del Trabajo.

³⁷ Al respecto, consultar las distintas encuestas y los textos divulgados sobre el particular en el *Reporte CESOP* del Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.

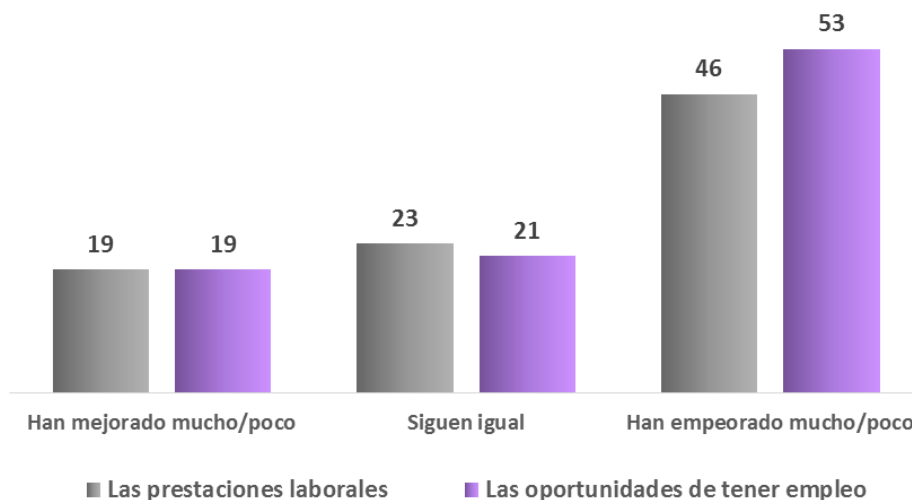
Gráfica 17
¿Usted considera que la Reforma Laboral ha beneficiado o perjudicado...?



Fuente: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, “Encuesta telefónica a un año de la Reforma Laboral”, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, LXII Legislatura, CESOP, México, 2014.

Parte del escepticismo prevaleciente en el sentir nacional al respecto se refleja en diversas mediciones de opinión pública levantadas en diversas fechas y con diferentes motivos. Ese sentir se reitera en los datos que aparecen la Gráfica 18. La ilustración indica la valoración de la ciudadanía en torno a los efectos de la Reforma Laboral en cuanto a las prestaciones y a las oportunidades de obtener empleo. Como puede apreciarse, al menos la mitad de las opiniones registradas coinciden en señalar que con la Reforma Laboral las prestaciones y el empleo han empeorado desde 2012.

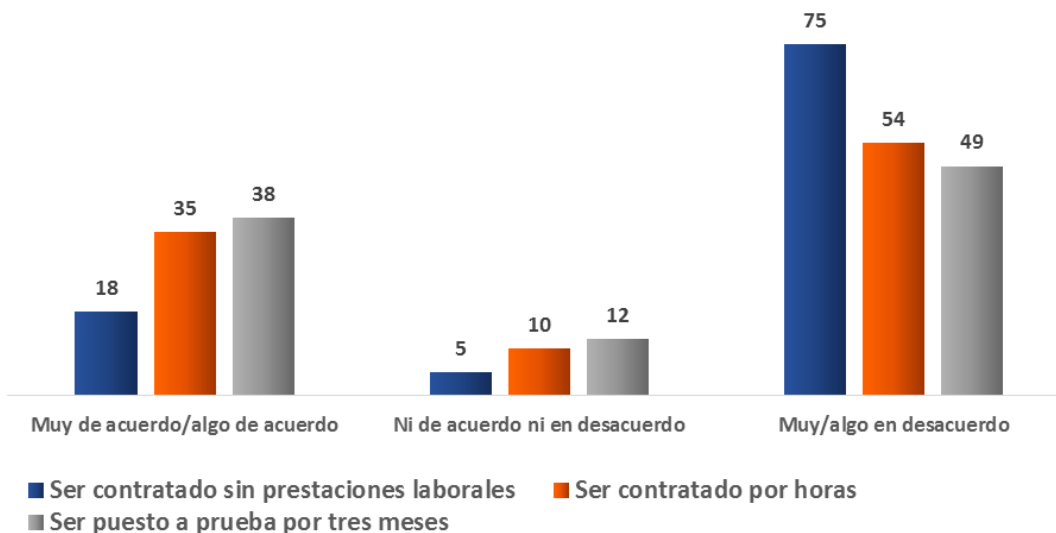
Gráfica 18
¿Usted considera que desde que se aprobó la reforma a la legislación laboral...?



Fuente: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, “Encuesta telefónica a un año de la Reforma Laboral”, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, LXII Legislatura, CESOP, México, 2014.

