



# **BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA**

## **FACULTAD DE ECONOMÍA**

Reforma Laboral en México y el Costo Fiscal del Trabajo  
Informal de los Jóvenes en su Aportación a la Seguridad  
Social, 2006-2012

### **TESIS**

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

### **LICENCIADA EN FINANZAS**

PRESENTA:

ANA GABRIELA CUATECATL RODRÍGUEZ

ASESORA:

DRA. PAULINA IRMA CHÁVEZ RAMÍREZ

PUEBLA, PUE.

NOVIEMBRE 2014

## AGRADECIMIENTOS

La vida me ha enseñado que no importan las veces que caigas, lo principal es nunca dejarte vencer. Agradezco a esta máxima casa de estudios y a la Facultad de Economía, por permitirme crecer en lo académico, por brindarme las herramientas necesarias para emprender mi vuelo hacia la vida laboral.

Mi admiración y respeto, a la Dra. Paulina Irma Chávez Ramírez, por su paciencia y apoyo incondicional, por creer en mí, por brindarme su tiempo, sus conocimientos y sobre todo su confianza. Asimismo, agradezco al Dr. Alberto Castañón Herrera, por las horas empleadas en la elaboración de este trabajo y sus aportaciones que ayudaron a retroalimentarme. Gracias a estas 2 personas por darme la mano y enseñarme el campo de la investigación.

No hubiesen sido posibles mis sueños, sin el apoyo de mis padres, María de Lourdes Rodríguez Castillo y Miguel Cuatecatl Xometl, que nunca me han dejado sola, siempre fueron y han sido un motor y faro en mi camino, no importando las dificultades y pruebas que me ponga la vida, siempre están ahí cuidándome, guiándome, gracias por su ánimo y amor. A mi hermanita, Dulce Lizbeth Cuatecatl Rodríguez, por ser mi compañera de viaje, confidente y amiga. No puede faltar mi abuelita materna y abuelitos paternos por sus elogios.

Agradezco al hombre, que siempre me impulsó para terminar este trabajo, él me ha dado la mano para que aprendamos y crezcamos juntos, Alfredo Nieves Cisneros.

Gracias a mi familia, a Moy, a mis amigos, por apoyarme, por darme su tiempo y confiar en mí. Pero sobre todo, gracias Dios, por darme la vida y poner personas maravillosas en mi camino, que han sido fuente de inspiración y modelo a seguir.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO 1. CONSENSO DE WASHINGTON Y FLEXIBILIDAD LABORAL .....	8
1. El Consenso de Washington y el Neoliberalismo en América Latina .....	8
1.1 La teoría clásica y de funcionamiento del Mercado de Trabajo.....	12
1.1.1 Teoría Neoclásica.....	14
1.1.2 La oferta de trabajo .....	16
1.1.3 Demanda de trabajo.....	19
1.1.4 Equilibrio del mercado de trabajo.....	22
1.2 Desempleo en la actualidad.....	24
1.2.1 Tipos de desempleo en el mercado de trabajo.....	26
1.3 Rigidez en el mercado de trabajo .....	29
1.4 Flexibilidad en los mercados de trabajo.....	30
1.4.1 Definición de flexibilidad .....	33
1.4.2 Tipos de Flexibilidad .....	36
1.4.3 Flexibilidad Externa .....	37
1.4.4 Flexibilidad Interna .....	37
1.5 Necesidad de una reforma laboral.....	39
CAPÍTULO 2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y OBJETIVOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO .....	41
2. Desempleo en México .....	41
2.1 Plan Nacional de Desarrollo .....	43
2.1.1 Economía competitiva y generadora de empleos .....	45
2.1.2 Promoción del Empleo y la Paz Laboral .....	46
2.1.3 Promoción de la productividad y la competitividad .....	49
2.2 Modalidades de Contratación en la Ley Federal del Trabajo Texto Derogado ....	51
2.3 Disposiciones Generales de la Vigente Ley Federal del Trabajo .....	54
2.4 Modalidades de Contratación en la Actual Ley Federal del Trabajo.....	62
2.4.1 Modalidades de contratación.....	63

CAPÍTULO 3. EL COSTO FISCAL DEL TRABAJO INFORMAL DE LOS JÓVENES EN SU APORTACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL .....	67
3. Informalidad en México.....	67
3.1 El estructuralismo de la Comisión Económica para América Latina .....	69
3.2 Evolución sector informal a “economía informal” nueva definición de la OIT .....	71
3.2.1 Informalidad Laboral en México .....	74
3.3 Determinación de Trabajo Informal (Derechos Laborales).....	76
3.4 Modelos de Microsimulación .....	78
3.5 Construcción de la base de datos.....	82
3.5.1 Análisis del costo fiscal del trabajo informal de los jóvenes en su aportación a la seguridad social a través de un Microsimulador .....	87
3.5.2 Resultados del costo fiscal del trabajo informal de los jóvenes en su aportación a la seguridad social.....	91
CONCLUSIONES.....	98
ANEXOS.....	102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	103

## INTRODUCCIÓN

En la última década, el problema del desempleo a nivel mundial se agudizó, debido principalmente a la crisis económica y financiera de 2007, así como a su débil desempeño económico. Situación que ha provocado, que el desempleo sea inaceptable en muchos países, incluyendo a México. Lo que ha originado, que los jóvenes y las mujeres sean los más afectados, ya que concentran las tasas de desempleo más altas.

En este contexto, algunos gobiernos y organizaciones multilaterales, argumentan que se vive bajo un mercado laboral rígido y poco productivo, por lo que es indispensable impulsar una reforma laboral, en la que se flexibilicen las formas de contratar, se eliminen distorsiones como; los altos costos laborales, los sindicatos, el gran tamaño del sector público, los salarios mínimos y otros relacionados con el encarecimiento del factor trabajo.

Frente a esta situación, tomó mayor énfasis la necesidad de una reforma laboral en México, de manera que el gobierno del entonces Presidente, Felipe Calderón Hinojosa, presentó la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, argumentando que era esencial: primero, promover la generación de más empleos y segundo, lograr que las relaciones laborales que se desarrollan en la informalidad, transiten hacia el mercado formal. Aunado a que se brinde mayor certeza jurídica a los sectores productivos, a través de la impartición de justicia.

Por lo anterior, el objetivo de la presente investigación, es analizar las condiciones en las que se encuentran empleados los jóvenes y las nuevas modalidades de contratación que propone la Ley Federal del Trabajo. Es fundamental estudiar a este grupo de la población para poder comprender la situación en la que se hallan. Específicamente, se busca examinar la condición de informalidad en la que están empleados los jóvenes de nuestro país y, de esta forma, determinar el costo fiscal que representa para el gobierno mexicano, que no se encuentren dentro de la formalidad, a través de un modelo de microsimulación formulando dos posibles escenarios. En los que se estudiarán rubros claves como el acceso a los servicios de salud de la seguridad social,

salarios, acceso a un contrato por escrito, así como a las diversas condiciones laborales, etc.

En consecuencia, la hipótesis de este trabajo es, demostrar que la ausencia de políticas públicas de incorporación de los jóvenes a la economía formal, provoca que no se garantice la generación de empleos decentes y en consecuencia, que el IMSS deje de percibir ingresos, lo que hace necesario un cambio en la política económica del país, que detone el crecimiento económico e impulse la generación de empleo formal.

La metodología que se utiliza es de tipo documental, en la cual se emplean referencias de tipo bibliográfico, hemerográfico, así como documentos electrónicos, conjuntamente se apoya en investigaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), del Banco Mundial (BM) y, de la Comisión Económica para América latina y El Caribe (CEPAL), entre otros. A nivel nacional, se emplean las bases de datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, por medio de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), asimismo del Diario Oficial de la Federación (DOF). Finalmente el instrumento que nos servirá para medir el costo fiscal, es a través de un modelo de microsimulación, técnica que permitirá simular diversos escenarios.

Así, la investigación se divide en tres capítulos. En el primero, se analiza el cambio del Modelo de Sustitución de Importaciones por el modelo neoliberal en América Latina y en México, conjuntamente, se aborda el concepto de flexibilidad laboral, bajo el enfoque neoclásico, se explica de manera breve la implementación del Consenso de Washington y la flexibilidad del empleo, así como la necesidad de hacer una reforma laboral. El fin de este apartado es ubicarnos en el contexto teórico e histórico, definir el origen del modelo neoliberal y de la reforma laboral, los tipos de flexibilidad que existen y la necesidad de impulsar una reforma a la Ley Federal del Trabajo.

En el segundo capítulo, se analizan los ejes y objetivos, que propone el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en la generación de más empleos formales, asimismo, se compara la Ley Federal del Trabajo de 1970 versus la Ley actual,

además se examinan las nuevas modalidades de contratación, que contempla este ordenamiento jurídico. Con este análisis se pretende saber, si lo propuesto por el “presidente del empleo” Felipe Calderón, ayudó en la generación de más empleos y mejor remunerados, para la inserción de los jóvenes al mercado laboral formal o sólo se precarizó aún más al trabajo.

En el tercer capítulo se aborda el origen y surgimiento del sector informal, a continuación se explica su evolución a “economía informal”; posteriormente se determina la informalidad laboral en México a partir de los derechos laborales que posea el trabajador y con base en lo establecido por la OIT, el INEGI y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), con el objeto de especificar las variables que utilizaremos en el microsimulador. Posteriormente, puntualizaremos, el funcionamiento de los microsimuladores, con el fin de medir la informalidad y el costo fiscal en su aportación a la seguridad social. Este cálculo se realiza mediante la construcción de un microsimulador, que utiliza datos de la ENIGH 2010, a través de la simulación de dos escenarios sobre el costo que representa para el IMSS el hecho de que los jóvenes estén empleados en el sector formal ó en el informal. La finalidad de este capítulo, es entender de una manera más amplia, cuál es la situación del empleo en los jóvenes de México, de cara a las nuevas formas de contratación y el impacto en la seguridad social, tanto de tener un empleo formal como un informal

Finalmente, se presentarán las conclusiones, a fin de estar en condiciones de saber si efectivamente se cumplieron con las metas propuestas al inicio del sexenio de Felipe Calderón, en cuanto a la generación de más empleos formales y mejor remunerados para los jóvenes o sólo se transitó hacia un mercado más flexible y precarizado; así como determinar el impacto del costo fiscal de la informalidad a la seguridad social.

## **CAPÍTULO 1. CONSENSO DE WASHINGTON Y FLEXIBILIDAD LABORAL**

### **1. El Consenso de Washington y el Neoliberalismo en América Latina**

La región de América Latina (A.L.), ha experimentado diversas fases de crecimiento, estancamiento y/o crisis. Las experiencias negativas de Argentina y Brasil, ocurridas a finales de los años cincuenta e inicios de los sesentas, así como de los países que aplicaron como modelo la industrialización por sustitución de importaciones, evidenciaron a los teóricos de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), una serie de dificultades de orden estructural. Era preciso, recordar y tomar en consideración, los efectos negativos de la instauración de este modelo, que de cierta forma había contribuido al desequilibrio macroeconómico trayendo como consecuencia: estancamiento de la economía, desempleo, subempleo, baja calidad de vida, concentración del ingreso en algunas clases sociales, deterioro del comercio exterior y de la Balanza de Pagos (BP), aunado al alza en los precios (Martínez y Reyes, 2012).

En este tenor, Prebisch, Tavares y otros teóricos de la CEPAL, argumentaron que los problemas o males que sufría A.L., eran producto de escollos estructurales profundos, por lo tanto, era esencial crear un nuevo sistema, capaz de hacer frente a los actuales retos, pero permaneciendo en el marco de la CEPAL (Guillen, 1994).

Como contraparte, al conjunto de ideas de los economistas Cepalinos, aparecieron los economistas de Chicago, uno de sus principales representantes fue Jacob Viner, a quien le resultaba molesto el hecho de que algunos ecónomos latinoamericanos hubiesen planteado tantas “fantasías nefastas” (Guillen, 1994, p. 116). De modo que, surgió un notable interés de parte de ellos hacia el problema del desarrollo, dentro de este grupo de teóricos figuraba Arnold Harberger, Harry G. Johnson, Théodore Schultz, Larry Sjaastad, George Stigler y por supuesto Milton Friedman, quienes aportaron ideas de una forma u otra (Guillén, 1994).

En este contexto, Milton Friedman, consideraba que las economías subdesarrollados demandaban la liberalización de las energías de millones de hombres, llenos de aptitudes, que estimularan a los individuos a tomar iniciativas,



en un marco de medidas específicas para determinar el éxito y el fracaso (Guillén, 1994). Era acuciante, un modelo económico abierto, estable y liberalizado, en otras palabras, un mercado capitalista vigoroso y libre, el cual se cristalizó con la formulación del Consenso de Washington (CW) en 1989.

Al respecto, los economistas de Chicago, fijaron su postura contra las barreras internacionales y el proteccionismo, no obstante, se pronunciaron a favor del libre mercado y de los empresarios. Milton Friedman por su parte, realizó una crítica contra la política de estabilización de los países productores de materias primas, y propuso que Estados Unidos (EU), quitara toda restricción al comercio para que se beneficiaran tanto ellos como las naciones más pobres. Sin embargo, él también creía que la ayuda hacia estas regiones era poco favorecedora, sólo se fomentaba un Estado, que ocasionaba deficiencias en el sistema, por ello la única salida de los países subdesarrollados, era a través de la creación de mercados competitivos, de apertura económica que coadyuvara al comercio internacional y a la disciplina macroeconómica, generando de esta forma, estabilidad económica a las finanzas del Estado (Guillén, 1994).

Bajo este enfoque, los programas económicos de corte monetarista comenzaron a implementarse en A.L. durante los años sesenta y setentas en naciones como: Chile, Argentina, Bolivia, Perú y Uruguay. Este grupo de países, aplicaron de manera estricta el esquema ortodoxo el cual implicaba: contracción monetaria y del crédito, recorte del gasto público, baja de los salarios reales, devaluación del tipo de cambio, eliminación de los subsidios y controles de precios. Hechos que influyeron directamente en la disminución de la inflación, aunque en el corto plazo las consecuencias fueron una subida en el desempleo, reducción de la producción y la contracción de la participación de los salarios en el ingreso real. Fue precisamente en estos años, cuando surgieron políticas neoliberales como medio para remediar los problemas derivados de la crisis de deuda (Guillén, 1994).

El fundamento teórico del CW, se basaba en la teoría económica neoclásica, a este modelo ideológico y político se le conoce como neoliberalismo. Su objeto, fue hacer frente a la crisis de deuda para tratar de salvar y consolidar el sistema

financiero. En suma, el CW era un conjunto de acuerdos donde concertaban los políticos de Washington (del Congreso y de la Casa Blanca), así como los tecnócratas de las instituciones financieras internacionales, conjuntamente las políticas económicas que debían seguir los países fuertemente endeudados (Guillén, 1994).

Unas de las principales preocupaciones de la política económica, eran la lucha contra la inflación, tener más crecimiento económico y la introducción de reformas estructurales, que conducirían a reducir el papel del Estado y eliminar el proteccionismo (Chávez, 1996).

En este escenario, la instauración de políticas neoliberales en México y, el fuerte alineamiento al CW, se dio primordialmente con los gobiernos de De la Madrid y sobre todo de Salinas. El CW, se compone de dos tipos de medidas: políticas de estabilización y políticas de ajuste estructural. Es esencial hacer la distinción entre las políticas de estabilización y las de ajuste estructural, debido a las diferencias entre sí. En primer lugar, las *políticas de estabilización* derivan de la visión del Fondo Monetario Internacional (FMI), en las que los problemas de Balanza de Pagos (BP), se asocian a causas inflacionarias, de tal suerte que se refieren:

Al monetarismo y su reinterpretación de la teoría cuantitativa del dinero, aplicado al caso de una economía abierta y que comparte con el monetarismo para una economía cerrada algunos supuestos básicos: creencia en el funcionamiento eficiente de los mercados, neutralidad del dinero, estabilidad de la demanda, el PIB es de un nivel del pleno empleo con variables reales que tienden hacia la plena utilización de los recursos, aunque con una tasa natural de desempleo (Chávez, 1996, p.25).

Su fin fue restringir la demanda agregada, con la reducción de las importaciones y el nivel de producción, las cuales incluían medidas de contracción monetarista, crediticia y de austeridad presupuestal. De acuerdo con lo dicho, el FMI encausaba el proceso de estabilización mediante la imposición, a los países que recurrían a su ayuda, en cuatro vertientes de la actividad económica: política

fiscal, política monetaria y crediticia, política cambiaria y política salarial (Chávez, 1996).

En segundo lugar, las *políticas de ajuste estructural*, surgieron de la limitación de los resultados obtenidos, por la aplicación de las políticas de estabilización y de los conflictos que causaron dichos programas. Así, la necesidad de reformas estructurales, apareció a fines de los sesenta y principios de los setenta (Chávez, 1996).

Derivado de las políticas de ajuste estructural, el FMI y el Banco Mundial (BM), apoyaron y colaboraron en torno a los cambios estructurales, en la orientación de la economía hacia el exterior. Se trataba de promover una serie de reformas institucionales que agilizaran la operación de las leyes de mercado y una menor injerencia del Estado en la economía. Se planteaba como primer punto, la reducción de las barreras que obstaculizaban el comercio internacional y los movimientos de capital, intentos por liberalizar la economía. El segundo aspecto, sugería aminorar las restricciones cuantitativas al comercio y disminuir los aranceles. El objetivo, era pasar hacia una economía abierta, orientada a la exportación en aras de alcanzar tasas más elevadas de crecimiento económico (Chávez, 1996).

En específico, lo que buscaban las políticas de ajuste estructural era: movilización de los recursos, reducción del papel que juega el estado, fomento a las actividades privadas, desregulación y privatización de la economía, liberalización comercial, apertura de flujos financieros externos a través de un mecanismo para reducir la inflación y finalmente la implementación de políticas globales supervisadas por el FMI.

La crisis de deuda y el agotamiento del modelo de industrialización por sustitución de importaciones, exhibió la vulnerabilidad de AL y el excesivo proteccionismo del Estado, marcando así un nuevo rumbo para la vida económica; en ese aspecto la lógica del mercado era abandonar las prácticas proteccionistas e insertarse a las políticas económicas propuestas por el CW, las cuales no sólo abarcarían el corto plazo, sino también el mediano y el largo plazo con los programas de ajuste estructural, mediante la transición de una economía cerrada

hacia una economía abierta. De manera que, el CW se basó en un marco neoliberal como un instrumento de control político y económico para los países que buscaban beneficiarse y con ello tener el apoyo de los organismos financieros internacionales, y de las economías desarrolladas.

## **1.1 La teoría clásica y de funcionamiento del Mercado de Trabajo**

En la década de los ochentas, gran parte de los países de AL, habían iniciado ya el proceso de desregulación de sus economías en concordancia con el CW, el reto era superar las crisis, generar estabilidad macroeconómica y crecimiento, de forma que este grupo de naciones, empezó a realizar reestructuraciones profundas en diversos aspectos de su vida económica; con ello las reformas estructurales jugaron un papel muy importante y dentro de esta clase, se pueden identificar dos tipos: las de primera generación y las de segunda generación.

Las reformas estructurales de *primera generación* consistieron en: a) Apertura internacional, b) Disminución del Gasto Público, c) Reforma tributaria, d) Privatización de las empresas públicas, e) Fomento de la inversión extranjera directa, f) Marco legal que fortaleciera el derecho de la propiedad y, g) Desregulación de los mercados financieros (del Valle, 2010).

En México, las reformas de *segunda generación* complementaban a las de primera, pero enfocadas en la modernización del estado, a través de las reformas hacendaria, fiscal, educativa, energética y laboral. El fin continuaba siendo el mismo, mayor crecimiento económico, aunque se incluía un propósito adicional, la profundización de la apertura comercial. Sin embargo, la implementación de reformas estructurales en el mercado de trabajo, abrió paso a la precarización del trabajo. En este tenor, es trascendental analizar la teoría clásica y el funcionamiento del mercado de trabajo.

El contexto actual del mercado de trabajo de los países desarrollados, en especial el europeo ha sido negativo, debido al aumentado significativo del desempleo, pues este se ha agravado de la crisis de 2008 a la fecha. América Latina, no es inmune a esta situación, la acentuación de la desigualdad salarial y

la disminución del poder adquisitivo, han resaltado la precarización del empleo y la inseguridad laboral. De esta manera, uno puede plantearse la pregunta ¿cómo surge la flexibilidad laboral?, tratar de responder este cuestionamiento implica hablar de la teoría clásica, así como de la teoría neoclásica del mercado de trabajo.

Es conveniente indicar, que el dogma en que se basaban los economistas clásicos era “el nivel normal o de equilibrio del ingreso en cualquier momento era un punto de pleno empleo” (Froyen, 1997, p.40). Por lo tanto, sólo los puntos de pleno empleo, podían ser posiciones de equilibrio uniforme a corto plazo. Lejos del pleno empleo, se suponía que existían fuerzas que no estaban en equilibrio y que actuaban para llevar la producción a dicho nivel.

De tal suerte, que la economía clásica apareció como una revolución contra la ortodoxia anterior, conocida como mercantilismo. La urgencia de explicar el problema del paro y las elevadas tasas de este, trajeron como resultado proponer una serie de suposiciones, concretado a través del enfoque clásico (Froyen, 1997).

Los economistas clásicos<sup>1</sup>, tenían una postura clara sobre los supuestos en los que se desarrollaba el problema del desempleo, argumentaban que se podía mejorar el desempeño del mercado laboral, mediante un ajuste sólo de la economía. Se daba por hecho el nivel pleno empleo del trabajo y de otros factores, por lo que, no era posible que existiera desempleo involuntario, sólo había un desempleo temporal. En este mismo sentido, la doctrina clásica exponía que, “La oferta crea su propia demanda” (LeRoy, Van Hoose, et al. 2005, p. 50), pues la producción de cierta cantidad, generaría suficiente demanda, para ese bien, con lo cual nunca faltarían de compradores (Froyen, 1997). Bajo estas ideas, John Stuart Mill, postulante de la doctrina clásica, argüía que una cantidad determinada de producción, generaría suficiente demanda para esa producción, por lo cual, nunca

---

<sup>1</sup> Economía clásica, de acuerdo a la economía keynesiana, se entiende como “el cuerpo de teoría macroeconómica convencional que antecede a la publicación de la Teoría general, de Keynes” (Wonnacott y Wonnacot, 1992, pp. 947-948). Sin embargo una terminología más moderna, establece la diferencia entre dos periodos del desarrollo de la teoría económica; antes de 1930 llamado clásico, sus principales representantes eran: Adam Smith (1776), David Ricardo (1817) y John Stuart Mill (1848) y; el segundo llamado neoclásico entre quienes se encontraban Alfred Marshall (1920) y A.C. Pigou (1933), (Froyen, 1997).

habría falta de compradores de los bienes. De modo que, la hipótesis propuesta por los economistas clásicos sobre el mercado laboral se asienta en 4 supuestos:

1. El mercado funciona bien y existe competencia pura, entre la interacción de las fuerzas de la oferta como de la demanda.
2. Las empresas son motivadas por el interés propio. Empresas y trabajadores buscan optimizar, las familias elevando al máximo su utilidad, y las empresas buscando maximizar sus ganancias. El interés racional, es substancial tanto para los trabajadores, como para los empresarios.
3. Existe información perfecta de todos los participantes del mercado sobre los precios. No se puede engañar a las personas con ilusiones monetarias.
4. No hay barreras para ajustar los salarios y precios, estos son perfectamente flexibles, y se ajustan a las variaciones que registra la oferta y la demanda.

Uno de los supuestos básicos de la teoría clásica, era que las empresas buscan optimizar y maximizar sus ganancias. Se consideraban competidores perfectos, gracias a que eligen su nivel de producción con el objeto de obtener el máximo de utilidades. Asimismo, los individuos buscan hacerlo con la utilidad. En resumen, las características fundamentales del modelo clásico son: precios y salarios totalmente flexibles; información perfecta entre todos los participantes del mercado sobre el nivel de precios; el mercado laboral y de productos opera como uno de subasta, al existir equilibrio entre los salarios reales y el nivel de precios de los productos (Froyen, 1997). De esta forma y como se dijo al inicio, la importancia del modelo macroeconómico clásico, radica en el supuesto en el que la economía siempre se encuentra en pleno empleo.

En la siguiente sección se explicarán los componentes en que se cimenta la teoría neoclásica en el campo del desempleo.

### **1.1.1 Teoría Neoclásica**

Al estudiar el funcionamiento neoclásico del mercado de trabajo, se presenta la complicada labor de delimitar a la corriente neoclásica. Esta puede llegar a tener

muchos significados, pero hay una homogeneidad en cuanto a sus principios. Los llamados monetaristas o neoclásicos, se basan en 2 supuestos:

En primer lugar, la teoría neoclásica se basa en el supuesto de que en la producción no existen factores fijos, no susceptibles de aumento. Esto contrasta radicalmente con el supuesto clásico de una oferta fija de tierra. En segundo lugar, en la teoría neoclásica, la tasa de aumento de la población o de la fuerza de trabajo se supone que está determinada de manera exógena. Esto también contrasta radicalmente con la teoría clásica, en la cual la población es con mucho una variable económica (Ferguson, 1985, p.19).

Los principios del monetarismo sostienen puntos de vista muy particulares veamos cuáles son estos:

1. Los precios, salarios y tasas de interés son suficientemente flexibles para regresar rápidamente al nivel de pleno empleo de producción; hecho que resalta que el mercado sea inherentemente estable.
2. La producción nacional ( $Q$ ) y el empleo pueden ser influidos por los cambios en la oferta monetaria a corto plazo, pero a largo plazo los cambios en la oferta monetaria afectan sólo el nivel de precios.

Para estudiar el funcionamiento neoclásico del mercado de trabajo, es necesario ocupar el análisis de la oferta de trabajo, por un lado y de la demanda por otro. La oferta se asocia con la teoría de la elección del consumidor; y la demanda, con la teoría de la productividad marginal. Igualmente se hace énfasis en la búsqueda de equilibrio del mercado de trabajo.

El primer punto que destaca, es el estudio de la metodología empleada por los monetaristas, la cual se vincula a la economía positiva, definida como: “una construcción teórica del comportamiento, en donde los individuos reaccionan favorablemente a los beneficios y negativamente a los costos” (Benítez, 1988, p.8). Si se amplía la significación de este concepto, se hallará al hombre económico, pilar de la metodología neoclásica

En este orden de ideas, la concepción de hombre económico, se ha asociado con la obra de Adam Smith, el cual expresa el *individualismo metodológico*. Este principio sostiene que:

Un análisis de los fenómenos, para ser satisfactorio, debe rastrear esos fenómenos hasta las acciones de los individuos, cuyas decisiones de conducta se suponen que son racionales, en el sentido de que persiguen objetivos específicos y estables, e implican una apreciación de las vinculaciones reales que enlazan medios y fines (Benítez, 1988, p.8).

Por ende, el hombre económico, no juega el mismo rol, los clásicos lo utilizan para delimitar el campo de acción de una teoría, mientras que los monetaristas lo hacen para realizar sus predicciones, no importa si el hombre es económico o no, lo relevante es que se comporta como si lo fuera.

Este lógico pensar, que este enfoque parte fundamentalmente de dos supuestos: escasez y racionalidad. Si se parte del supuesto de escasez, se entiende como aquellas elecciones que implican beneficios y costos para satisfacer determinadas necesidades, es difícil no encontrar situaciones *no* escasas. El segundo supuesto se basa en la racionalidad, el cual está ligado al concepto de hombre económico, entendido como un ser complejo, que actúa de forma racional, lo que conduce a la toma de decisiones y a la adaptabilidad de los incentivos económicos proporcionados por el sistema (Benítez, 1988).

De acuerdo a esta visión, empleadores y empleados, actúan como si fuesen racionales, pues toman decisiones conscientes, de la escasez de los recursos, lo cual supone necesariamente costos y beneficios.

### **1.1.2 La oferta de trabajo**

Los monetaristas se preocupan, por la cantidad de trabajo ofrecida en un determinado volumen de la producción. La curva de la oferta de trabajo muestra a través del tiempo las ofertas de posibles empleos mejor pagados, que un individuo en busca de éste puede tener. Conforme la duración del desempleo se incrementa, también aumenta la oferta salarial (LeRoy, et al. 2005).



Los incentivos que impulsan a las personas a ingresar al mercado de trabajo, se hallan en la teoría de elección del consumidor, lo que le importa a la gente es el salario real<sup>2</sup>, el cual está influenciado por la cantidad ofrecida de trabajo; a las personas nos les interesa la cantidad de dinero que ganen (salario nominal<sup>3</sup>), sino lo que puedan adquirir con ese dinero (Parkin, 2007). Un trabajador deseará pertenecer a la PEA, siempre y cuando el salario esperado sea mayor al salario de reserva.

El salario de reserva se entiende, como el valor que se le atribuye al ocio<sup>4</sup> (Benítez, 1988), o también como el salario más bajo que un desempleado aceptará en una oferta de trabajo (LeRoy, et al. 2005). De ahí que la cantidad ofrecida de trabajo crezca cuando el salario real se eleve en función de dos razones:

- Aumento de horas ofrecidas por persona
- Aumento de la participación de la fuerza laboral

Un punto imprescindible que integra a la oferta de trabajo, es el *número de horas a trabajar* que una persona elegirá, considerando el costo de oportunidad de no trabajar, mientras más alto sea el salario real, mayor será el costo de oportunidad de no trabajar y tomarse el tiempo libre. De aquí que, cuando aumenta el costo de oportunidad del tiempo libre, se optará por más tiempo para trabajar, siempre y cuando se mantenga todo lo demás constante.

Por lo tanto, el salario real genera dos efectos en sentido contrario, el primero se asocia cuando una familia quiere menos tiempo libre a cambio de trabajo. El segundo se da cuando incrementa el ingreso de la familia, lo que conlleva a consumir más tiempo libre y trabajar menos horas. Mientras mayor es el salario real, más grande es la cantidad de trabajo que el individuo elige, de tal suerte que el costo de oportunidad es mayor que el efecto ingreso.

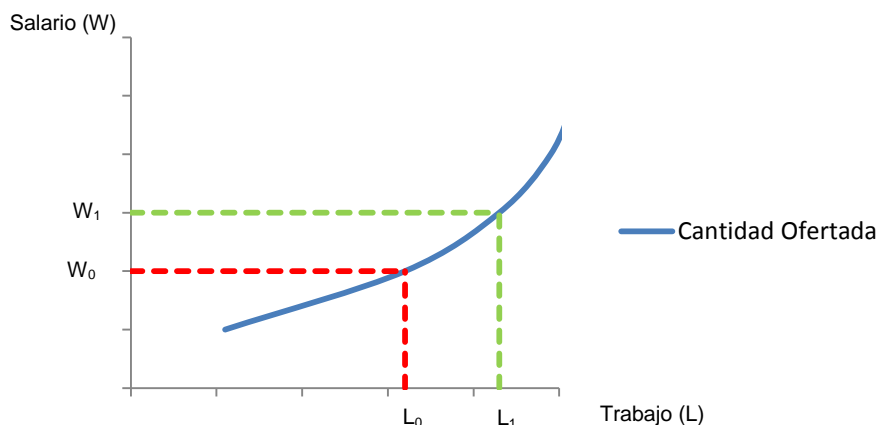
---

<sup>2</sup> Se define como la cantidad de bienes y servicios que una unidad de trabajo ya sea por hora o jornada, permite comprar (Parkin, 2007).

<sup>3</sup> Es la cantidad de unidades monetarias obtenidas con una hora o jornada de trabajo (Parkin, 2007).

<sup>4</sup> El ocio puede ser entendido como todas aquellas actividades que no supongan trabajo.

## GRÁFICA 1. CURVA OFERTA DE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia.

La curva de oferta de trabajo muestra la cantidad de trabajo que las personas están dispuestas a ofrecer a las empresas a diferentes salarios. Conforme mejora el salario, la cantidad de trabajo ofrecida también incrementará, hasta llegar a un punto dónde las personas decidan tener más tiempo libre.

En esta línea, los manuales neoclásicos utilizan el efecto renta y el efecto sustitución, para justificar la decisión de los individuos acerca del número de horas que desean trabajar, y en el último de los casos derivar la curva de oferta de horas de trabajo. Para explicar el número de horas que un individuo deseará trabajar, hay que definir el efecto renta y el efecto sustitución.

El efecto renta, es interpretado como la cantidad de renta no salarial, necesaria para pasar de una curva de indiferencia, a una más alta. Sí se tiene un salario real elevado, la gente optará por trabajar menos, de manera que los trabajadores sustituyen ocio por trabajo, sin embargo este efecto no predomina.

En segundo lugar está el efecto sustitución, se desarrolla cuando los trabajadores, responden a salarios reales mayores y renuncian al tiempo de ocio para trabajar más, sustituyendo ocio por trabajo, siendo el efecto mayormente predominante.

Otro aspecto esencial a considerar dentro de la oferta de trabajo, es el nivel de cualificación, relacionado con la teoría del capital humano, es importante la inversión que se haga en este rubro, el cual hace más productivo al individuo,

ejemplo de ello es la educación, al representar un medio para elevar la productividad y el crecimiento económico. Los neoclásicos argumentan que a mayor grado de estudios se tiene una mayor retribución (Benítez, 1988).

No hay que olvidar, que las cualificaciones adquiridas por medio del trabajo son muy valiosas, pues al poseer una formación específica, se eleva la productividad. En síntesis, dentro del enfoque neoclásico la interacción del número de horas, la tasa de actividad, y el nivel de cualificación harán que los trabajadores se desplacen hacia donde se les ofrezcan mejores condiciones de trabajo.

### **1.1.3 Demanda de trabajo**

El objetivo de los economistas neoclásicos, del lado de la demanda de trabajo, es explicar las condiciones que son necesarias para determinar la cantidad de trabajo que están dispuestos a demandar los empleadores. En este sentido, la demanda de trabajo es entendida como la relación entre la cantidad demandada de trabajadores y el salario real, cuando permanece igual el resto de las variables, las cuales pueden influir en los planes de contratación de las empresas. Así el análisis neoclásico, parte de un modelo simple, con la aseveración de que los supuestos son muy rígidos, de esta manera pretende irlos flexibilizando (Benítez, 1988). Los supuestos a partir de los cuales se basa son los siguientes:

- La maximización del beneficio.
- La función de la producción con dos factores (capital y trabajo) homogéneos.
- Mercado de factores y productos competitivos.
- Costos de empleo reducidos.
- Productividad del trabajo independiente de la duración de la jornada laboral.

Uno de los elementos clave dentro de la demanda de trabajo, es el salario real, pues influye sobre la cantidad demanda de trabajo. Lo que les interesa a los empresarios, no es la cantidad de dinero, sino cuanta producción deben vender con ese dinero. Al respecto, es conveniente plantearse ¿Por qué la cantidad demanda de trabajo aumenta cuando el salario real disminuye? Para responder

esta pregunta, es primordial comprender conceptos como la función de producción y el producto marginal bruto del trabajo (Parkin, 2007).

Como se recordará, el producto marginal del trabajo, tiene que ver con el monto que aumenta la producción, derivado de aumentar una unidad de trabajo adicional. Este se calcula como el cambio del PIB real dividido entre el cambio de trabajo empleado. No obstante, este no siempre crece, llega un punto donde el producto marginal del trabajo disminuye cuando se eleva la cantidad de trabajo empleado, por lo tanto el trabajo nuevo como el antiguo, producen la misma cantidad determinada de capital fijo, al existir una tecnología dada. A medida que aumentan las horas de trabajo, y todos los demás factores de la producción permanecen iguales, sólo se estorbarán los trabajadores, lo que traerá como resultado un incremento de la producción apenas significativo. A esto se le ha denominado; *producto marginal decreciente*, limitante de la demanda de trabajo.

El producto marginal (PMg), se interpreta como la tasa de variación del producto con respecto a incrementos infinitesimales del factor ( $PMgL = \delta f(K,L)/\delta L$ ).

$$PMeL = f(K/L /L)$$

$$PMgL = \delta f\left(\frac{K/L}{\delta L}\right)$$

- Sí el  $PMgL > PMeL$ , se estará hablando de rendimientos crecientes.
- Si  $PMgL < PMeL$ , se trata de rendimientos decrecientes.
- Por último, sí  $PMgL = 0$ , se trata de rendimientos negativos, puesto que es en este punto donde empieza a decrecer la curva de producto total.

En este ámbito, se hace referencia al aumento de una cantidad de un factor variable, permaneciendo todo lo demás constante, a medida que va incrementando la producción en una unidad, se llega a un punto donde comienza a disminuir, a esto se le ha denominado *ley de rendimientos decrecientes*.

Hasta este punto los neoclásicos parten de un mercado perfecto, donde la empresa trata de maximizar su beneficio, hasta el nivel donde el valor de su producto marginal (VPMgL), multiplicado por el precio del producto, es igual al salario. Cuando la empresa paga un salario real igual al producto marginal del trabajo, estará maximizando su beneficio.

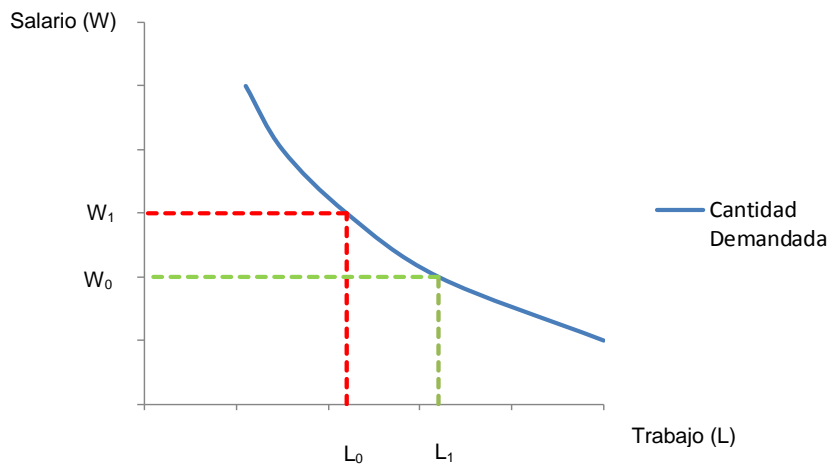
En el largo plazo se puede variar el número de trabajadores que se emplea como stock de capital, dada una tecnología. Si existiera un cambio en el precio de un factor, la empresa optará por la sustitución del factor caro por el barato. Aquí la empresa tratará de minimizar sus costos, en el cual combinará trabajo y capital, hasta el punto dónde el costo marginal sea igual a la productividad marginal:

$$\frac{W}{K} = \left( \frac{CMgL}{PMgK} \right)$$

El costo marginal por unidad de producto es más elevado, sí se utiliza más trabajo que capital, entonces deseará sustituir capital por trabajo, es decir, incrementará el uso de capital en menoscabo del trabajo. Al aumentar el uso de capital, se verá disminuida la  $PMgK/L$  y, al tiempo en que desciende el empleo, aumentará la  $PMgL$  (Benítez, 1988).

La curva de demanda de trabajo a largo plazo es más elástica que a corto plazo, ya que la cantidad de trabajo contratada será más sensible a los cambios del salario. La demanda de trabajo se sustenta en el supuesto en el cual hay una relación negativa entre la demanda de trabajo y los salarios.

**GRÁFICA 2. CURVA DEMANDA DE TRABAJO**



Fuente: Elaboración propia.

La curva de demanda del trabajo muestra la cantidad demanda de trabajadores y el salario, de tal suerte que la cantidad demandada va en función del salario,

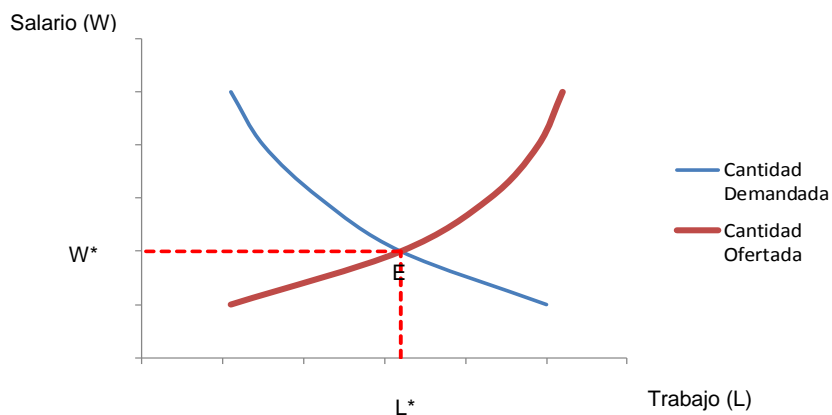
existiendo una relación inversa entre salario ( $W$ ) y la cantidad demandada de trabajo ( $L$ ).