Casi la quinta parte de las personas que fueron consultadas en la encuesta levantada por el CESOP, estuvieron de acuerdo en aceptar un menoscabo en sus derechos y prestaciones laborales si tal cosa se traducía en la posibilidad de encontrar un empleo. Más aún, cuando se cuestiona sobre una eventual oferta de trabajo sujeta a ser “puesto a prueba” por un periodo de tres meses, casi un 40% de los ciudadanos consultados respondieron afirmativamente. Las respuestas incluidas en la Gráfica 19 permiten identificar parte de las dificultades que van implícitas a la posibilidad de encontrar una fuente de empleo y por ende la disposición a renunciar voluntariamente a derechos laborales si tal renuncia es una condición para encontrar un trabajo remunerado.

Gráfica 19
Si usted estuviera buscando empleo ¿estaría de acuerdo o en desacuerdo con...?

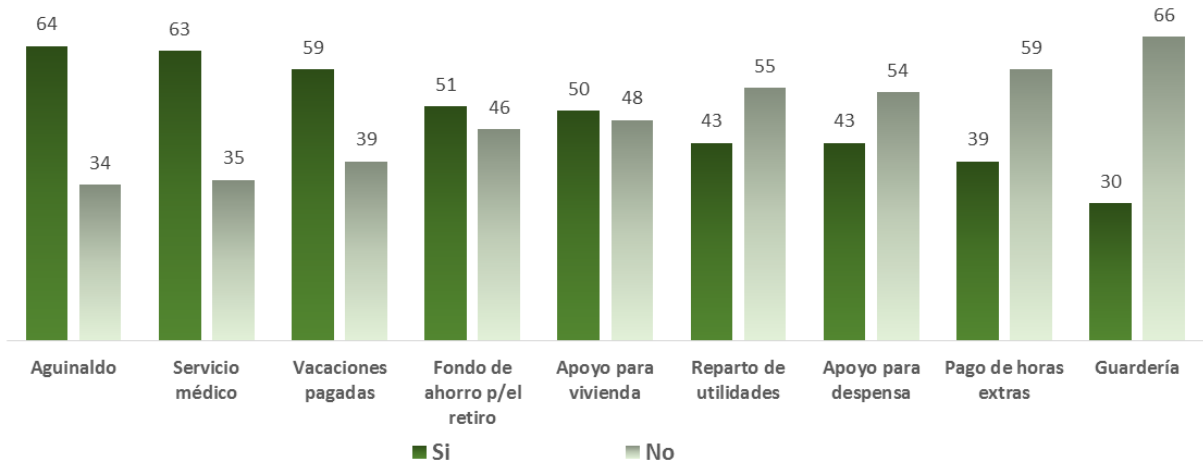


Fuente: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, “Encuesta telefónica a un año de la Reforma Laboral”, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, LXII Legislatura, CESOP, México, 2014.

La magnitud de las carencias que en el terreno de las prestaciones laborales adolecen los trabajadores de nuestro país, se pueden apreciar en los datos contenidos en la Gráfica 20. Como puede advertirse, de las nueve diferentes categorías de prestaciones laborales consideradas en la ilustración (aguinaldo, servicio médico, vacaciones, fondo de ahorro, apoyo para vivienda, reparto de utilidades, apoyo para despensa, pago de horas extra y guardería), se advierte que al menos un tercio de la población trabajadora carece de tales prerrogativas y en el caso de cuatro de ellas (guardería, pago de horas extras, apoyo para despensa y reparto de utilidades), más de la mitad de los trabajadores consultados a dos años de haberse promulgado las reformas a la Ley Federal del Trabajo, está privado de la posibilidad de contar con ese tipo de beneficios.

Junto con ello se aprecia que prestaciones tan esenciales como aguinaldo, vacaciones pagadas y servicio médico, no son percibidas por al menos uno de cada tres trabajadores mexicanos que contestaron la encuesta.

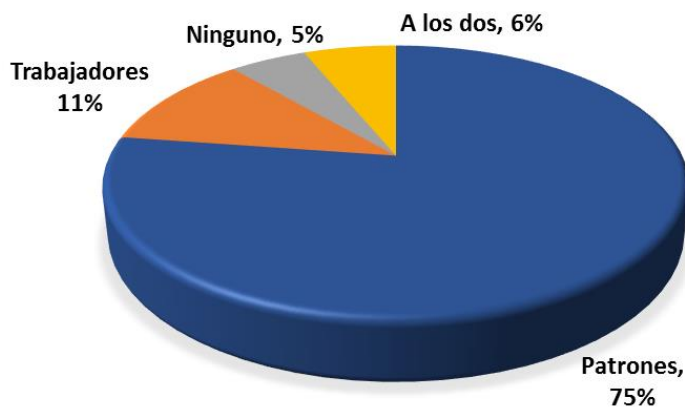
Gráfica 20
En su trabajo actual ¿Qué tipo de prestaciones tiene usted?