### 1.1.4 Equilibrio del mercado de trabajo

El equilibrio del mercado de trabajo es muy importante, representa la relación que debe existir entre la oferta y la demanda de trabajo, cuyo punto de equilibrio es fundamental para el enfoque neoclásico. Las consecuencias del funcionamiento del mercado de trabajo son esenciales para determinar las leyes de oferta y demanda:

1. Si existe un aumento de la demanda de trabajo, entonces el salario y el empleo aumentan.
2. Aunque si hay una disminución de la demanda de trabajo, provocará una baja del salario como del empleo.
3. Frente a un incremento de la oferta de trabajo, habrá una baja del salario y un aumento del empleo.
4. Una baja en la oferta de trabajo, causará un aumento en el salario y una disminución en el empleo.

**GRÁFICA 3. CURVA EQUILIBRIO DEL MERCADO DE TRABAJO**



Fuente: Elaboración propia.

Un mercado en equilibrio es aquel donde la cantidad ofrecida de trabajo es igual a la cantidad demanda. Si los salarios se encuentran por debajo del equilibrio, se

genera escasez de mano de obra. Pero, si los salarios están por arriba del equilibrio, se produce exceso de oferta de trabajo.

Los teóricos neoclásicos subrayan que las predicciones antes descritas no se cumplirán, si hay la presencia de barreras de tipo institucionales o tecnológicas, que impidan el libre juego de las fuerzas de la oferta y la demanda. Para los neoclásicos el desempleo se debe a la rigidez en el sistema económico, resultado de cinco factores:

1. La actividad sindical restringe la movilidad de la mano de obra.
2. La actividad sindical fija tarifas salariales por encima del equilibrio.
3. Arreglos que impiden el acceso a ocupaciones específicas o profesiones.
4. Leyes sobre el salario mínimo y otras leyes que demanden se les pague a los trabajadores tasas de salario sindical en trabajos de contratos con el gobierno.
5. Un sistema asistencial que reduce el incentivo a trabajar.

En suma, los factores descritos constituyen barreras (LeRoy, et al. 2005). Sin embargo, no son los únicos factores, pueden haber otros como son: los costos de rotación que incluyen, costos de reclutamiento, de selección, formación inicial e indemnización por despido, estos son cada vez más altos, a medida que avanza el grado de cualificación de los trabajadores.

El mercado de trabajo, supone una relación de largo plazo entre empresas y trabajadores. Por un lado, el trabajo y el salario que se negocian, se ajustan una vez al año, derivado de sus altos costos; segundo estos se fijan en términos nominales en lugares dónde se tiene una tasa de inflación baja. De acuerdo con este enfoque, los oferentes y los demandantes buscan su propio interés, pues ambos quieren su equilibrio. Así, se han desarrollado los modelos de búsqueda de empleo donde se supone que el trabajador necesita empleo, asimismo tienen una expectativa acerca del salario y de las condiciones laborales, pero estas disminuirán a medida que pasa el tiempo y el individuo no encuentra lo que está buscando. A diferencia del trabajador *racional*, el cual continuará el proceso hasta que el beneficio marginal sea igual al costo marginal.

Hasta este punto se ha desarrollado el concepto que integra conjuntamente, a la teoría clásica y teoría neoclásica, destacando similitudes, pero también diferencias, ahora se intentará definir la flexibilidad, los tipos que existen, y el análisis de las nuevas modalidades de contratación que incluyó la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), en noviembre de 2012, puntos que constituyen pilares de esta investigación.

## **1.2 Desempleo en la actualidad**

Desde la década de los ochentas, el concepto de flexibilidad ha tomado mayor importancia en las relaciones laborales, este se ha mostrado como medio para combatir el desempleo. En este sentido, la flexibilización del mercado laboral, ha sido tema de discusión en los países desarrollados, así como en los subdesarrollados. Ya que, buscan solucionar un problema que cada día adquiere mayores implicaciones sociales y económicas, situación que supone el desaprovechamiento de los recursos disponibles.

Fue durante los ochentas y los noventas, cuando las tasas de paro que se registraron en Europa, superaron en gran medida a las de Estados Unidos y Canadá. En promedio, durante los ochentas la tasa de desempleo europeo fue más del doble de alto que en los setentas, al oscilar en un 10 por ciento por casi una década, situación que generó interés público y fue tema de investigación. De este modo, surgieron diversas razones para determinar el desempleo, entre las que se encontraba: elevadas subvenciones por desempleo, inflexibilidad de los mercados de trabajo, rigidez de los salarios reales, elevados costos de despido y un efecto indeseado de las políticas gubernamentales (Dornbusch, 2009).

Al aumentar la regulación pública, se generó un mercado europeo *excesivamente rígido* o poco adaptable, que hacía cada vez más caro el despido de los trabajadores, pues se elevaban los costos laborales en respuesta a las variaciones de los precios. La justificación de muchos economistas fue: “las elevadas tasas de desempleo natural europeas son un efecto indeseado de las políticas gubernamentales. A menudo ello se denomina euroesclerosis” (Krugman,



2007, p.376). La hipótesis del término *Euroesclerosis*, sugiere que las altas tasas de desempleo crónicas eran resultado de las políticas que intentaban ayudar a los trabajadores, por ejemplo las subvenciones de desempleo, en diversos países europeos no existía límite temporal para recibir esta clase de apoyo.

Para explicar las diferencias que existían en materia de desempleo entre Europa y Estados Unidos, se destacó la importancia del *estado de bienestar* europeo, resaltando el aumento del paro, en función de que la demanda de trabajadores no calificados continuaba disminuyendo.

Si los salarios de los trabajadores no calificados continúan bajando, los beneficios que reporta el aceptar un empleo (en comparación de percibir un subsidio) también disminuyen. Por tanto, aumenta la probabilidad de que los trabajadores no calificados elijan al desempleo como opción a largo plazo (Krugman, 2007, p.376).

En la actualidad, el problema de desempleo que aqueja a Europa, no es distante de lo que se suscitó en la década de los ochentas y noventas. La crisis financiera de 2007, provocó que las tasas de personas paradas, hubieran aumentado significativamente. A finales de 2012, existía un total acumulado de 197 millones de personas sin empleo, aunado a 39 millones de personas que habían abandonado el mercado de trabajo, debido a que las posibilidades de trabajar eran inalcanzables (OIT, 2013).

La baja de la actividad económica y el lento desarrollo del empleo, ocasionaron un crecimiento débil, sobre todo en las economías avanzadas, efecto de la recesión en Europa, con implicaciones en el comercio internacional, para Asia Oriental, Asia Meridional, la región de América Latina y el Caribe, así como de Oriente Medio, afectados principalmente por la creciente volatilidad de los flujos internacionales de capital. La participación de la fuerza de trabajo, disminuyó drásticamente, con lo cual se estima que el desempleo se prolongue, desencadenando desmotivación de los trabajadores para continuar en el mercado de trabajo, derivado de la débil perspectiva de la economía. Esta situación ha generado que alrededor de 73.8 millones de desempleados a nivel mundial sean

jóvenes, con la posibilidad de que sigan aumentando, motivados por la desaceleración de la economía.

Asimismo, la crisis ha traído una perspectiva negativa, muchos de los jóvenes han experimentado desempleo de larga duración, desde que ingresan al mercado laboral, situación que no se presentaba desde hacía varias contracciones cíclicas (OIT, 2013). Estos eventos representan, una gran barrera para los jóvenes, pues al ser periodos tan largos, la expectativa profesional y social se degrada, al no adquirir experiencia laboral.

### **1.2.1 Tipos de desempleo en el mercado de trabajo**

En los últimos años, el concepto de flexibilidad se ha consolidado tanto en Europa como en América Latina, sin embargo, este tema es muy controversial, al no tener una sola causa, “situación que lo ha convertido no sólo en un concepto polisémico y ambiguo, sino en un fetiche, que pretende ocultar la precarización de las condiciones de contratación, salariales, permanencia y despido de los trabajadores” (Chávez, 2001, p.57).

La situación del paro causa cada vez mayor inquietud, reflejo de las malas condiciones laborales, de la poca capacidad de la economía para generar empleos, así como de la incorrecta instrumentación de la política macroeconómica. La tendencia del desempleo actual, muestra que no todas las personas que desean tener un empleo pueden encontrarlo.

El desempleo es considerado como una de las variables macroeconómicas más importantes, al referir un costo para la economía en términos de pérdida de producción. De acuerdo al BM, el desempleo es entendido como la *proporción de la población activa que no tiene trabajo, pero que busca trabajo y está disponible para realizarlo.*

Por otro lado, la explicación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), precisa al desempleo como: *todas aquellas personas mayores de una edad especificada que no aportan su trabajo para producir bienes y servicios, pese a encontrarse disponibles.* Generalmente en un período de referencia corto, este

concepto engloba a todas las personas que no tienen empleo y que durante el período de referencia habrían aceptado un empleo adecuado o puesto en marcha una empresa, si se les hubiese presentado la oportunidad, y que en el pasado reciente buscaron activamente formas de encontrar empleo.

En este tenor, el desempleo para los individuos es un serio problema económico, social y personal, este puede acarrear “privaciones, oportunidades fallidas y falta de respeto a sí mismos” (LeRoy, et al. 2005, p. 167), según algunas investigaciones el ser despedido crea más estrés que la muerte de un amigo cercano. Además de que representa una pérdida de producción e ingresos y, de capital humano. En la mayoría de casos, es un golpe fuerte para las personas. Ya que a largo plazo, daña las perspectivas de empleo de un individuo, lo que convierte ahora al desempleo en un problema, económico (Parkin, 2007).

Por lo tanto, el desempleo es resultado de la toma de 3 decisiones; primero cuando las personas pierden su empleo; la segunda se origina cuando abandonan su empleo; y la tercera se produce con el ingreso a la fuerza laboral de entrantes y reentrantes. En este sentido, ha sido clasificado en cuatro tipos básicos:

- Friccional
- Estructural
- Cíclico
- Estacional

### **Desempleo Friccional**

Desempleo asociado a las fricciones en el sistema, puede presentarse cuando existe información costosa del mercado de trabajo (LeRoy, et al. 2005). Este surge de la rotación normal del trabajo; de la entrada y salida de la gente de la fuerza laboral, de la creación y destrucción cotidiana de fuentes de trabajo. Lo cual genera en los trabajadores la necesidad de buscar empleos, y en las empresas buscar trabajadores, es un fenómeno permanente y saludable en una economía dinámica creciente (Parkin, 2007).

### **Desempleo Estructural**

En segundo lugar, el *desempleo estructural* surge por los cambios fundamentales en la estructura de la economía, en la tecnología o en la competencia internacional, modificando las habilidades necesarias para desempeñar empleos. Imaginemos que la demanda de un producto se derrumba drásticamente esto provocará que los trabajadores especializados de ese producto se encuentren desempleados (LeRoy, et al. 2005). Generalmente el desempleo estructural tarda más tiempo que el friccional, en este caso los trabajadores deben readiestrarse, conjuntamente con la posibilidad de contemplar una reubicación para hallar empleo.

### **Desempleo Cíclico**

En tercer lugar, el desempleo cíclico también conocido como keynesiano, resulta de las fluctuaciones comerciales, el cual aumenta en las recesiones y depresiones, pero disminuye durante una expansión (Parkin, 2007). La manera de reducir el desempleo cíclico, es a través de la reducción de la intensidad, duración y frecuencia de las alzas y bajas de la actividad comercial (LeRoy, et al. 2005).

### **Desempleo Estacional**

Finalmente, el desempleo estacional va y viene con las estaciones del año durante el cual la demanda por los trabajos en particular sube y baja, por ejemplo la agricultura, la construcción y las industrias del turismo.

### **Otros tipos de desempleo**

Para Fina, pueden existir otros tipos de desempleo, además de los expuestos anteriormente, él incorpora el concepto de **desempleo tecnológico**. Resultante de diversos cambios, como la introducción de máquinas, las cuales han provocado la desaparición de puestos de trabajo. Con la implementación de aparatos cada vez más productivos, se integra el progreso tecnológico, no obstante al mismo tiempo se destruyen y crean nuevos puestos (Fina, 2001). Por último, el *desempleo demográfico*, se asocia a las oscilaciones del tamaño de la población.

Los cambios demográficos, generan cambios positivos o negativos en las cifras de desempleo, al ejercer un descenso o ascenso de la demanda de trabajo.

En suma el problema del paro, en los años setenta y principios de los ochentas, provino de la excesiva rigidez, la cual se caracterizó por la presencia de sindicatos, la alta intervención de los poderes del Estado, así como de la determinación de los salarios reales y nominales.

### **1.3 Rigidez en el mercado de trabajo**

El tema de flexibilidad, ha puesto en evidencia el mal funcionamiento del mercado de trabajo, a menudo se dice que existen elementos de inflexibilidad que distorsionan la operación del mercado de trabajo. Lo que puede dar lugar a la formación de tres tipos de rigideces: las rigideces de los sistemas de producción en serie basado en unidades industriales, factores técnico-organizativos y los factores industriales (Chávez, 2001).

Las *rigideces en los sistemas de producción*, derivaron de las perturbaciones externas como fueron; las crisis petroleras de 1973 y 1979, por otra parte, de las perturbaciones internas, resultantes de la saturación de los mercados internos en los países capitalistas avanzados. El producto de esta nueva tendencia de diversificación de la demanda, fue una mayor calidad de vida y un cambio en las recientes formas de consumo, conllevando dificultades para la adaptación de maquinaria grande y, por ende rigideces para producir en serie. Con la aplicación de nuevas políticas económicas restrictivas, se generó la desaceleración del consumo masivo hacia finales de los setentas (Chávez, 2001).

Las denominadas *rigideces técnico-organizativas*, fueron propuestas por Albert Recio, y se refirieron a las dificultades que atravesaron las empresas bajo un contexto de crisis e incertidumbre durante los años ochenta. Un ejemplo de dificultad técnico-organizativa, fue la pesada maquinaria y la división del trabajo taylorista, ya que resultaron rígidas ante un nuevo contexto. Asimismo, una especialización de trabajadores limitados e individualizados, se tradujo en dificultades en el ajuste. Fue precisamente en los años ochenta, cuando se dio la

transformación de la estructura de la empresa, a través de la reorganización tecnológica, según Recio, este fue el principal ajuste de plantilla (Chávez, 2001).

Finalmente, las rigideces *Jurídico-Institucionales*, se apoyaron en la concentración de mano de obra, las empresas favorecieron la presencia de sindicatos, a través de las secciones sindicales o por los comités de Empresa. A esto hay que agregarle, el marco legal, la normativa, los hábitos y las costumbres en el interior de las empresas. De este modo, la causa del paro elevado, fueron las rigideces salariales, al existir un sistema de retribuciones salariales fijas y políticas sindicales. En estas condiciones, los empresarios se encuentran frente al problema de sindicatos robustos, lo que dificulta aún más la aplicación de trabajo a destajo o por horas con retribuciones salariales flexibles.

Como puede observarse, las principales rigideces que se dan en el interior de las compañías son: rigideces en la *contratación*, en las categorías laborales jerarquizadas provenientes de la organización del trabajo, o bien de la colectividad, lo que involucra dificultad para aplicar políticas de movilidad y del trabajador *polivalente*. Además, hay que sumarle la rigidez, procedente de la jornada de trabajo, negociada con los sindicatos o resultante de las normas laborales.

En conclusión, los factores institucionales perjudican negativamente a los empresarios, de manera que, se propone una nueva normativa laboral, donde se flexibilice la contratación, el despido, los salarios aunado a que se introduzcan principios de movilidad y polivalencia (Chávez, 2001).

#### **1.4 Flexibilidad en los mercados de trabajo**

Un tipo de consideración importante para abordar las cuestiones relacionadas con la flexibilidad de los mercados de trabajo, es entender cómo surge y se desarrolla. El origen de las controversias actuales, sobre la flexibilidad de los mercados de trabajo, se localizan en las políticas que tomaron los países industrializados, a finales de los años setenta, cuando decidían cuál era la mejor estrategia para resolver los problemas que se planteaban en dichos mercados. Durante ese

periodo, dos corrientes prevalecieron, por una parte la posición conservadora de Margaret Thatcher, en el Reino Unido y por otro lado Ronald Reagan, en los Estados Unidos. Al respecto, diversos autores propusieron como solución al problema del desempleo, la *desregulación total* de los mercados de trabajo.

En este sentido, la desregulación, surgió como medio para resolver el problema del paro, propuesto por los economistas neoclásicos. Durante este tiempo, se buscó una solución óptima a los obstáculos que aquejaban a la economía, en concreto se planteó que los mercados eran poco adaptables o *excesivamente rígidos*, provenientes de unos niveles excesivos de protección y un grado insuficiente de innovación. Aunque, esto no era atribuible exclusivamente a ciertas causas, aún en la actualidad no existe un consenso acerca de cuáles son los factores que determinan el desempleo, de forma que las deficiencias que se presentaban, eran producto del mal funcionamiento del mercado de trabajo (Fina, 2001).

El énfasis de la flexibilidad del mercado, sobre la reducción de las normas, son aspectos imprescindibles de la política económica, ya que con ella se obtendrán mejores resultados, tanto en las condiciones laborales como en el marco legal. Al flexibilizar el trabajo, se eliminarán los obstáculos establecidos por las instituciones, los sujetos, las normas, la presencia del Estado Benefactor, los sindicatos y, la determinación de los salarios; todos estos factores afectan negativamente, tanto la oferta como la demanda de trabajo, debido a la excesiva rigidez, frente a lo cual se plantea un nuevo debate sobre la flexibilidad, el cambio en el mercado laboral y el proceso del trabajo.

Una de las corrientes que explican el surgimiento de la flexibilidad, se relaciona con el *marco institucional del mercado de trabajo*, gracias a la organización y presión de los trabajadores se obtuvieron cambios favorables, en un contexto de pleno empleo durante los años cincuenta y sesenta. Los sindicatos obtuvieron mayores niveles de protección, contra el despido, en parte porque pusieron límites y/o restricciones a la discrecionalidad de los empresarios. Aunque en el largo plazo, constituyeron un efecto negativo, pues imposibilitaron transitar hacia el pleno empleo, así se empezó un proceso de *rigidificación* del marco socio

institucional del mercado de trabajo. Por ende, era necesario desregular el mercado y dejarlo a las libres fuerzas de la oferta y la demanda; con el fin de combatir a la rigidez y al desempleo. Sólo a través de la reducción de los salarios, se lograría más empleo (Chávez, 2001).

Una segunda visión que detalla la flexibilidad, son los *cambios que se producen en el contexto económico general*, se dice que ciertas regulaciones o intervenciones, repercutirán de manera negativa, al ser incompatibles con el pleno empleo. Se hace poco viable la aplicación de las mismas normas de establecimiento salarial, no necesariamente serán benéficas en las actuales condiciones económicas, estas conducirían evidentemente a una espiral inflacionaria, la cual sería discutida por los sindicatos, además de la presión que ejerza la caída de la demanda, eventos que inevitablemente producirán una disminución del empleo. Asimismo, el no flexibilizar traería como resultado, un deterioro en los niveles de empleo, en parte porque las empresas se sentirían obligadas a cerrar o al menos a reducir sus niveles de empleo, o bien porque los gobiernos estarían obligados a aplicar políticas macroeconómicas de corte restrictivo. Sólo a través de esta forma, se lograría la estabilidad de precios y equilibrio externo. Si se quiere aumentar el empleo, indudablemente, se tendrán que flexibilizar los mercados de trabajo.

Una tercera causa por la cual se genera la flexibilidad, son los *cambios en los sistemas de producción*, para que estos funcionen es necesario que se cree un nuevo *marco institucional* en el mercado de trabajo. Piore y Sabel (1990), afirman que se está ante la segunda ruptura industrial, la cual da por terminada una fase de crecimiento económico, basada en una producción en masa destinada a un consumo masivo irrepetible.

Es notorio, que se vive en una época en la cual se está a favor del llamado *trabajador flexible* y de una *mano de obra flexible*, dicho de otro modo, un mercado donde los trabajadores no sean permanentes, ni de plena dedicación. Al respecto, la teoría neoclásica enuncia, que si la mano de obra es flexible, es porque se está ante una vigorosa economía de empresa. Para Sabel y Piore (1990), esta opción representa una nueva *ruptura industrial*, la cual transforma tanto la producción,



como los mercados de trabajo, ahora se transita a un sistema de *especialización flexible*.