Fuente: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, “Encuesta telefónica a un año de la Reforma Laboral”, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, LXII Legislatura, CESOP, México, 2014.

Coincidentemente con otras mediciones de opinión pública, los datos obtenidos por el CESOP, reafirman la percepción de que las reformas laborales efectuadas a finales del año de 2012 no necesariamente se traducen en un beneficio para los trabajadores del país, sino que más bien arrojan ventajas para el sector patronal. Los datos de la Gráfica 21 permiten confirmar la opinión manifestada al respecto en otras mediciones, sin embargo lo interesante de los datos contenidos en esta ilustración, es que la proporción de quienes piensan que las reformas laborales generan mayores beneficios a los empresarios que a los trabajadores, es de casi 7 a 1.

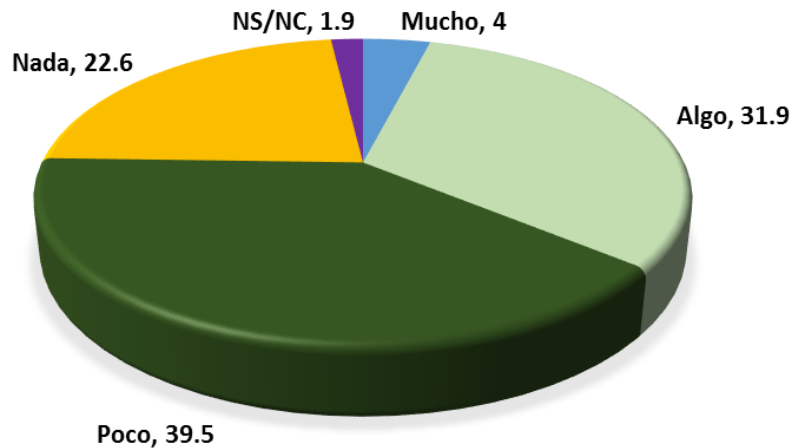
Gráfica 21
¿A quién considera que ha beneficiado más la Reforma Laboral?



Fuente: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, “Encuesta telefónica a un año de la Reforma Laboral”, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, LXII Legislatura, CESOP, México, 2014.

De las distintas opiniones vertidas por los ciudadanos consultados en los ejercicios demoscópicos consignados en este apartado, es oportuno examinar por último los datos incluidos en la Gráfica 22 los cuales recogen los puntos de vista existentes sobre el respeto a los derechos laborales de los mexicanos. Las cifras de la medición efectuada por la UNAM en 2015, muestran la preocupante perspectiva de grandes franjas de población que en nuestro país piensan que los derechos de los trabajadores simplemente no se respetan.

Gráfica 22
En su opinión los derechos de los trabajadores se respetan...
(Porcentajes)



Fuente: Ciro Murayama, Rosa Gómez, “El mercado de trabajo en México. La opinión social sobre la precariedad laboral”, Encuesta Nacional de Economía y Empleo, serie *Los mexicanos vistos por sí mismos*, México, UNAM, 2015.

A manera de colofón de este documento, se incluye un concentrado de datos que permite resumir con cifras e indicadores, una vertiente de la problemática que existe en el ámbito del trabajo y la previsión social en nuestro país.

Los datos incluidos en el Cuadro 14 recogen diversos indicadores ya incluidos en los diferentes apartados en los que está dividido el presente documento y en donde quedó asentada la respectiva referencia bibliográfica.

Cuadro 14
Numeralia a tres años de las reformas a la Ley Federal del Trabajo

Fecha de las reformas a la Ley Federal del Trabajo.	30 de noviembre de 2012
Disposiciones modificadas de la legislación laboral.	405 artículos de un total de 1,010
Crecimiento económico esperado en el país con las reformas a la legislación laboral según la OCDE.	0.55%
Porcentaje de recomendaciones de reforma al sistema económico y normativo hechas por la OCDE que se adoptaron en México en 2013-2014.	58.33%
Posición que ocupa México entre todos los países de América Latina según el índice de Salarios Mínimos Reales de la OIT.	Último
Trabajadores que en México perciben como sueldo un salario mínimo.	6.8 millones
Crecimiento del salario real en México en 2013.	(0.6%)
Promedio de horas trabajadas al año en México.	2,261
Promedio de horas trabajadas al año en París.	1,604
Tiempo de trabajo necesario para comprar una hamburguesa en México.	78 minutos
Kilos de tortilla que un trabajador con salario mínimo dejó de comprar en 2016 por la pérdida de poder adquisitivo de sus ingresos respecto a 1982.	44.7 kilos
Porcentaje del PEA que son trabajadores informales en 2016.	57.5%
Porcentaje de la población mexicana en pobreza laboral en 2016.	41.7%
Reducción del número de trabajadores que en 2016 perciben más de 5 salarios mínimos respecto a la misma variable en 2008.	2.2 millones
Niños trabajadores en México.	2.5 millones
Niños trabajadores que no asisten a la escuela.	913,798
Niños que sufrieron accidentes de trabajo y no recibieron atención médica.	26,400
Porcentaje de mujeres víctimas de discriminación laboral.	26.1%
Trabajadores contratados bajo la modalidad de <i>outsourcing</i> .	2.8 millones
Porcentaje de trabajadores subcontratados sin acceso a seguridad social.	46.4%
Mexicanos que piensan que los sindicatos representan a líderes corruptos.	27.2%
Personas que piensan que las reformas legales sirven poco o nada para hacer transparentes los recursos públicos ejercidos por los sindicatos.	58%
Recursos públicos entregados en opacidad a diversos sindicatos en 2013.	539.1 millones de pesos
Iniciativas de reforma en materia laboral presentados en las Legislaturas LXII y LXIII del Congreso de la Unión.	312 iniciativas

Porcentaje de la población que piensa que las reformas a la Ley Federal del Trabajo han perjudicado al país.	54%
Porcentaje de la población que piensa que con las reformas a la Ley Federal del Trabajo han empeorado las oportunidades de obtener empleo.	53%
Porcentaje de trabajadores que no recibe reparto de utilidades.	55%
Porcentaje de personas que piensan que la Reforma Laboral sólo ha beneficiado a los empresarios y patrones.	75%
Porcentaje de personas que creen que los derechos de los trabajadores en México no se respetan nada.	22.6%

Fuente: Elaboración con las referencias bibliográficas contenidas en este documento.

Comentarios finales

Luego de que paulatinamente fue diluyéndose el optimismo que algunos sectores mostraron frente a la aprobación de la Reforma Laboral en el último trimestre de 2012, frente a la realidad representada por la divulgación de las mediciones de los principales indicadores en el ámbito del trabajo y la previsión social en México, se hace pertinente efectuar un alto en el camino y llevar a cabo un proceso de reflexión en torno a los avances o retrocesos experimentados en el país tras la promulgación de las reformas a la legislación laboral.

Después de un polarizante proceso legislativo que culminó con la expedición de profundos cambios a más de cuatrocientos artículos de la normatividad del trabajo, académicos y especialistas en el tema, coinciden en señalar que el desgaste social y la confrontación generadas por reformas de esta naturaleza, obliga a rediseñar tanto los términos en los que se llevan a cabo las modificaciones al marco legal en México, como la pertinencia de la implementación de los mismos.

La importancia de la regulación de las relaciones del trabajo en las sociedades contemporáneas, obliga a la elaboración de agudos estudios de prospectiva que permitan identificar la conveniencia de aprobar o no ---así como los términos en los que eventualmente tendría que hacerse--- una reforma de la importancia y de los efectos como la que se comenta en estas notas.

Así, la construcción de consensos propia de la toma de decisiones en el ámbito de la política pública, es proporcional al éxito y a la solidez de los resultados que lleguen a obtenerse, cuando en esos resultados es indispensable el avenimiento entre los actores sociales.

En esa tesitura, debe enfatizarse la necesidad de construir nuevos mecanismos de consenso que permitan afrontar los severos retos propios de la regulación de las relaciones de trabajo en una sociedad globalizada.

Un elemento indicativo del contexto social en torno al tema, lo es el número de propuestas de reforma en la materia interpuestas recientemente ante ambas cámaras del Congreso. El hecho de que más de trescientas nuevas iniciativas se hayan presentado por parte de diputados y senadores, es suficientemente ilustrativo para identificar que un sector de la sociedad considera necesario volver a replantear los términos legales en los que se regulan las relaciones de trabajo en nuestro país.

Es de tener presente que las reformas a la Ley Federal del Trabajo expedidas hace poco más de un trienio, además de haber sido promulgadas en un contexto de polarización social y ser muy cuestionadas desde sus inicios, se han inserto en un escenario social y económico particularmente adverso que acentúa sus desventajas y reduce de manera significativa sus eventuales beneficios.

José de Jesús González Rodríguez

CENTRO DE
ESTUDIOS SOCIALES Y
DE OPINIÓN PÚBLICA



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

diputados.gob.mx/cesop

 [cesop01](https://www.facebook.com/cesop01)

 [@cesopmx](https://twitter.com/cesopmx)