Hoy en día, el trabajador no solamente debe estar especializado en alguna función, sino debe sufrir los cambios de la intensificación del trabajo, la reespecialización de sus actividades, modificaciones en los contratos de empleo, innovación e intensificación de la demanda, así como en la movilidad del trabajo. Sabel y Piore (1990), concluyen que el nuevo sistema será más flexible, con una mano de obra más formada y polivalente. Es decir, se necesitarán regulaciones distintas a las empleadas actualmente, implica que para alcanzar mayor flexibilidad en el sistema, se requerirá de una revisión y regulación del marco institucional del mercado de trabajo el cual ya está regulado (Chávez, 2001).

Finalmente, una cuarta postura es la corriente *Escéptica*, la cual subraya que la flexibilización no es más que un pretexto para disminuir los niveles de protección y privar a los trabajadores de algunas conquistas que habían conseguido hasta el periodo de pleno empleo. En este sentido, su objetivo es: “conseguir una redistribución regresiva de la renta y del poder, sin que ello tenga porqué suponer ganancias significativas de eficiencia” (Chávez, 2001, p. 63). Se observa que la idea de flexibilizar subyace aparentemente en todas las corrientes; no obstante, el concepto de flexibilidad toma mayor trascendencia en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), con el resurgimiento de la teoría neoclásica.

Hablar de flexibilidad hoy, adquiere mayor relevancia en el lenguaje de los gobernantes, empresarios, legislaciones y sobre todo en las negociaciones laborales, al jugar un rol significativo en la influencia ideológica (Chávez, 2001).

#### **1.4.1 Definición de flexibilidad**

El uso del término flexibilidad es muy complejo, no existe como tal una sola causa por la cual surja este concepto, sino que se desarrolla en función de múltiples elementos como: nuevos objetivos de descentralización de las grandes empresas, subcontratación, introducción de maquinaria flexible, diversificación de la

producción; políticas de diferenciación salarial, así como las fases de la nueva división del trabajo y de contratación temporal del empleo. Con estas formas empresariales, se pugna por una mayor capacidad de ajuste y de flexibilidad en las unidades de producción.

En la actualidad, gobiernos y empresarios, se han pronunciado a favor de un mercado de trabajo fortalecido, dónde existan ventajas competitivas, restablecimiento de los márgenes de beneficio, y fomento al crecimiento; con el propósito de crear nuevos puestos de trabajo. Los cambios que se requieren son numerosos, por ejemplo: suavizar la legislación y reglamentación vigente del mercado de trabajo, establecer nuevas disposiciones para la contratación y despidos, protección social, costos de la mano de obra, organización del trabajo y formación (Chávez, 2001).

Frente a la idea de flexibilizar, el BM ha expresado su postura a favor, en el sentido que deben eliminarse las rigideces en la Legislación laboral, o al menos revisarse, con el objeto de brindar mayor flexibilidad al mercado de trabajo e incrementar la generación de empleos, sobre todo en A.L., pues existen severas limitaciones sobre la contratación y el elevado costo por despidos injustificados (BM, 1995). De acuerdo con este organismo, la causa fundamental del desempleo, es la regulación de los mercados laborales, por parte de los gobiernos, se afirma que *las políticas referidas al mercado laboral*, como son: salarios mínimos, seguridad social y seguridad en el empleo, intentan mejorar el bienestar y reducir la explotación, aunque en realidad elevan los costos y reducen la demanda de trabajo (BM, 1995).

El BM afirma que la inflexibilidad de los mercados laborales, es la principal causa del desempleo en A.L., lo que se traduce que el sector formal de la economía no sea dinámico en términos de generación de empleos. En este mismo contexto, la OCDE se pronuncia a favor de la flexibilización del mercado de trabajo, enfatizando sus beneficios, de tal forma argumenta:

En un mercado laboral 'flexible', en el que el empleo es poco regulado (en términos de paga, horas de trabajo, restricciones al despido, etc.) no se restringe la creación de trabajo con bajas remuneraciones, de tiempo

parcial, con contratos por periodos cortos y existe una elevada rotación de personal, los empleadores seleccionan en forma menos estricta antes de contratar (OCDE, 1992, p. 207).

La flexibilización del mercado de trabajo también es apoyada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), este organismo asevera:

El extraordinario proceso de reformas estructurales que ha tenido lugar en América Latina y el Caribe en la última década solo excepcionalmente ha sido acompañado por reformas que adecuen el funcionamiento del mercado de trabajo y la legislación laboral al nuevo entorno económico. La legislación laboral en la mayoría de los países presenta grandes deficiencias que dificultan la contratación y la movilidad laboral y que agravan el empleo en vez de estimularlo (BID, 1996, p. 193).

Finalmente una de las definiciones más citadas es la de Ralph Dahrendorf, quien en un informe elaborado para la OCDE en 1986, definió a la flexibilidad como "... la capacidad de los individuos, en la vida económica y en particular del mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias" (Dahrendorf, 1986, p.10).

Es importante destacar, que la definición de Dahrendorf es ambigua y poco precisa, ya que va desde lo general hasta algo muy específico, sin embargo, la ambigüedad en si misma puede darnos "una holgura tan grande o tan pequeña, como se quiera y, por ende, el amparo de dicho término se puede considerar desde lo más general hasta lo más puntual, casi todo o casi nada dependiendo del caso y de las circunstancias" (Chávez, 2001, p. 68). En este tenor, los principales defensores de la flexibilidad han sido los economistas neoclásicos, aunque han existido dificultades de definición y precisión entre ellos, derivados de la falta de claridad sobre el significado de este concepto. Así después de varios años, aún no hay una definición de consenso, pues ni sus defensores se han podido poner de acuerdo.

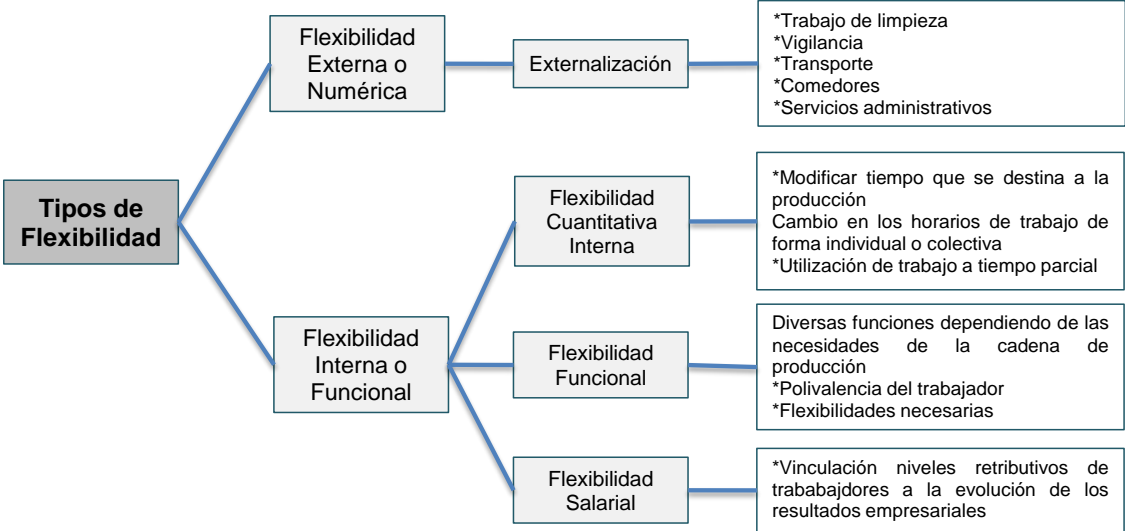
No obstante, hablar de flexibilidad implica admitir la complejidad de llegar a una única y universal definición, se está frente a un concepto polisémico, lo mismo ocurre cuando se intentan definir los distintos tipos de flexibilidad. En este orden

de ideas, es necesario realizar una distinción entre los diferentes tipos de flexibilidad, pues hay tantas formas de flexibilidad como componentes en la relación de empleo (Chávez, 2001).

**1.4.2 Tipos de Flexibilidad**

Es evidente la dificultad que representa establecer una única definición, sobre el concepto de flexibilidad, lo mismo ocurre al querer hacer una distinción entre las múltiples formas que esta adopta. De tal suerte, elaborar una lista con los tipos de flexibilidad más comunes, pone en evidencia la extensa gama que abarca, de ahí se deduce que existen muchas formas de flexibilidad como componentes hay en la relación de empleo. En este apartado sólo se detallarán los tipos más comunes (Chávez, 2001) véase figura 1.

**Figura 1. Tipos de Flexibilidad**



Fuente: Elaboración propia.

Una distinción desarrollada por la OCDE se centra en la idea en la cual los tipos de flexibilidad se dividen en dos: *flexibilidad externa* a la que también se le ha nombrado flexibilidad numérica, y la *flexibilidad interna* o funcional.

### **1.4.3 Flexibilidad Externa**

La *flexibilidad externa o numérica*, se refiere a “la capacidad que tiene una determinada empresa para aumentar o disminuir el empleo sin incurrir en grandes costes o sin grandes trabas de tipo normativo” (Fina, 2001, p. 377). Por ejemplo, si una empresa, desea ampliar o disminuir su plantilla, se habla de una flexibilidad externa o numérica alta, pero si al disminuir su plantilla, existen trámites complicados o lentos que conllevan a incurrir en costos, como es el caso de las indemnizaciones, se dirá que la flexibilidad externa o numérica es reducida.

Hablar de flexibilidad externa, involucra entender las necesidades de la empresa y su relación con las fluctuaciones del número de empleados, es decir la utilización de contratos de trabajo por tiempo limitado y despido de acuerdo a sus políticas. Un elemento que caracteriza a la flexibilidad externa es la *externalización*:

Consiste en trasladar de una empresa a otra el vínculo contractual con el trabajador. Los apremios del contrato de trabajo deja su lugar a la flexibilidad del contrato comercial entre la empresa y el subcontratista, su proveedor o la sociedad de trabajo temporaria que emplea a los hombres con quien tiene necesidad de recurrir para su producción (Chávez, 2001. pp.70-71).

Este medio constituye una vía para desplazar el riesgo y flexibilizar el trabajo. La flexibilidad externa agrupa a una serie de actividades las cuales pueden ser: trabajo de limpieza, vigilancia, transporte, comedores, comercialización y hasta servicios administrativos. Esto es la contratación de mano de obra para determinadas tareas en específico y con muy bajos costos, lo que representa para la empresa la posibilidad de externalizar ciertos costos y limitar a su vez la responsabilidad en la gestión laboral, de determinada agrupación de trabajadores (Chávez, 2001).

### **1.4.4 Flexibilidad Interna**

En contraposición con la flexibilidad externa, se encuentra la *flexibilidad interna o funcional*, definida, como “la capacidad para cambiar la organización del trabajo adaptándola a las necesidades de las nuevas técnicas productivas o a las nuevas exigencia de los mercados de productos” (Fina, 2001, p. 378).

Para Brunhes (1989), la flexibilidad interna se divide en tres grupos:

- a) *Flexibilidad cuantitativa interna*. Se refiere al cambio del total del trabajo empleado, con variaciones en el tiempo efectivo de trabajo utilizado, lo que conlleva a modificar el tiempo que se destina para las actividades de producción, involucra un cambio en los horarios de trabajo, de forma colectiva o individual, generando la utilización de trabajo a tiempo parcial.
- b) *Flexibilidad funcional*. Aquí se necesita que los empleados tengan diversas funciones, dependiendo de las exigencias de la cadena de producción o de la fluctuación de la producción. Se pugna por la *polivalencia del trabajador*, de esta manera, se crean las flexibilidades necesarias, para que el empleado al tener múltiples cualificaciones, sea capaz de obtener variados empleos. Lo que a su vez conlleva flexibilidad tanto en la organización como en la gestión. Este tipo tiene una perspectiva en el mediano y largo plazo, con el fin de hacer frente a los constantes cambios de la economía e influir en la creación de nuevos oficios o profesiones para los empleados.
- c) *Flexibilidad salarial*. Vincula los niveles retributivos de los trabajadores a la evolución de los resultados empresariales. Representa un medio para repercutir sobre los salarios de los trabajadores a la evolución de los resultados empresariales.

La serie de problemas y dificultades que envuelve definir y describir las formas que adopta la flexibilidad, hacen que se esté frente a lo que Pollert, llamó fetichismo sobre la flexibilidad (Chávez, 2001). El papel de la globalización desempeña un rol importante como impulsor en la precarización de los mercados laborales, corresponde a una estrategia empresarial, que abarca la reducción de los costos, el despido, el trabajo informal, la flexibilidad de los horarios, la

externalización, la flexibilidad salarial, hasta las nuevas formas de contrato, lo que se traduce en una clara incertidumbre en las nuevas condiciones de vida impuestas a los trabajadores. En la práctica, la instauración del modelo neoliberal, refleja la universalidad de las relaciones laborales independientemente de las características específicas de cada sistema, donde se pone sobre todas las cosas la flexibilidad total y perfecta de los salarios.

Se establece como única vía, una reforma estratégica laboral, donde los factores negativos como la negociación colectiva, los sindicatos, la legislación laboral y la intervención del Estado disminuyan significativamente, sólo restan competitividad, flexibilidad y capacidad de crecimiento. Es así que en el siguiente apartado se hablará de la importancia de una reforma laboral para México.

## **1.5 Necesidad de una reforma laboral**

Desde la crisis ocurrida a finales de 2007 y principios de 2008, la economía mundial se ha deteriorado significativamente. Bajo este panorama, la situación de México no es muy distinta, el crecimiento se ha visto afectado por la caída del comercio internacional y sobre todo por la desaceleración de Estados Unidos, mayor socio comercial de México.

Al respecto, la economía mexicana tiene la necesidad de implementar cambios en áreas estratégicas para el desarrollo, como la construcción de un sistema fiscal robusto, ágil y capaz de reducir las enormes disparidades; un conjunto de reglamentos e incentivos que fomenten la competencia; un sistema educativo de vanguardia; estrategias de crecimiento verde; sistemas de salud integral; un proceso presupuestario enfocado a resultados de mediano y largo plazo; nuevos instrumentos para medir el bienestar de los mexicanos; y un marco laboral moderno, flexible e incluyente (OCDE, 2012).

El establecimiento de una reforma laboral fue impostergable, pues a partir de la crisis de 2007, el empleo informal aumentó significativamente. Uno de los sectores de la población más afectados fue el de los *jóvenes* y los *trabajadores menos calificados*, reflejo de la vulnerabilidad relativa de este sector.

La OCDE señaló que la economía mexicana tenía una ley laboral obsoleta, sin la aprobación de una reforma de fondo, México no podría mejorar su productividad laboral, ni mucho menos ayudar a los jóvenes, a las mujeres y a las personas con capacidades diferentes, a la incorporación a la actividad económica del país; lo que implicaba que no se crearan los mecanismos necesarios para promover el trabajo formal. Asimismo la OCDE recomendó, el diseño y promoción de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, con el supuesto de crear más y mejores empleos (OCDE, 2012).

Con las reformas a la Ley Federal del Trabajo, se busca tener un mercado laboral eficiente, flexible e incluyente, sólo de esta forma, se logrará mejorar el desempeño económico del país. En este contexto, la tasa de desempleo a marzo de 2014 de acuerdo con cifras del INEGI era de 4.80%, este porcentaje muestra que las dificultades que atraviesa el mercado mexicano son mayores a lo que indica la tasa de desempleo relativamente baja, en relación con otros países; además México es el único país de la OCDE que no cuenta con un sistema de seguro por desempleo.

Un segundo desafío para nuestro país, consiste en corregir un mercado laboral segmentado con muchos empleados informales, alrededor de 29.3 millones de personas trabajan en la informalidad de acuerdo al boletín del INEGI de fecha 11 de diciembre de 2012, hecho que implica la poca o nula protección social.

Finalmente durante el gobierno de Calderón, se aprobó la reforma a la Ley Federal del Trabajo. Hecho que implicó la apertura y libre paso a la serie de reformas estructurales, que vendrían más adelante. En este ámbito, la OCDE, avaló y felicitó este cambio, pues dijo que mejoraría la situación del empleo de las mujeres, jóvenes y de los grupos más vulnerables. Con la instauración de esta Ley, habría cambios positivos en las disposiciones contractuales, se abría paso a los periodos a prueba, la contratación de empleo temporal o de tiempo parcial, lo que impactaría de forma positiva en los costos y despidos; pero sobre todo se abre paso a la profundización de la precarización del trabajo en México, cosa que por supuesto no se dice en dicho documento.



## **CAPÍTULO 2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y OBJETIVOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO**

### **2. Desempleo en México**

La falta de empleos de calidad, provocan que los problemas sociales y de empleo sigan siendo más agudos en los países en desarrollo y emergentes, de tal manera que más de la mitad de los trabajadores en el mundo se encuentren en situación de vulnerabilidad. Hecho que provoca que los trabajadores tengan menos posibilidades de acceder a modalidades de trabajo formales; a protección de seguridad social a través de los sistemas de pensiones o salud; no tienen ingresos regulares; se ocupan en actividades de baja productividad; poseen malas remuneraciones; aunado a que su capacidad es limitada para invertir en salud y en educación (OIT, 2014).

La lenta recuperación económica y las continuas revisiones a la baja del crecimiento en las economías del mundo, han repercutido en la situación del empleo juvenil, se calcula que en 2013 alrededor de 74.5 millones de jóvenes de entre 15 y 24 años han estado desempleados a nivel mundial, casi un millón más que el año anterior. La recesión de la economía internacional, causa que se vean afectadas las perspectivas del mercado laboral juvenil, encontrándose sin la posibilidad de trabajar o estudiar (OIT, 2014).

En el caso de México, el problema del desempleo se ha agudizado y precarizado en los últimos años, sobre todo en los sectores de los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad, frente a este escenario, surge la necesidad de plantear un mercado laboral flexible e incluyente. En parte, porque se requiere reducir el enorme número de personas de la economía informal y por otro lado, porque es necesario incentivar a las personas mediante una mejor protección social (OCDE, 2012).

Así, el desempleo en México durante el primer trimestre de 2014 de acuerdo a datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), se ubica en 4.8%, cifra que significa que 2.5 millones de personas están desempleadas, de estas más de la mitad eran jóvenes. Hecho que refleja la precariedad de las condiciones

laborales imperantes en el mercado mexicano, ya que se carece de acceso a los servicios de salud formales, de un seguro por desempleo, de mecanismos en los sistemas de pensión, aunado a la presencia de salarios deprimidos, elevadas tasas de rotación laboral, un amplio sector informal y, de sindicatos con una estructura débil que ocasionan problemas en el entorno social, político y económico (Bensusán, 2013).

En este sentido, un reto importante para México es combatir el *empleo informal*, según cifras presentadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), seis de cada 10 personas ocupadas trabajan en actividades informales. Lo que origina que el acceso al mercado de trabajo no sea el único reto, sino también la generación de empleos formales. Por su parte, la OCDE señala que la informalidad provoca una baja productividad, frena el crecimiento económico y, contribuye a las desigualdades en el ingreso entre hombres y mujeres.

Actualmente, uno de los grupos más afectados son las personas con mayor formación académica, mientras más alto es el nivel educativo, las tasas de desempleo también lo son. De acuerdo, a los resultados de la ENOE en el mes de mayo de 2013, casi el 71% de los desocupados en el país tenía estudios superiores, situación que muestra la ineficacia de las políticas públicas en torno a este problema.

A finales de 2012, el entonces presidente Calderón propuso una reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), con la finalidad de crear más empleos formales, planteando como única salida la vía neoliberal, al pretender flexibilizar las regulaciones existentes. En este ámbito, el capítulo analizará los ejes de acción que propuso el Plan Nacional de Desarrollo (PND) en materia de empleo, así como, la LFT antes y después de la reforma, a fin de comprender las modalidades de contratación que se implementaron.

## 2.1 Plan Nacional de Desarrollo

El PND 2007-2012, da cumplimiento al artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la intención de establecer los objetivos nacionales, las estrategias y las prioridades que regirían la acción del gobierno. Precisamente este plan, buscaba un México justo, equitativo competitivo, democrático y generador de empleos; con el objeto de permitir a los mexicanos una vida digna sin sacrificar el patrimonio de futuras generaciones (PND, 2007). La premisa básica de este plan, se centraba en la búsqueda del *Desarrollo Humano Sustentable*, asumiendo que “el propósito del desarrollo consiste en crear una atmósfera en que todos puedan aumentar su capacidad y las oportunidades puedan ampliarse para las generaciones presentes y futuras” (PND, 2007, p. 23.). Por lo tanto, se planteó poner atención en los desafíos que enfrentaba México tales como: la competitividad a nivel mundial, el calentamiento global, el crimen organizado, y la equidad de género; sin perder de vista problemas como; la inseguridad; el analfabetismo; la falta de oportunidades educativas; la mortalidad materna e infantil; la desigualdad; la pobreza; los rezagos en el campo; la pérdida de recursos naturales; y la insuficiente generación de empleo, entre otros.

Se propuso al Desarrollo Humano Sustentable como motor en la transformación de México en el futuro, lo que significaba asegurar a los mexicanos de hoy, la satisfacción de sus necesidades como la educación, la salud, la alimentación, la vivienda y la protección de sus derechos humanos. Lo que implicaba que la economía creciera a un mayor ritmo y fuera capaz de generar los empleos que México y los mexicanos demandaban, aunado al desarrollo de una política económica sólida.

La estrategia integral que proponía este plan se basaba en cinco ejes de acción y diez objetivos, con el fin de avanzar hacia el Desarrollo Humano Sustentable y alcanzar un alto desempeño económico, tal como se muestra en el cuadro 1.

**Cuadro 1. Ejes y Objetivos del PND**

Ejes	Objetivos	
1) Estado de Derecho y seguridad.	i. Garantizar la seguridad nacional, la paz, la integridad, la independencia y la soberanía del país.	v. Reducir la pobreza extrema y asegurar la igualdad de oportunidades.
2) Economía competitiva y generadora de empleos.	ii. Preservar el Estado de Derecho, mediante el fortalecimiento del marco institucional.	vi. Disminuir las brechas, sociales, económicas y culturales.
3) Igualdad de oportunidades.	iii. Lograr un crecimiento económico sostenido y generar empleos formales.	vii. Asegurar los derechos ciudadanos y participar activamente en la vida política, económica y social.
4) Sustentabilidad ambiental.	iv. Poseer una economía competitiva, mediante el aumento de la productividad, la competencia económica, la inversión en infraestructura, el fortalecimiento del mercado interno y el desarrollo de las micros, pequeñas y medianas empresas.	viii. Preservar la sustentabilidad ambiental.
5) Democracia efectiva y política exterior responsable.		ix. Afianzar el régimen democrático, a través del diálogo entre los Poderes de la Unión, órdenes de gobierno, partidos políticos y los ciudadanos.
		x. Beneficiarse de la globalización para impulsar a México hacia el exterior.

**Fuente:** Elaboración propia con información del PND, 2007-2012.

Por lo tanto, era preciso realizar modificaciones y ajustes, en el sentido que se obtuvieran los resultados para los próximos seis años y se respondiera a las necesidades del México que se quería para el 2030. En este tenor, según Calderón, “si queremos superar los retos del siglo XXI, necesitamos trabajar juntos en el marco del Plan Nacional de Desarrollo y hacer cambios profundos en la estructura del país” (PND, 2007, p.12).

En este ámbito, analizaremos el eje 2. Economía competitiva y generadora de empleos para mostrar que la meta propuesta en materia de creación de empleos formales y combate a la informalidad, no se logró. Hay que recordar que Calderón, prometió durante su campaña que se crearían 6 millones de empleos formales, se disminuirían las tasas de desempleo y mejoraría la calidad de vida de las personas. De forma que se autodenominó *el presidente del empleo*, no obstante, durante su mandato, sólo fueron creados poco más de 2 millones de empleos, lo que representó simplemente un tercio de la meta planteada.

La precaria situación del desempleo en México, mostró la ineficacia de las políticas públicas, del gobierno y de las empresas. Evidenciando que cuando no

existe un engranaje perfecto entre gobierno, empresas y trabajadores, difícilmente se transitará hacia objetivos generales comunes para el desarrollo de México.

### **2.1.1 Economía competitiva y generadora de empleos**

El eje 2 del PND, se relacionó con el desempeño de la economía, cuyo fin era lograr más y mejores empleos para la población, así como alcanzar un mayor nivel de competitividad y lograr un Desarrollo Humano Sustentable.

De igual manera, se sostenía que el crecimiento económico, sólo sería posible si existía la interacción de las instituciones, la población, los recursos naturales, la dotación de capital físico, la competencia, la infraestructura, los ciudadanos y la tecnología disponible. Asimismo, la estabilidad macroeconómica era fundamental para generar flujos de inversión, con bajos niveles en las tasas de interés y de inflación, endeudamiento, y unas finanzas públicas sanas; lo cual se traduciría en más fuentes de empleo.

La finalidad de la política económica de Calderón sería lograr un crecimiento sostenido y acelerado, porque sólo de esta manera, se generarían más empleos formales, que permitiesen elevar y mejorar la calidad de vida de los mexicanos. Se argumentaba, que sin oportunidades de empleo, el país no estaría en condiciones de alcanzar un desarrollo humano integral. Hechos que implicaban una menor estabilidad y mayor inseguridad.

En consecuencia, el PND propuso que al finalizar el sexenio de Calderón, se lograría un crecimiento anual del PIB del 5%, si se aprobaban las reformas estructurales; en caso de que no se llevaran a cabo estos cambios, sólo habría un pobre crecimiento alrededor del 3.5%. En este ámbito, para tener un aumento en la competitividad, era necesario que el nivel de pasividad fuera muy bajo, con esto disminuiría el rezago y se situaría a México en el 2012, entre las treinta economías más competitivas del mundo, hecho que significaba seguir esta estrategia en cinco vertientes:

- I. Inversión en capital físico
- II. Capacidades de las personas
- III. Crecimiento elevado de la productividad

IV. Rentabilidad y riesgo de la inversión

V. Disponibilidad de los recursos

En síntesis, los efectos sobre el bienestar serían: mayor crecimiento que se tradujera en más empleos y mejores salarios, mientras que menores costos provocarían la reducción de los precios para los consumidores y el mejoramiento de la distribución del ingreso.

### **2.1.2 Promoción del Empleo y la Paz Laboral**

La promoción del empleo y la paz laboral hacía énfasis en que el Estado debe promover las condiciones necesarias para la inclusión de un México competitivo en el nuevo orden económico mundial, derivado del mundo globalizado en el que se vive. Una economía competitiva traería como consecuencia, la creación de *empleos formales dignos*, con previsión y seguridad social. Durante el sexenio de Calderón, se buscó “la creación empleos formales con el objetivo de llegar en 2012 a crear, al menos, 800,000 empleos formales al año” (PND, 2007, p. 104).

Situación que resaltaba la necesidad de fomentar esquemas de productividad, competitividad, y de modernización en las relaciones laborales, las cuales constituirían un medio eficaz para la permanencia de nuevas industrias y negocios, que facilitarían el acceso de la población activa a los mercados laborales. Estas acciones se llevarían a cabo sólo si se preservaba la paz laboral, se fomentaba la transparencia, la libertad sindical, el respeto de los derechos individuales y colectivos, plasmados en el artículo 123 de la Constitución.

El objetivo, era *promover las políticas de Estado de manera que se generaran las condiciones en el mercado laboral que incentivaran la creación de empleos de alta calidad en el sector formal*. Para lograr esta meta, era precisa la implementación de las siguientes estrategias:

1. *Promoción de las políticas de Estado*, que fomentaran la productividad en las relaciones laborales, así como en la competitividad de la economía nacional, a fin de atraer inversiones y generar empleos formales de calidad. Esta política se sustentaba en:

- A nivel nacional, se coordinarían los programas de apoyo al empleo y la capacitación a través del Sistema Nacional del Empleo, con la posibilidad de colocación en el mercado laboral de los participantes.
  - Implementación de programas que facilitarían el ingreso de los trabajadores y sus familias a la sociedad de la información y del conocimiento, con el fin de utilizar eficientemente las tecnologías de la información.
  - Creación de un portal de empleo en el internet, que contuviera información referente al tema laboral.
  - Promoción del diálogo entre los sectores laboral y empresarial, de forma que se definieran estrategias y líneas de acción para la generación de empleos.
  - Transparencia en la información con el objeto de facilitar la libertad sindical.
2. *Fomentar la equidad, la inclusión laboral y consolidación de la previsión social para un trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, seguridad y salud.* Se desarrollarían y adecuarían políticas para la no discriminación e igualdad de oportunidades de las personas. Se propondría como una prioridad de la política laboral la prevención de riesgos de trabajo, mediante la elaboración e instrumentación de una política pública de seguridad y salud en el trabajo.
  3. *Incentivar la entrada de jóvenes al mercado laboral formal.* Esta estrategia constituye el elemento central de nuestra investigación, según el PND, se apoyaría en programas y acciones que motivaran a los empleadores en la creación de nuevos puestos de trabajo para los jóvenes que desearan ingresar al mercado laboral formal. Mediante la continuación del programa del primer empleo.
  4. *Conservación de la paz laboral y equilibrio entre el sector empresarial y laboral,* a través de la legalidad, la conciliación y el diálogo en las revisiones salariales, contractuales y de conflictos laborales.

El PND, hacía énfasis en el fortalecimiento de la *conciliación* entre los sectores laboral y empresarial con el objeto de procurar la tramitación de las demandas laborales, con procedimientos más ágiles, transparentes y expeditos.

5. *Modernización del marco normativo laboral, con el fin de promover la productividad y competitividad laboral.* Se llevaría a cabo mediante el impulso de la actualización de la normatividad laboral, la productividad de las relaciones laborales, la competitividad de la economía, la oferta del empleo formal y digno, así como la salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores, puntualizado enfáticamente la contratación colectiva del trabajo, la autonomía de la libertad sindical y el derecho de huelga.

Para Calderón resultaba imperativo *la creación de empleo digno y productivo* en los jóvenes, de forma que el gobierno federal impulsó el programa llamado *primer empleo*; el cual consistía en la creación de un incentivo fiscal en el Impuesto Sobre la Renta (ISR) y apoyo al sector empresarial para la contratación de personal sin experiencia, de manera que quedó establecido en el comunicado de prensa No. 093/2010 de fecha 16 de noviembre de 2010 en el que se informaba lo siguiente:

Con el fin de promover la creación de nuevos empleos, el Congreso de la Unión aprobó otorgar un estímulo fiscal en el ISR para las personas morales y físicas con actividad empresarial, profesional y por arrendamiento de bienes inmuebles, a través de una deducción adicional por los trabajadores de primer empleo que contraten, siempre que los puestos beneficiados se mantengan por un periodo continuo de 36 meses y permanezcan ocupados durante 18 meses consecutivos. El estímulo sólo será aplicable tratándose de trabajadores que perciban hasta 8 veces el salario mínimo, siendo el monto máximo de la deducción adicional de 40% del costo de la nómina de los trabajadores de primer empleo, mismo que se reducirá 25% a partir del segundo año de vigencia de la disposición (SHCP, 2010, p.7-8).



Sin embargo, la realidad de los jóvenes en el mercado laboral mexicano no fue diferente, aún en la actualidad siguen siendo los más afectados por el desempleo, aunado a que esta política no tuvo el impacto que se esperaba, porque para la mediana y la grande empresa, el costo de registro de sus trabajadores no es significativo. Igualmente los jóvenes no encuentran atractivos los salarios ofrecidos por las empresas, frente a esta situación, optarán por un empleo mejor remunerado, aunque este sea de carácter informal.

### **2.1.3 Promoción de la productividad y la competitividad**

La segunda estrategia de Calderón, hacía énfasis en el fomento de una economía competitiva, caracterizada por altas tasas de crecimiento económico y de creación de empleos bien remunerados. Para que en los próximos años se elevara la competitividad del país, era primordial generar condiciones favorables. Entre los factores que determinaban la competitividad, se hallaba la productividad de la mano de obra, que dependía a su vez de la tecnología empleada, del marco regulatorio, de la eficiencia de los mercados y de la disponibilidad de infraestructura moderna.

En sentido contrario, los factores que impedían la productividad, eran los altos costos para la operación de un negocio, incertidumbre en los contratos y en los derechos de propiedad física e intelectual, problemas relacionados con la seguridad pública, así como en una infraestructura insuficiente. *El objetivo de esta estrategia se centraba en potenciar la productividad y competitividad de la economía mexicana, de modo que se generara un crecimiento económico sostenido y un aceleramiento en la creación de empleos.*

Al respecto, si se quería una mayor competitividad, crecimiento y generación de empleos, era indispensable una mejora regulatoria, combate a los monopolios y promoción de una política de competencia, de tal modo que se propusieron seis estrategias:

1. *Emplear una agenda nacional para la competitividad*, con la misión de involucrar a los tres poderes de la Unión, los tres órdenes de gobierno y al sector privado, con el fin de realizar las reformas necesarias y traducirlas en resultados a corto y mediano plazo.
2. *Diseño de agendas sectoriales para la competitividad de sectores económicos de alto valor agregado y contenido tecnológico*, promoviendo la integración de cadenas productivas locales y regionales.
3. *Disminución de los costos en la apertura y operación de negocios, a través de la mejora regulatoria*.
4. *Fomento de la competencia económica y combate a los monopolios*.
5. *Facilitar los procesos de investigación científica y la adopción de innovación tecnológica*.
6. *Aprovechar el entorno internacional y potenciar el desarrollo de la economía mexicana*, continuar con el proceso de apertura, mediante el comercio internacional y la inversión extranjera directa.

En este escenario, se planteó construir el andamiaje jurídico a través del cual se llevaría a cabo la modernización de la Ley Federal del Trabajo, mediante la impartición de justicia y la conciliación. Así, el 9 de agosto de 2012, se presentó la Propuesta de Trámite Preferente para modificar la Ley Federal del Trabajo en el Diario Oficial de la Federación.

Esta reforma incorporaba la figura, de la *Iniciativa de Trámite Preferente*, en la cual el Ejecutivo Federal podía presentar hasta dos nuevas iniciativas o señalar hasta dos iniciativas, al inicio de cada periodo ordinario de sesiones, siempre y cuando estas estuviesen pendientes de dictamen, sin embargo deberían ser discutidas y votadas en un plazo máximo de 30 días naturales. Si no fuera así, la iniciativa en sus términos y sin mayor trámite, tendría que ser el primer asunto que debiera ser discutido y votado en la siguiente sesión del Pleno. Si se llegara a aprobar el proyecto de Ley o Decreto, pasaría inmediatamente a la Cámara Revisora, la cual tendría que discutirlo y votarlo bajo las condiciones antes expuestas.

Derivado de esta propuesta, se abrió paso a la implementación de las llamadas reformas estructurales de segunda generación en 2012, particularmente de la reforma laboral concretada mediante la publicación de las modificaciones a la LFT en el Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de noviembre de 2012.

## **2.2 Modalidades de Contratación en la Ley Federal del Trabajo Texto Derogado**

La promulgación de la Ley Federal del Trabajo, fue consecuencia de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con el objetivo de ser equitativo entre los derechos y obligaciones tanto para uno como para el otro. Desde hace varios siglos, el desarrollo de las fuerzas trabajadoras en México han pugnado en el plano histórico por condiciones laborales dignas, lo que motivó al surgimiento de múltiples manifestaciones de los trabajadores mexicanos a lo largo de los años, haciendo eco en las normas de trabajo: así las masacres de Cananea en 1906 y de Río Blanco en 1907, fueron precursores de la lucha por mejores condiciones laborales para los trabajadores en México.

Al elaborarse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, personajes como: Francisco J. Mújica, Pastor Rioux, de amplio bagaje cultural y de una visión real de las necesidades de la sociedad mexicana de aquellos tiempos, plasmaron en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la necesidad de proteger a la clase trabajadora del país, mediante la cual se señaló lo siguiente:

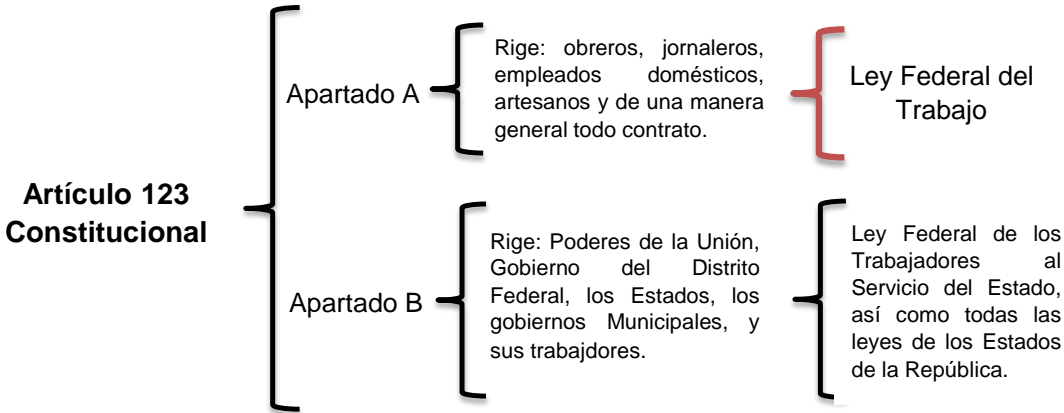
- a) Jornada máxima de trabajo de ocho horas.
- b) Indemnización por despido injustificado
- c) Derecho de asociación y huelga
- d) Retribución justa al trabajo
- e) Establecimiento de normas en materia de Previsión y seguridad social

De esta forma, el artículo 123 de la Carta Magna de 1917, representó un rasgo único de justicia distributiva, en el sentido de que intentó **repartir** la riqueza entre los muchos y no, que los beneficios fueran concentrados por los pocos.

“Reconocer, pues, el derecho a la igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de justicia...” (Rioux, 1945, p. 399).

Posteriormente, en 1970, se logró expedir una nueva Ley Federal del Trabajo, misma que fue reglamentaria del artículo 123 constitucional, ley que reguló las relaciones entre el trabajo y el capital. De forma que el artículo 123 constitucional, se divide en dos apartados (véase cuadro 2).

**Cuadro 2. División Artículo 123 Constitucional**



Fuente: Elaboración propia.

Como ya se mencionó anteriormente, la relación de trabajo se da con dos entes: patrón y trabajador, quienes se encuentran sujetos a derechos y obligaciones que la LFT establece para ambos, aunado a que se encuentran relacionados a otras figuras jurídicas como son los intermediarios de los patrones y los representantes del patrón.

En este contexto, el artículo 20 de la LFT, establece que la relación de trabajo es: “...cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”. De tal manera, que el concepto debe entenderse, como la relación específica de un trabajador y el patrón, formalizada mediante un acuerdo (verbal o escrito), entre 2 personas. Sin embargo, no toda relación de trabajo posee un contrato.

### Cuadro 3. Modalidades de Contratación establecidas en el texto derogado de la LFT

Modalidad	Generalidades del contrato	Duración del contrato	Derechos del trabajador
De confianza	Rige las relaciones de los trabajadores que desempeñan una actividad de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y, los patronos (Art. 9° LFT). En este sentido, el trabajador de confianza asume responsabilidades de mando, y por ende, se encuentra en una categoría diferente a la del trabajador de base, en razón de que es cercano a los intereses patronales.	La duración del contrato de confianza queda al arbitrio del patrón. El artículo 185 de la LFT señala que: “el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.”	Disfrutar de salario, de la garantía de la seguridad social, vacaciones, aguinaldo, capacitación, primas, días de descanso, así como las prestaciones propias del puesto que desempeña.
Por Intermediario	Hasta antes de la reforma de noviembre de 2012, no se establecía propiamente la subcontratación, existía una serie de artículos que regulaban una figura similar denominada <i>Intermediario</i> . El artículo 12 de la LFT, señalaba que el intermediario es: “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”	El intermediario no es el patrón directo, sino éste contrata a los trabajadores para que presten sus servicios a otro patrón, es decir, los trabajadores prestan sus servicios a un patrón diferente del que los contrató. La duración dependerá de los objetivos del patrón.	El artículo 14 vigente hasta antes de la reforma a la LFT establecía que los trabajadores insertos en el régimen del intermediario prestarán sus servicios en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que los trabajadores que realicen trabajos idénticos.
Por tiempo determinado	Artículo 37, la naturaleza de un contrato por tiempo determinado está en función sólo de tres eventos: la primera cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; segunda cuando se tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y tercero en los demás casos que prevea la Ley.	La duración del contrato, está en función del trabajo que se presta. Por ejemplo la explotación de minas, constituye un tipo de modalidad por tiempo determinado, cuyos trabajos dependen de que la extracción, distribución y comercialización de los minerales sea costeable para el patrón, por lo que la relación de trabajo persistirá en tanto sea costeable la mina.	Por otra parte, la temporalidad determinada o cierta, puede establecerse en un contrato colectivo de trabajo, esto es, que el contrato tenga una vigencia determinada. Asimismo, los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.
Por tiempo indeterminado	El artículo 35 de la LFT, establecía que las relaciones de trabajo podían ser por tiempo indeterminado. Asimismo, el citado artículo establece que en caso de que no se estipule una fecha o la realización de una actividad, el contrato será por tiempo indeterminado.	En caso de que no se estipule una fecha o la realización de una actividad, el contrato será por tiempo indeterminado. No obstante, resulta pertinente señalar que los diversos contratos pueden ser indeterminados en función de dos elementos: •El contrato de trabajo no señale el tiempo de la relación laboral, en términos del artículo 35. •El contrato de trabajo señale que la relación laboral es por tiempo indeterminado.	Resulta necesario entender que la indeterminación de la relación laboral no es exclusiva de ciertos contratos, sino, que puede estar presente en todas las modalidades de contratación, así como en el contrato colectivo del trabajo.
Trabajo a domicilio	El artículo 311, define el trabajo a domicilio, como aquel que se ejecuta habitualmente para un patrón; dicho trabajo es realizado en el domicilio del trabajador o en un establecimiento elegido por él, sin la vigilancia o dirección inmediata del patrón. Así, el carácter a domicilio lo fija el trabajador que presta sus servicios en su domicilio o un espacio elegido por éste y, que la prestación del trabajo no está vigilada o dirigida de forma mediata por el patrón.	Hasta antes de la reforma de noviembre de 2012, no señalaba que los trabajos a domicilio tuvieran una duración, por lo tanto, existía la posibilidad de que la temporalidad fuera por tiempo determinado o indeterminado.	Gozan de un salario mínimo vigente para los diferentes tipos de trabajo a domicilio. No tienen derechos de sindicalización y consecuentemente, de contrato colectivo y huelga.

Fuente: Elaboración propia con información de la LFT reformada el 09-04-2012.

Por ende, las relaciones de trabajo, asumen diversas modalidades de contratación: por tiempo determinado o indeterminado; por obra; de confianza; intermediario y; trabajo a domicilio. Las modalidades de contratación, comprenden todos aquellos actos que dan origen a una relación trabajador-patrón. En el cuadro 3, se analizan las modalidades de contratación establecidas en la Ley Federal del Trabajo hasta antes de la reforma de noviembre de 2012. Observándose cinco figuras (véase cuadro 3).

Hasta antes del 30 de noviembre de 2012, cinco eran las modalidades de contratación previstas en la LFT, con la reforma surgieron nuevas formas y otras sólo se legalizaron, veamos cuáles fueron estos cambios.

### **2.3 Disposiciones Generales de la Vigente Ley Federal del Trabajo**

Durante el gobierno de Calderón, resultó imperativa la modernización de la legislación laboral, en la cual se buscaban márgenes más amplios a la hora de la contratación y el despido, aunado a mantener unos salarios bajos. Se pensaba que la realidad social, política y económica rebasaba las disposiciones de la Ley de 1970, ya que el contexto era otro y las necesidades que el país demandaba también.

En este tenor, era importante construir la modernización de la LFT y proveer una mayor flexibilidad en el ámbito legal, de acuerdo a esta iniciativa se tenían dos objetivos: la generación de más empleos formales y segundo que las relaciones laborales informales transitaran hacia el mercado formal (Iniciativa de Trámite Preferente, 2012).

Comprender las verdaderas dimensiones de la reforma a la LFT, en lo concerniente a las modalidades de contratación, implica concebir la esencia de la relación trabajador-patrón, así como, la finalidad de las nuevas normas de trabajo, en el entendido de que esta relación, se constituye de intereses diferentes y en ocasiones contrapuestos. Por un lado, se encuentra el trabajador que intenta obtener un sueldo y prestaciones que le permitan vivir dignamente, y por otra parte, el patrón que pretende maximizar la ganancia y minimizar los costos. Es así

que, la relación de trabajadores y patrones encierra en sí, la pretensión de dos objetivos: prestaciones dignas por una parte y la maximización de la ganancia por el otro, prevaleciendo históricamente el capital sobre la fuerza de trabajo.

En este contexto, la iniciativa de trámite preferente tuvo como fin, dar respuesta a la poca generación de empleos formales (perspectiva económica), la carencia de protección de los grupos vulnerables (dimensión social) y la insuficiente o nula democracia, transparencia y rendición de cuentas de los sindicatos (dimensión política) (Bensusán, 2013). Frente a esta situación, los legisladores del PAN y del PRI argumentaron que no se perjudicarían los derechos adquiridos (artículo 123 constitucional), sólo se afectarían las leyes ordinarias.

Los temas que abarcaba la Iniciativa de Trámite Preferente eran: Incorporación del trabajo decente o digno; las definiciones de hostigamiento y acoso sexual; el establecimiento de nuevas modalidades de contratación; por temporada, periodos a prueba y de capacitación inicial, se incluye a la subcontratación de personal u outsourcing; se tipifica como delito el trabajo de menores de 14 años fuera del círculo familiar; se incorpora la figura de las licencias por paternidad; asimismo se pone énfasis en la productividad y capacitación de los trabajadores como medio para acceder a un ascenso de los puestos de trabajo y no basados en la antigüedad, entre otros tópicos.

El primer tema que se expondrá es la incorporación del trabajo decente o digno, siendo este uno de los puntos medulares de la LFT, al respecto, es conveniente establecer una distinción entre lo que propone la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y lo que determinó la Iniciativa de Trámite Preferente. De esta manera, se pretende mostrar que lo que se asentó en el Art. 2° de la LFT, dista del concepto de la OIT.

Una de las conclusiones de las que partió la Iniciativa de Trámite Preferente, fue la urgencia de “ofrecer a la población y, en especial a los jóvenes, empleos de calidad, lo cual implica impulsar reformas estructurales, en total apego a los principios y derechos laborales fundamentales” (Iniciativa de Trámite Preferente, 2012, pág.4.). Se mencionaba en la Iniciativa, que no sólo el acceso al empleo era el único reto, sino también que los empleos que se generaran fueran formales, lo

cual conllevaba que tuvieran prestaciones y plenos derechos. Bajo estos argumentos, se propuso incorporar la noción de trabajo digno o decente promovido por la OIT, con el supuesto fin de destacar los elementos que debían imperar en cualquier relación laboral.

En este contexto, el paradigma del *trabajo decente* contribuye a un debate entre la concepción de un tipo ideal o la situación deseada y el extremo en el que se encuentra la exclusión, la desigualdad y el irrespeto a los derechos laborales (Espinoza, 2003). Una primera noción de *trabajo decente*, es la planteada por la OIT en 1999 en la Conferencia Internacional del Trabajo, 87.<sup>a</sup> reunión. La misión de esta Organización, es mejorar la situación de los seres humanos en el mundo del trabajo. Hoy en día, esa misión concuerda con el afán general, de encontrar oportunidades de trabajo decente (OIT, 1999). Sin embargo, la finalidad primordial de la OIT es “promover las oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 1999, p. 4). Esta noción, debe estar orientada hacia cuatro objetivos estratégicos que son: a) promoción de derechos fundamentales en el trabajo; b) el empleo; c) la protección social; d) diálogo social (OIT, 1999, pp. 4). De esta forma, la primera noción de trabajo decente incluye:

- a. Trabajo productivo
- b. Protección de derechos
- c. Promoción del empleo y del trabajo decente asegurado
- d. Ingresos adecuados
- e. Protección social
- f. Diálogo social y tripartismo (OIT, 1999, p.15)

Es importante mencionar que el trabajo decente, es sinónimo de trabajo productivo, ya que protege los derechos, lo que genera ingresos adecuados con una protección social conveniente. Dicho de otra forma, es tener un *trabajo suficiente, en el sentido que se debería tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos.*

Una segunda noción que se planteó, en esta misma conferencia, fue: “un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto



se desarrollen formas de protección social” (OIT, 1999). Para este organismo, no sólo se trata de crear puestos de trabajo, sino que estos también deben ser *de una calidad aceptable*. Conjuntamente, reconoce que todas las sociedades tienen su idea de lo que es un trabajo decente, aunque la calidad del empleo deja entre ver muchas cosas. En este sentido, puede hacer referencia a formas de trabajo diferente, diversas condiciones de trabajo, inclusive a conceptos de valor y satisfacción. En relación a la primera definición, se sustituye la idea de trabajo productivo por la de empleo de calidad.

Para la OIT, era imprescindible crear sistemas económicos y sociales que garantizaran el empleo y la seguridad, a la vez de que fueran capaces de adaptarse a los constantes cambios del mercado mundial.

Por lo tanto, la segunda noción de trabajo decente incluye:

- a. Empleos de calidad
- b. Respeto a los derechos de los trabajadores
- c. Formas de protección social ligadas al tripartismo y al empleo.

Más adelante, se relacionaría la libertad sindical con la noción de trabajo decente, considerándola como condición y carácter esencial de éste. En síntesis, la noción de trabajo decente, es una respuesta a los diferentes aspectos que hacen a la calidad y a la cantidad de los empleos, pero también a las relaciones sociales. Así como, del desarrollo teórico de la realidad laboral y de la posición que puede tomar frente a los problemas que vive el mercado laboral (Espinoza 2003).

En contraparte, a este conjunto de nociones la LFT en el Título Primero *recoge* en su artículo 2º, el derecho a un trabajo digno estableciendo, que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, de la misma forma a propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por *trabajo digno o decente* aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias

sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo (LFT, 2012, p.1).

Al respecto, se puede observar que el Art. 2º, hace mención al respeto pleno de la dignidad humana del trabajador. Sin embargo, este concepto al que hacen referencia como trabajo decente, dista en gran medida de lo propuesto por la OIT, ya que si se contrastan ambos conceptos, se puede observar que en la LFT no se habla de empleos de calidad, tampoco se hace mención de la protección de los derechos humanos, de la obtención de ingresos adecuados, menos de la presencia del tripartismo. Este último punto sólo habla de la democracia sindical, el derecho a huelga y la contratación colectiva sin precisar la forma. En conclusión, la incorporación de trabajo decente en la LFT, solo se hizo de manera enunciativa ya que no concuerda con lo planteado originalmente por la OIT.

Regresando a la definición propuesta por la LFT, en torno al trabajo digno o decente, veamos cuales son los derechos que se contemplan dentro de este concepto, incluyendo tanto a los derechos colectivos como a los individuales.

Dentro de los derechos colectivos tenemos a la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. De la misma forma, se plantea la igualdad sustantiva. La igualdad sustantiva es la que se logra cuando se elimina la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Conjuntamente supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

El artículo 2º, asimismo, establece que el objetivo en consonancia con el artículo 123 constitucional sobre la regulación de la relación trabajador-patrón, es la *justicia social*. En términos generales, la justicia social no sólo conlleva la justicia aristotélica *dar a cada quien lo que se merece*, sino significa que los seres humanos deben poseer los medios o recursos para tener una vida digna: casa,

habitación, comida, vestido, educación y esparcimiento. De igual manera, se asienta que el trabajo digno, es aquel en el que se respeta la dignidad del trabajador, esto es, la idiosincracia y preferencias del trabajador sin reprimir su individualidad. Además, agrega dos aspectos inherentes a la dignidad de los trabajadores, como son el *Salario* y la *Seguridad Social*, medios para lograr un bienestar de vida aceptable.

La definición de *trabajo digno* incorpora los derechos colectivos concentrados en el cuadro 4.

**Cuadro 4. Derechos Colectivos**

Derechos Colectivos	Definición	Artículo que lo establece
Sindicato	Asociación reconocida por la ley, para defender los intereses de los trabajadores o patronales. Estos pueden ser de cinco tipos: 1) gremiales, 2) empresa, 3) industriales, 4) nacionales de industria y 5) oficios variados.	360
Contratación Colectiva	Es la existencia de un contrato único aplicable de forma general a los trabajadores de una empresa, contrario, a los contratos individuales que desvinculan a los trabajadores, generando relaciones individualizadas. Definido como el convenio que suscriben uno o varios sindicatos, o uno o diferentes patrones, con la finalidad de establecer las condiciones en las que se prestará el trabajo en una o más empresas.	386
Contrato Ley	Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.	404
Huelga	Es la manifestación del desacuerdo general de los trabajadores en una empresa. La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.	440

**Fuente:** Elaboración propia con información de la LFT reformada el 30-11-2012.

En este sentido, los derechos colectivos son un contrapeso al sector empresarial; son la forma que asume el interés colectivo de los trabajadores para defender sus derechos contra los intereses del capital. Complementando los derechos colectivos, se encuentran los derechos individuales, quedando establecidos en el Título Tercero de la LFT, tal como se aprecia en el cuadro 5.

Para evaluar y determinar cada modalidad de contratación, ésta quedará en función de lo que contenga, así como de los derechos individuales o colectivos que posea en términos de la ley.

En síntesis, el Artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece las normas que rigen las relaciones de trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de forma general, de toda relación de trabajo o modalidad de contratación. Por ende, la Ley pretende regir la relación jurídica que se suscita entre el patrón (poseedor del capital) y el trabajador (prestador de su fuerza de trabajo), para que este último realice subordinadamente las actividades que le encomiende el patrón, a cambio de un salario.

Con la aprobación a los cambios en la LFT en noviembre de 2012, se hizo más notable la profundización de la flexibilidad de tipo funcional, lo que se ha llamado polivalencia o multihabilidad, no obstante el principal interés de los gobiernos de Calderón y de Peña Nieto, ha sido aumentar la flexibilidad de tipo numérico, por recomendaciones de la OCDE (2010). En consecuencia, la meta es mayor discrecionalidad del empleador, al utilizar formas más flexibles de contratación.

## Cuadro 5. Derechos Individuales

Derechos Individuales	Definición	Artículo que lo establece	Derechos Individuales	Definición	Artículo que lo establece
<b>Seguridad Social</b>	Es un término que viene establecido desde el artículo 2 de la LFT, con la incorporación del concepto de trabajo decente. En este sentido, la seguridad social, tiene su propio reglamento jurídico.	-	<b>Finiquitos</b>	El finiquito es el documento con el que tanto el trabajador como el patrón dan por terminada la relación laboral voluntariamente y confirman que no hay pagos o trabajo pendientes.	47, 48, 76, 79, 80, 87 y 162
<b>Jornada de trabajo*</b>	El trabajador y el patrón fijarán la jornada de trabajo, sin que pueda exceder el máximo legal; siendo ésta de 3 tipos: Diurna; Nocturna, y, Mixta.	59	<b>Reparto de Utilidades</b>	El reparto de utilidades es un pago adicional al salario que realizan los centros de trabajo cuando han tenido ganancias en el año. Se paga durante los meses de mayo y junio, sobre lo que obtuvo la empresa el año anterior. La participación de utilidades es un reconocimiento a los trabajadores por su aportación en la producción de utilidades de su centro de trabajo. Las utilidades varían dependiendo de la antigüedad, el salario de cada trabajador y el número de días trabajados en el año.	117- 131
<b>Contrato</b>	Es un documento en el que se establecen los derechos y obligaciones de un trabajador y un patrón. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.	20	<b>Capacitación y adiestramiento</b>	Los patrones tienen la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a todos los trabajadores, y estos a recibirla, de manera que permitan elevar su calidad de vida, su competencia laboral y su productividad.	153-A
<b>Días de descanso</b>	Por cada 6 días de trabajo el trabajador tiene derecho a 1 de descanso.	69	<b>Derecho de preferencia, antigüedad y ascenso</b>	El derecho de preferencia implica que los patrones están obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, respecto de quienes no lo sean. Por su parte, el derecho de antigüedad significa el reconocimiento al tiempo laborado y a una prima de antigüedad. Finalmente, el derecho de ascenso, implica el derecho de los trabajadores a que se les promueva a los puestos vacantes inmediatos superiores.	154
<b>Vacaciones</b>	Los trabajadores con más de un año de servicios disfrutaran de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y, aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.	76	<b>Derechos de las madres trabajadoras</b>	Las mujeres embarazadas no realizarán trabajos en los que haya que levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación o estar de pie durante largo tiempo. El descanso se alargará en los casos en los que no puedan trabajar a causa del embarazo o el parto. Durante lo que dure este tiempo, tendrán derecho al 50% de su salario por un período no mayor de 60 días.	164,166 y 167
<b>Salario</b>	El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Asimismo, señala que el salario se fija por unidad de tiempo, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra forma. Este se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria; gratificaciones; percepciones; habitación; primas; comisiones; prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador, conforme a lo señalado en el artículo 84.	82	<b>Derecho de lactancia</b>	Las mujeres embarazadas o en período de lactancia no deben de trabajar en labores insalubres o peligrosas (es decir, las que por los materiales químicos y composición de la materia prima utilizada o por condiciones físicas son capaces de afectar la salud física y mental de la mujer o el lactante o el producto en gestación), y tampoco en horarios después de las 10 de la noche. Además, se les debe de mantener su salario, prestaciones y derechos durante este período. Tendrán un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, en los que percibirán su salario íntegro. Asimismo, se podrán transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.	170
<b>Aguinaldo</b>	Los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario por lo menos.	87			

**Nota\*:** El artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece: "I. La duración máxima de la jornada será de 8 horas".

**Fuente:** Elaboración propia con información de la LFT reformada el 30-11-2012.

## 2.4 Modalidades de Contratación en la Actual Ley Federal del Trabajo

Con las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, se quieren generar empleos formales de calidad, reducir la informalidad, así como proteger a los sectores más vulnerables. Con estas acciones, se favorecerá el empleo de los jóvenes y las mujeres, ya que con la legalización de nuevas formas de contratación, se abre pasó a la generación de modernas relaciones laborales.

Así, con la aprobación de la reforma laboral, se puso fin a una parálisis legislativa, además se mandó la señal de que existía la oportunidad de incluir futuras reformas, en este y otros ámbitos caracterizados en el país por la polarización y la polémica, tal es el caso de los sectores educativo, energético y hacendario (Bensusán, 2013).

Con la instauración de las recientes modalidades de contratación, se establecieron nuevas reglas en la contratación, subcontratación y pago por horas. En consecuencia, las relaciones de trabajo se vieron afectadas, por las reformas de noviembre de 2012, las cuales quedaron plasmadas en el Capítulo II, Art. 35 de esta Ley, quedando de la siguiente forma (véase cuadro 6).

**Cuadro 6. Duración de las relaciones de trabajo**

Texto anterior	Texto vigente
<b>Artículo 35.</b> Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.	<b>Artículo 35.</b> Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por <i>temporada</i> o por <i>tiempo indeterminado</i> y en su caso podrá estar sujeto a <i>prueba</i> o a <i>capacitación inicial</i> . A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

**Fuente:** Elaboración propia con información de la LFT reformada el 30-11-2012.

A partir de la reforma de noviembre de 2012, se incorporaron a la Ley Federal del Trabajo las modalidades de *subcontratación u outsourcing, periodo a prueba, capacitación inicial y trabajo temporal*, además se modificó el contenido de las *modalidades de trabajo a domicilio y trabajo en campo*.

## 2.4.1 Modalidades de contratación

En las modificaciones a LFT, se incorporó la figura del trabajo en el régimen de subcontratación (outsourcing), aunado al establecimiento de las condiciones que deberán cumplir quienes pretendan contratar este tipo de trabajo, así como formalidades y reglas sobre el tema.

De acuerdo, al artículo 15-A de la Ley vigente, el régimen de subcontratación es aquel en el que un patrón denominado contratista *ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante*, el cuál fija las actividades y supervisa el desarrollo de las mismas. El citado artículo, señala que la subcontratación será de la siguiente forma:

- a) *No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares...;*
- b) *Deberá justificarse por su especialización;*
- c) *No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores.*

De la definición de subcontratación, se advierte que la relación principal es la que se establece entre el contratista y contratante, reduciendo a un mínimo la relación contractual de los trabajadores y el contratista, siendo esta la relación significativa que debería regular la ley.

Por otro lado, se determina que la subcontratación no podrá abarcar la *totalidad de plazas*, y esto irrisoriamente significa que podrá abarcar el 99% de los empleos para que la figura sea conforme a la ley. Asimismo, el artículo 15-A agrega que este régimen no comprenderá tareas idénticas a las que desempeñan el resto de los trabajadores, lo que resulta contradictorio puesto que por una parte permite abarcar una parte considerable de las áreas de la empresa y por otra, señala que no comprenderá las áreas de los trabajadores de planta.

En este escenario, se vislumbra que el lenguaje que se utiliza en estos artículos encierra una contradicción que puede generar un vacío legal en perjuicio de los derechos de los trabajadores sujetos a este régimen.

No obstante, el artículo 15-D determina que los trabajadores de la contratante no se trasladarán de forma deliberada al régimen de subcontratación, con el objeto de reducir sus derechos laborales. Como se indicó anteriormente, la reforma esta

matizada por un lenguaje ambiguo, cuyo trasfondo es la precarización del trabajo; por ejemplo el artículo citado, señala que no se transferirán de forma deliberada los trabajadores, dichas palabras generan incertidumbre que benefician únicamente a los patrones, puesto que éstos podrán reubicar a trabajadores del contratante al régimen de subcontratación siempre y cuando no sea deliberadamente. La pregunta es ¿Qué es deliberadamente?; ¿Qué es la totalidad? Esta es la realidad del régimen de subcontratación establecido en la reforma de noviembre de 2012, con un contenido ambiguo que va en detrimento de la clase trabajadora, pues permite a los patrones reducir las prestaciones de los trabajadores.

En materia de relaciones de trabajo, se incorpora el concepto de trabajo por obra o tiempo determinado, a prueba y de capacitación inicial, *submodalidades* a las que pueden estar sujetos los trabajadores. En este ámbito, a partir de la reforma del 30 de noviembre de 2012, se profundiza la flexibilidad en la forma de contratar. El principal cambio se dio en el artículo 39, al incluir y establecer las nuevas figuras a la hora de contratar (cuadro 7).

Al realizar un balance preliminar, se pueden rescatar algunos efectos positivos en la nueva Ley, como la prohibición de la exigencia de la prueba de no embarazo, los cinco días de licencia por paternidad, así como los límites en las jornadas de las trabajadoras domésticas. Sin embargo, esta reforma no ha generado los cambios significativos en la cantidad o calidad de los empleos, de igual manera no ha habido un avance en el incremento de la productividad o las inversiones.

Sin discusión alguna, la reforma de noviembre de 2012 a la Ley Federal del Trabajo, reduce a un mínimo los *derechos individuales y colectivos de los trabajadores*. En este contexto, el mayor perjuicio ocasionado por la reforma estriba en atropellar la esencia de las normas de trabajo: la protección de la clase trabajadora, al pretender borrar de la conciencia colectiva de los trabajadores, que son una clase vulnerable.



**Cuadro 7. Modalidades de Contratación establecidas en el texto vigente de la LFT**

Modalidad	Duración del Contrato	Finalidad	Derechos
Por período a prueba Art. 39-A	En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días, podrá establecerse un periodo a prueba. El cual no podrá exceder de 30 días, con el fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. Se extenderá hasta 180 días sólo cuando se trate de puestos de dirección, gerenciales o administrativos, para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.	Verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.	Trabajador: *Goce de salario. *Garantía de Seguridad Social. *Prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.  Patrón: *Al término del periodo a prueba el patrón puede dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, con el trabajador, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley.
De capacitación inicial Art. 39-B	Un trabajador, prestará sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón. La duración máxima será de 3 meses o en su caso hasta de 6 meses sólo cuando se trate de puestos de dirección, gerenciales o de administración de la empresa, o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.	Adquirir los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad en la que vaya a ser contratado.	Trabajador: *Goce de salario. *Garantía de Seguridad Social. *Prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.  Patrón: *Al término de la capacitación inicial el patrón puede dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, con el trabajador, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley.
Periodo a prueba y de capacitación inicial	Art. 39-C	Se hará constar por escrito. En caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.	<i>Garantizar la seguridad social del trabajador.</i>  *Al término de la capacitación inicial el patrón puede dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, con el trabajador, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley.
	Art. 39-D	Los periodos a prueba y de capacitación inicial son <i>improrrogables</i> .	No podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos.
	Art. 39-E	Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado.	El tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.
Por tiempo Indeterminado Art. 39-F	Relaciones de trabajo por tiempo indeterminado <i>serán continuas por regla general</i> , pero podrán pactarse para labores discontinuas. En los casos de actividades de temporada que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.	Prestar servicios para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo.	Tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

Fuente: Elaboración propia con información de la LFT reformada el 30-11-2012.

Con la instauración de las nuevas modalidades de contratación, se aminora significativamente la relación patrón-trabajador, principalmente con la aprobación de la subcontratación, ya que al legislador lo único que le importó fue la relación del contratista y contratante, omitiendo en todo sentido la relación trabajador-contratista. Asimismo, no se estipularon los derechos individuales y colectivos que iban a poseer estos trabajadores bajo este régimen. En consecuencia, los trabajadores se encuentran en el limbo legal, puesto que la Ley no establece los derechos que éstos tendrán, por lo que pueden ser despedidos en cualquier momento, ya sea por el contratante y/o contratista.

Además, la Ley beneficia sustancialmente a los patronos, pues los faculta para transferir a los trabajadores de cualquier régimen de contratación a la modalidad de subcontratación. Conjuntamente, con la creación del periodo a prueba y la capacitación inicial, se faculta al patrón para despedir sin consecuencia alguna al trabajador.

De esta manera, con las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, la precarización se está profundizando, en primer lugar, porque los incentivos que se ofrecen en la formalización de los contratos de trabajo no son suficientes, debido a la gran flexibilidad numérica, aunado a que las modalidades de contratación sobrepasan a la realidad. En segundo lugar, no hay un mejoramiento sustantivo en los índices de competitividad, debido a la falta de estrategias que propicien el desarrollo económico. En tercer lugar, la experiencia de otros países, cuando se han adoptado formas de contratación más flexibles, no auguran un buen pronóstico, España es un país clave en este ámbito, actualmente ha instaurado cuatro reformas laborales, pero es el país europeo con mayor desempleo.

Es notable el deterioro de la situación laboral, la acentuación de la inseguridad y la desigualdad son amenazas a la paz social, al progreso y al desarrollo de las sociedades. Por lo tanto, es importante romper y abandonar la idea de que es mejor un empleo precario que estar desempleado.

## **CAPÍTULO 3. EL COSTO FISCAL DEL TRABAJO INFORMAL DE LOS JÓVENES EN SU APORTACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

### **3. Informalidad en México**

En los últimos cuarenta años ha crecido y cobrado mayor importancia el problema de la economía informal en los mercados de trabajo, causando dificultades económicas y sociales, lo que ha provocado que se vea afectado el crecimiento y el desarrollo económico de los países. En este sentido, el término de economía informal, ha generado un sin número de definiciones, así como de nombres, razón por la cual, la medición, metodología y tratamiento conceptual han carecido de homogeneidad. Fue hasta la década de los setentas, cuando se empezaron a realizar los primeros estudios sobre este concepto, ya que no existía una definición y metodología bien establecida.

Fue precisamente en los ochenta, cuando el término de informalidad se enfocó en países y territorios subdesarrollados, sobre todo en las clases sociales desfavorecidas, de manera que se amplió el foco para abarcar la gran heterogeneidad del sector informal. En este contexto, la denominación de “sector informal”, se utilizó por primera vez en un estudio realizado en Ghana y adoptado posteriormente en el informe de la misión OIT-PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) sobre el empleo, enviada a Kenia en 1972 (OIT, 1976). Su denominación se debe al inglés Keith Hart, con el trabajo titulado “Informal income opportunities and urban employment in Africa”, presentado en el seminario “Desempleo urbano en África”, realizado en Sussex, él fue el primero en usarla en una investigación sobre economía urbana en un país de África (Gómez, Gómez y Borrález, 2005).

En el estudio sobre el sector urbano de Ghana, Hart incluyó la noción de dos tipos de ingresos: los formales y los no formales, diferenciándose de los demás estudios realizados, pues identificaba nuevas actividades generadoras de ingresos, de forma que evidenciaba la situación del desempleo-subempleo,

singularidad de las zonas urbanas. Dada su naturaleza, las nuevas actividades se encontraban en el “sector no organizado” o también llamado “no estructurado” de la economía urbana. Dentro de las principales razones de argumentación del estudio, se halla que los individuos que ingresan a la fuerza de trabajo urbana se ven obligados a buscar empleo en el sector no estructurado debido a la ausencia de oportunidades y la falta de formación (OIT, 1976).

Como se ha venido mencionado, el informe de Kenia adoptó la expresión de “sector no formal”, al que llamó de manera pragmática como sector informal, dentro de las características principales se encuentra: i) facilidad de entrada, fundamentada en la falta de exigencias específicas para la capacitación; ii) nula o escasa necesidad de capital para iniciar la actividad, generalmente las empresas son familiares y utilizan materiales nacionales (pequeño tamaño de la unidad productiva); iii) ausencia de organización empresarial, operan en pequeña escala en mercados no reglamentados; iv) baja productividad, emplean una gran mano de obra (Tokman, 2004).

En este tenor, la principal concepción se centraba, en el hecho de reconocer un sector distinto, capaz de generar empleo y auto ocupación, presentándose como la única alternativa de los sectores pobres africanos al desempleo. Es cierto, que con el informe de Kenia se redujo la brecha de incertidumbre en la economía urbana y se realizó el primer acercamiento al sector informal, sin embargo este seguía siendo tan vago como el estudio relativo a Ghana.

Su reconocimiento y aceptación muy pronto se expandió, aunque en este sentido, no tardaron en surgir algunos desacuerdos emanados de la concepción, definición y medición propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es así que, diversas instituciones, gobiernos e investigadores tanto de los países desarrollados como de los subdesarrollados, empezaron a considerar diferentes criterios para tratar de encontrar el método más adecuado y cuantificar al sector informal.

### **3.1 El estructuralismo de la Comisión Económica para América Latina**

Dentro de los primeros trabajos que se realizaron sobre el sector informal en A.L. se encuentra el de Aníbal Pinto (1970) y Raúl Prebisch (1981). Por su parte, Pinto ahondó sobre el progreso tecnológico, introduciendo el concepto de “ondas de modernización”; además, sentó las bases para relacionar capas inferiores de los sectores de baja productividad con la informalidad. Asimismo, asentó fundamentos sobre lo que denominó, “heterogeneidad estructural”, concepto que se refería a la existencia de marcadas diferencias de productividad.

Por otra parte, Prebisch lo concibió como resultado de la “ineficacia social” del capitalismo periférico latinoamericano, dependiente del centro; de una insuficiente creación de empleos para absorber la creciente migración a las ciudades y, el aumento de la fuerza laboral, conformaban ocupaciones de baja productividad lo que llamaría “estratos inferiores”. La diferencia entre la creación de empleos y la expansión acelerada de la oferta fueron los pilares de lo que Prebisch denominó “la insuficiencia dinámica del capitalismo periférico” (Núñez, Gómez, 2008).

En este contexto, es importante destacar a autores estructuralistas como: Alejandro Portes, Manuel Castells, Lauren Benton, Hernando de Soto y, Víctor Tokman, representantes de las tres principales corrientes en el análisis de la informalidad. Por ejemplo, Portes, Castells y Benton, trasladaron el análisis al escenario de la división internacional del trabajo y de la explotación de los asalariados. Ellos argumentaban que en el caso de los países desarrollados, las características internacionales eran: mayor competitividad e inestabilidad de los mercados, lo que provocaba que flexibilizaran su producción, descentralizaran y, subcontrataran empresas en sus países y en los subdesarrollados, con el objetivo de abaratar costos. En cambio, en los países en vías de desarrollo, la presión laboral generaba ingresos bajos, ocasionando que aparecieran actividades de sobrevivencia, las cuales no se integran a la economía moderna. Situación que ocasiona que el trabajador informal se convierta en un “asalariado encubierto” (Tokman, 2004).

En la óptica de Portes, Castells y Benton (1989), definen al sector informal desde una perspectiva sociológica, argumentando que “las prácticas del sector

informal, se refieren a que los contratos y despidos se producen informalmente, las transacciones entre los trabajadores y empleadores no suelen registrarse y por lo tanto no figuran en estadísticas oficiales” (Tokman, 2004, p.207). Sin embargo, Víctor Tokman y Emilio Klein, realizan una crítica, respecto de la Laxitud de Portes y Benton, en el uso de los conceptos, pues argumentaban que confundían interrelaciones económicas con relaciones sociales.

Una segunda corriente, fue la que abrió el economista peruano Hernando de Soto, a mediados de los ochentas sobre el sector informal, a partir de la perspectiva de acceso a la legalidad, asimismo de las interpretaciones en las cuales el origen del sector informal está vinculado con la masiva migración rural urbana. Cuando migran las personas a las zonas urbanas, lo que hacen para sobrevivir, es convertirse en informales, de tal manera que desempeñan múltiples actividades heterogéneas, así como de servicios que pueden llegar a vulnerar las leyes y normas. Para de Soto, la riqueza del sector informal es el capital humano de sus integrantes, de los empresarios informales, por lo que se deben eliminar las trabas institucionales que mantienen asfixiado al potencial del sector informal (Tokman, 2004).

En suma, la aproximación de Soto, centra su análisis en relación a la informalidad con el sistema legal y a la regulación prevaleciente, argumentando que el principal obstáculo para el desarrollado productivo de la actividad informal es la intervención gubernamental. Para este autor, el origen del sector informal se encuentra en la excesiva regulación por parte del Estado y una forma de disminuirla es reduciendo su intervención, a través de actividades económicas reguladas por la mano invisible del mercado (Núñez, Gómez, 2008). En este ámbito, Tokman hizo una crítica hacia lo propuesto por de Soto, al refutar que era un trabajo débil en términos metodológicos, pues sólo definía al sector informal como ilegal, de manera que se le asigna mayor valor al que probablemente tiene (Tokman, 2004).

### **3.2 Evolución sector informal a “economía informal” nueva definición de la OIT**

Cuatro décadas después, la conceptualización de este término tuvo grandes avances, superando las deficiencias de los primeros informes, aunque manteniendo lo que se halló en África Central, en relación a acotar el sector informal a través de su forma de producción. Es así que, en la nonagésima Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT realizada en Ginebra en 2002 (CIT-OIT-2002), se buscó revisar y ampliar el concepto de “sector informal” y cambiarlo por el término de “economía informal”, con el objetivo de adaptarlo a las nuevas realidades de los mercados de trabajo, resultantes del proceso de globalización y, de la alta heterogeneidad del sector informal. La nueva orientación trata de destacar las principales contradicciones que no fueron resueltas por la 78ª reunión de la CIT, llevada a cabo en 1991, asimismo abordó el problema y paradigma del siglo XXI, relacionado con el trabajo decente, impulsada principalmente por Juan Somavía, Director General de la OIT (OIT, 2005).

Como indica la 90ª reunión de la CIT, la utilización de la expresión “sector informal” es errónea e inadecuada, debido a la alta heterogeneidad que muestra, ya que en realidad es un fenómeno más que un “sector”, en términos de un grupo industrial o actividad económica específica. La expresión economía informal, se emplea para hacer referencia al “grupo cada vez más numeroso y diverso de trabajadores y empresas tanto rurales como urbanos que operan en el ámbito informal” (OIT, 2002, p. 2).

La implementación de este nuevo término, difiere del anterior, en función de la unidad de producción y del tipo de situación en el empleo. Así, la economía informal incluye a:

- a. Trabajadores por cuenta propia, en actividades clasificadas de subsistencia como: los vendedores callejeros, los limpiabotas, los recogedores de basura, los chatarreros y traperos.
- b. Trabajadores domésticos.
- c. Trabajadores a domicilio.

d. Trabajadores de fábricas explotadoras, donde se les presenta como trabajadores asalariados.

e. Trabajadores independientes de microempresas.

A estos grupos en general se les ha denominado como informales debido a que tienen una característica en común: “no estar reconocidos ni protegidos dentro de los marcos jurídico y reglamentario” (OIT, 2002, p. 3.); poseen un alto nivel de vulnerabilidad y tienen poca o nula protección jurídica o social. Conjuntamente su acceso a la infraestructura y a las subvenciones públicas es inexistente, en suma carecen de seguridad (del mercado laboral, del empleo, ocupacional, en el trabajo, de capacitación, de ingresos y de representación).

No obstante, la OIT señala que la forma más consistente de analizar la situación de quienes se encuentran en la economía informal es en términos de déficit de *trabajo decente*. Frente a esta situación, surgen tres estrategias para avanzar en este término: en lo inmediato, reducir el déficit de trabajo decente en la economía informal; en el corto y mediano plazo, transitar hacia la formalidad; a largo plazo, generar empleos formales, protegidos y decentes para los trabajadores y empleadores (Tokman, 2004).

En síntesis, la economía informal, se amplía e incluye a trabajadores independientes en actividades de subsistencia, trabajadores domésticos, trabajadores a domicilio y asalariados, e independientes de pequeñas empresas. Asimismo, se refiere a trabajos en malas condiciones, improductivos, excluidos por la ley, con un importante índice de vulnerabilidad, ausentes de derechos en el trabajo, carentes de seguridad social, es decir personas con déficit de trabajo decente, presentándose más en las mujeres y los jóvenes (OIT, 2002).

En este sentido, es importante enfatizar que la nueva forma de medir la informalidad, es a través de la matriz Husmanns, producto de las resoluciones de la Decimoquinta Conferencia internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) 1993 y de la Decimoséptima CIET 2003 (véase diagrama No.1). Con este instrumento se combinan dos perspectivas:

- I. Enfoque del sector informal, “se centra en las características de las unidades económicas no agropecuarias que no se constituyen como

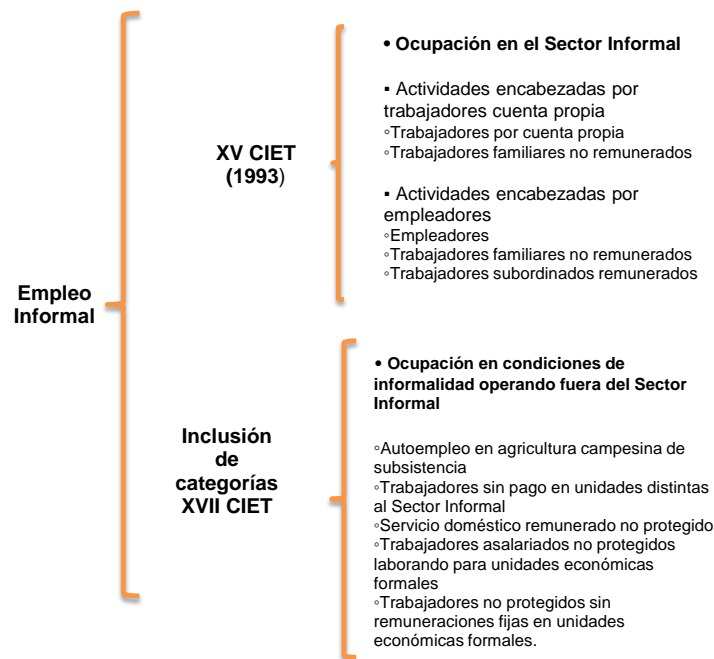


empresas y que no cumplen con los registros más básicos que la legislación demanda de proveedores de bienes y servicios” (INEGI, 2014, p.3).

- II. El enfoque de las condiciones laborales, el cual va más allá del sector informal, pero sin perder de vista las formas de trabajo premodernas que carecen de garantías, asimismo de las formas de trabajo modernas que no cuentan con acceso a la seguridad social.

En este contexto, el mecanismo de la matriz Hussmans permite sumarlos sin duplicarlos y ver hasta qué punto la ausencia de garantías laborales es explicada por la magnitud del Sector Informal y en qué medida la desprotección laboral le rebasa (INEGI, 2014).

### Diagrama No. 1 Empleo Informal



**FUENTE:** INEGI, 2014. La informalidad laboral. ENOE. Marco conceptual y metodológico.

La manera de integrar las perspectivas de unidad económica y laboral es a través de un marco integrador y complementario, donde se establece un esquema ampliado de empleo informal en el que, el enfoque de unidad económica (enterprise-based concept), es decisivo para determinar si son o no informales las modalidades de trabajo independiente, tales como los trabajadores por cuenta

propia y los empleadores; mientras que el enfoque de las condiciones laborales (job-based concept) es el que se toma en cuenta para decidir sobre los trabajadores dependientes (trabajadores subordinados remunerados y no remunerados).

### **3.2.1 Informalidad Laboral en México**

Una de las principales características del mercado de trabajo en México, es su heterogeneidad. Desde 1970, el gobierno mexicano propuso la medición del empleo informal, a través de estadísticas laborales, pero fue hasta la década de los ochenta cuando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), realizó el primer estudio de informalidad con la Encuesta Nacional de Economía Informal (ENEI). Con este antecedente, en 1992 la STPS coordinada con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), proporcionaron información sobre aspectos inherentes a la organización económica de las pequeñas unidades, a través de la Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN), con la intención de profundizar en el conocimiento de las condiciones de operación y el empleo de los micronegocios.

Posteriormente, en 1997 con la creación del Grupo Delhi<sup>5</sup>, el INEGI, participó activamente en las rondas de discusión sobre la medición de la informalidad. En 2002, este instituto presentó ante el Grupo Delhi, el primer ejercicio de estimación del empleo informal a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), misma que en 2005 se convertiría en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). En este escenario, el INEGI y derivado del consenso que existe entre la OIT y expertos internacionales, llegó a la conclusión de que el concepto de informalidad posee dos dimensiones:

- Tipo de naturaleza de la Unidad Económica
  - Producción de bienes y/o servicios para el mercado operando a partir de los recursos de un hogar y sin llevar los registros contables básicos, se

---

<sup>5</sup> La Comisión Estadística de Naciones Unidas, instituyó el denominado Grupo de Delhi en 1997 en el marco de los grupos de ciudades con el fin de abordar diversos asuntos metodológicos relativos al tratamiento del sector no estructurado.

puede hablar de un Sector Informal y de empleo vinculado a dicho sector. Se aplica a las modalidades de trabajo independiente, que abarcan trabajadores por cuenta propia, empleadores y unidades de agricultura de subsistencia.

- Perspectiva laboral
  - Todo trabajo que se esté realizando sin contar con el *amparo del marco legal o institucional*, no importando si la unidad económica que utiliza sus servicios son empresas o negocios no registrados de los hogares o empresas formales, por lo que se puede hablar de *empleo informal*. aplica a modalidades de trabajo dependiente, tal como es el trabajo asalariado.

La perspectiva que clasifica dependiendo de la posibilidad (o imposibilidad) de ejercer derechos y garantías laborales, se centra en las modalidades de trabajo dependiente o subordinado. Toda forma de trabajo subordinado remunerado, *operado por fuera de un marco legal-institucional cae en la informalidad*, ya sea que presten sus servicios en el sector informal o en otras unidades económicas fuera de dicho sector. En sentido contrario, cuando las modalidades de trabajo subordinado remunerado, operan bajo el amparo de un marco legal-institucional que permita hacer efectivos sus derechos laborales, se les considera como empleados formales.

Dentro de los ocupados en el sector informal, no se niega la existencia de trabajadores que pueden contar con protección de la seguridad social, sin embargo, su clasificación en la ocupación informal se ha determinado a partir de la naturaleza de la unidad económica, y *no por las condiciones laborales* (INEGI, 2013). Para el INEGI, el concepto de informalidad entendido en su sentido más amplio se define como:

el conjunto de actividades económicas realizadas por los individuos que, por el contexto en que lo hacen, no pueden invocar a su favor el marco legal o institucional que corresponda y será entonces ocupación informal todo el espectro de modalidades ocupacionales, ya sea dependientes o independientes, sobre las que gravita esta circunstancia (INEGI, 2013, p. 20).

De esta manera, el empleo informal representa una parte considerable del empleo en la actualidad, de forma que incluye a las personas ocupadas que, por ley o en la práctica, no se encuentran sujetas a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta o en su caso que no tengan acceso a los sistemas oficiales de seguridad social, ni a los beneficios laborales.

Así, los trabajadores informales carecen de acceso a los mercados modernos de capital, a la capacitación formal, además por definición reciben poca o nula protección legal. Este conjunto de características, pone de relieve la naturaleza del empleo informal, tales como: ingresos inferiores a los obtenidos por el sector formal, carencia de contratos escritos, trabajan horarios más extensos que los legales, mayor riesgo de sufrir un accidente en el trabajo, aunado a que se vulneran los derechos laborales más básicos (Martínez, 2005).

### **3.3 Determinación de Trabajo Informal (Derechos Laborales)**

Como se ha venido advirtiendo, establecer una condición de trabajo informal es una tarea compleja, derivada de la alta heterogeneidad del mercado laboral en México. Por lo que medir el costo fiscal de éste, no resulta sencillo, sobre todo cuando existe una amplia gama para cuantificar la informalidad laboral. En este contexto, la prestación de atención médica encarna la más básica protección laboral, de forma que su condición de informalidad será definida en función de ésta (INEGI, 2014).

Es cierto, que tener acceso a los servicios de salud de la seguridad social, no representa un criterio absoluto para determinar la ubicación en lo formal o en lo informal, respectivamente. De forma que, una persona se encontrará dentro de la formalidad y legalidad, cuando posea seguridad en los derechos laborales, tal como lo establece la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Por esta razón, el modelo que se construye en este trabajo para calcular el costo fiscal del trabajo informal de los jóvenes en su aportación a la seguridad social, es a partir de los derechos laborales que han establecido la OIT, el INEGI y la STPS (véase cuadro 8).

## Cuadro 8. Derechos Laborales

### OIT-INEGI-STPS

Consenso Derechos Laborales OIT-INEGI-STPS	
1	Seguridad social
2	Contrato laboral por escrito
3	Vacaciones (Prima vacacional)
4	Aguinaldo
5	Jornada de trabajo
6	Salarios
7	Préstamos
8	Reparto de utilidades

FUENTE: Elaboración propia.

Como se observa en el cuadro 8, son ocho los derechos laborales, contemplados por estas tres instancias, los cuales sirven de referencia para establecer las variables definitivas que medirán el costo fiscal de la informalidad. Es importante realizar dos aclaraciones, la primera se refiere a la exclusión de los derechos laborales por maternidad, en este sentido, no se considera una variable significativa e incluyente, ya que sólo contempla a las mujeres y deja excluidos a los hombres, siendo que la reforma a la LFT de 2012, incorpora los derechos por paternidad. La segunda aclaración es concerniente a nuestro modelo, se considera *trabajo formal*, cuando el trabajador posee los ocho derechos laborales, si este no tuviera al menos uno de ellos, se dirá que el trabajador es *informal*. En este sentido, partiremos del supuesto en el que no hay “zonas grises”, tal como lo explica Tokman (2001), al decir que existen espacios híbridos dentro del mercado de trabajo, haciendo compleja la distinción entre el empleo formal y el informal (zonas grises).

Ahora bien para calcular el costo fiscal, será a través de un modelo de microsimulación (MMS), que nos permite obtener la renta disponible de las familias de una muestra representativa de la población mexicana, a partir de los ingresos de los hogares y, de un determinado sistema fiscal.

En este punto, es necesario señalar que las variables utilizadas en el MMS, son las que se emplearon para determinar la condición de formalidad, haciendo

una precisión en la subdivisión de la seguridad social, entendiéndose esta como la inclusión de atención médica y, del SAR o AFORE; el resto de las variables permanecen iguales, a continuación se muestra la lista comparativa entre las variables de la OIT, el INEGI, la STPS y, las variables definitivas del MMS.

**Cuadro 9. Comparación de variables sobre derechos laborales**

Derechos Laborales	
Consenso Derechos Laborales OIT-INEGI-STPS	Variables MMS
1	Seguridad social
	Atención Médica
	SAR O AFORE
2	Contrato laboral por escrito
	Contrato laboral por escrito
3	Vacaciones (Prima vacacional)
	Vacaciones y Prima vacacional
	Aguinaldo
4	Jornada de trabajo
	Horas trabajadas
5	Salarios
	Sueldos y Salarios
6	Préstamos
	Préstamos
7	Reparto de utilidades
	Reparto de utilidades

**Fuente:** Elaboración propia.

Es sustancial, hacer énfasis en que las variables seleccionadas para determinar cuándo una persona es formal, se hace en función de los criterios establecidos por las tres instituciones, de tal manera que cuando se eligen las variables del MMS, sea fácil su identificación. Ciertamente los MMS, son un instrumento muy importante en la simulación del sistema fiscal de los gobiernos para una muestra de individuos, por este motivo en los próximos párrafos se intentará explicar cómo funciona, sus principales características, así como sus limitaciones, sin más preámbulo comencemos.

### 3.4 Modelos de Microsimulación

En los siguientes párrafos, vamos a presentar un MMS, como una herramienta capaz de simular los cambios de un sistema fiscal, que permita obtener el costo fiscal de la informalidad de los jóvenes en su aportación a la seguridad social a

partir del ingreso de los hogares, para esto es necesario definir en primer lugar a qué se refieren estos modelos y cuál es su funcionamiento.

En la actualidad, los MMS simulan el efecto fiscal de los gobiernos para una muestra de individuos u hogares a través de encuestas de microdatos (Spadaro, Oliver, 2004). Su objetivo es analizar los efectos de las políticas públicas sobre el bienestar de los hogares y, de los individuos. En los últimos años, su uso se ha extendido principalmente a Europa, gracias al desarrollo informático y a la utilización de encuestas confiables, donde se establece una estructura de impuestos y beneficios.

Hoy en día, los MMS consisten en aplicaciones informáticas o técnicas que permiten estimar los efectos probables de las políticas públicas, basadas en el comportamiento de los individuos cuando se enfrentan a cambios reales o hipotéticos en su desarrollo económico o institucional. En este contexto, es un instrumento que provee capacidad para evaluar diferentes escenarios y facilitar la toma de decisiones (Spadaro, 2007). Permitiendo cuantificar las variaciones en los niveles de bienestar de los agentes ante reformas tributarias o de gasto. “La principal característica de la técnica es que modela mediante la observación de las unidades individuales y a partir de reglas de cálculo que expresan con detalle las diferentes políticas que se busca analizar.” (Absalón, Urzúa, 2012, p.4).

Las bases de alimentación de los modelos, son a través de las encuestas de ingreso y gasto de los hogares que tengan representatividad estadística en el total de la población analizada. Este conjunto de datos micro, permite generar una gama de indicadores acerca de la distribución del ingreso de los hogares, de los niveles de pobreza y desigualdad, indiferentemente si es para toda la población observada o para subgrupos de esta misma, dependiendo de las características específicas que se establezcan. Los MMS, poseen tres propiedades que son indispensables en la evaluación de cualquier política pública:

1. Simplicidad en su uso.
2. Modelación detallada del sistema, el marco teórico muestra el comportamiento que adopta el individuo frente a cambios en la política.

3. Permite capturar la heterogeneidad de las características económicas y sociodemográficas de los individuos que integran la población.

En este ámbito, se pueden distinguir dos tipos de MMS: los modelos estáticos y los modelos dinámicos. El primer tipo de modelo generalmente simula el sistema fiscal vigente o las diversas propuestas del cambio fiscal vigente. Su objeto es analizar los cambios fiscales en el corto plazo, usando información de los hogares y de los individuos, en la mayoría se utilizan datos anuales. Mientras que los modelos dinámicos son más complejos que los estáticos, al simular sistemas fiscales a largo plazo como lo son las prestaciones de la seguridad social. La información que se emplea es principalmente sobre el historial de los individuos, tales como el estado civil del individuo, la educación, la fertilidad, el estado laboral entre otros, todo esto con el fin de tener en cuenta su comportamiento (Spadaro, Oliver, 2004).

Una de las mayores ventajas de los MMS, es la que se explicó en la propiedad 3, en relación a la heterogeneidad de las características económicas, donde se dice que se pueden observar resultados representativos de la población de estudio, permitiendo entender los efectos de determinados elementos implementados en las políticas públicas, así como de sus interacciones (Spadaro, 2007). La segunda ventaja es que provee flexibilidad de las formas funcionales. Una tercera ventaja, es que permiten identificar a los beneficiados y a los perjudicados, frente a un cambio en las políticas económicas y sociales. Finalmente son de fácil acceso, ya que al haber sido programados en Excel, garantizan que sea a través de un código informático simple y libre (Absalón, Urzúa, 2012).

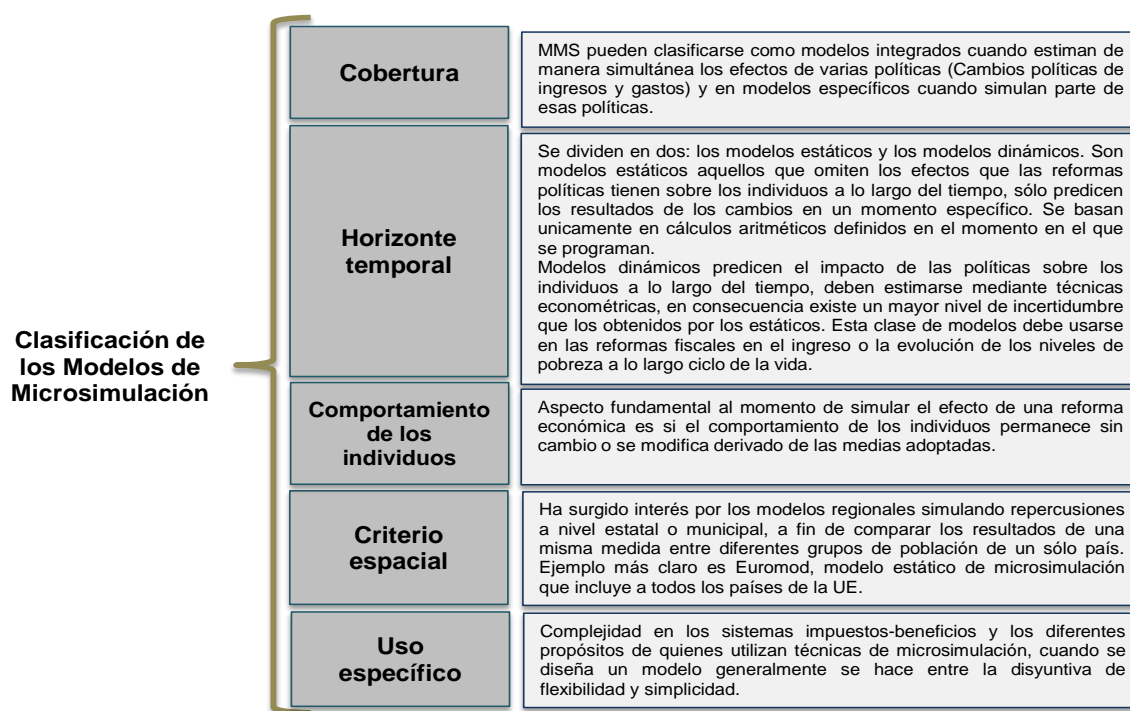
En sentido contrario, se hallan los inconvenientes de los MMS, asociados al diseño y a la estimación. Por ejemplo, las características de los microdatos. En muchos países se ha incrementado la disponibilidad y calidad de la información, sin embargo, aún es difícil encontrarla en una sola fuente de información. En segundo lugar, se halla el diseño de las encuestas, al faltarles datos o estar presentados de forma incorrecta, hará que su estimación sea errónea, con la posibilidad de generar sesgos en la información. Asimismo, se puede presentar



información fragmentada o contradictoria, derivado de que no existen instancias que recopilen toda la información de los sistemas de impuestos-beneficios de los países. No obstante, la principal crítica que se hace a los MMS es que la mayoría “se circunscriben a un marco de equilibrio parcial. Así pues, dado que sus resultados no representan los efectos globales sobre la economía, son inadecuados para explorar los impactos a nivel macro como podrían hacerlo, los modelos computables de equilibrio general” (Absalón, Urzúa, 2012, p.6).

Absalón y Urzúa (2012), sugieren que los MMS se clasifiquen con base a cinco criterios: cobertura, horizonte temporal, comportamiento de los individuos, criterio espacial y uso específico (véase diagrama No. 2).

**Diagrama No. 2 Clasificación Modelos de Microsimulación**



**FUENTE:** Elaboración propia con base en (Absalón, Urzúa, 2012).

Como se ha venido mencionando, los MMS surgen con el fin de evaluar políticas públicas sobre todo en los países industrializados, en este escenario destaca principalmente el de la *Oficina de Presupuesto del Congreso de los Estados Unidos*; el del *Instituto de Estudios Fiscales del Reino Unido*; y

*EUROMOD, que cubre actualmente a 19 estados miembros de la Unión Europea (Ortiz, 2012).*

En el caso de México la microsimulación es reciente, el más antiguo es del año 2005 y, pertenece a Luis Huesca y Alfredo Serrano, relativo a la formulación de políticas fiscales, asimismo destaca el trabajo de Alberto Castañón y Carlos M. Urzúa (2011) sobre la metodología para hacer un modelo de microsimulación que permita ver los impactos sociales de las reformas a los impuestos directos.

En suma, la microsimulación es una herramienta muy importante en diversas áreas del conocimiento que va desde el área económica hasta el sector de la salud, de manera que a través de estos medios podemos realizar una mejor toma de decisiones.

### **3.5 Construcción de la base de datos**

Este trabajo, evalúa el impacto de la informalidad de los jóvenes en México en su aportación a la seguridad social, mediante un MMS. El microsimulador que se utiliza es estático y sin comportamiento, adquiriendo la ventaja de simular un escenario lo más cercano a la realidad, lo que conlleva, a que los resultados obtenidos sean sólidos y fáciles de interpretar, permitiendo tener un panorama más amplio y claro de las políticas actuales y de las posibles reformas alternativas.

Los datos utilizados en este MMS, provienen de las características socioeconómicas y demográficas de los individuos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2010, que realiza el INEGI. Hay que destacar que la ENIGH tiene sus antecedentes en diversas encuestas realizadas desde 1984 por diferentes dependencias públicas. Actualmente, su objetivo es:

Proporcionar un panorama estadístico del comportamiento de los ingresos y gastos de los hogares en cuanto a su monto, procedencia y distribución; adicionalmente ofrece información sobre las características ocupacionales y sociodemográficas de los integrantes del hogar, así como las características de la infraestructura de la vivienda y el equipamiento del hogar (ENIGH, 2014).

Su publicación, se efectúa de forma bienal desde 1992, con excepción de 2005, que se realizó un levantamiento extraordinario. Su población objetivo la integran los hogares de nacionales o de extranjeros, que residen habitualmente en viviendas particulares dentro del territorio nacional.

El marco de muestreo que se empleó para la ENIGH 2010 es el Marco Nacional de Viviendas 2002 del INEGI, construido a partir de la información cartográfica y demográfica que se obtuvo del XII Censo General de Población y Vivienda 2000. De tal manera, que la muestra final de la ENIGH 2010 fue de 30 169 viviendas (véase cuadro 10).

**Cuadro 10. Descripción de la ENIGH 2010**

<b>Descripción ENIGH 2010</b>	
<b>Nombre identificación de proyecto estadístico</b>	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH)
<b>Responsable</b>	Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)
<b>Año de levantamiento</b>	2010
<b>País</b>	México
<b>Periodicidad</b>	Bienal
<b>Muestreo</b>	Probabilístico <sup>1</sup> , estratificado <sup>2</sup> , bietápico <sup>3</sup> y por conglomerados <sup>4</sup> .
<b>Unidad de observación</b>	Hogares
<b>Cobertura</b>	Nacional
<b>Tamaño de la muestra</b>	30,169
<b>Tasa de respuesta</b>	90%
<b>Tasa de no respuesta<sup>5</sup></b>	10%

<sup>1</sup>Las unidades de muestreo tienen una probabilidad conocida y distinta de cero de ser seleccionadas.

<sup>2</sup>Las unidades de muestreo se clasifican de acuerdo con sus características socioeconómicas.

<sup>3</sup>La unidad última de muestreo (vivienda) es seleccionada en dos etapas.

<sup>4</sup>Las unidades de muestreo son conjuntos de unidades elementales, con características heterogéneas en su interior y homogéneas hacia su exterior.

<sup>5</sup>El 2.8 % de la no respuesta corresponde al informante, el 6.3 % a viviendas deshabitadas y el 0.9 % de viviendas fuera del marco muestral.

**Fuente:** Elaboración propia, con datos INEGI, 2010.

La encuesta está diseñada para arrojar datos a nivel nacional, con corte urbano y rural. Asimismo, su diseño se caracteriza por ser probabilístico; en consecuencia los resultados obtenidos se generalizan a toda la población. Conjuntamente su diseño es biepatético, estratificado y por conglomerados (ENIGH, 2011b<sup>6</sup>).

Como se mencionó anteriormente, las unidades de análisis para la ENIGH son el hogar, la vivienda y los integrantes del hogar. De forma que la cobertura temática se divide en nueve temas:

1. Ingreso corriente total (monetario y no monetario) de los hogares.
2. Gasto corriente monetario de los hogares.
3. Percepciones financieras y de capital de los hogares y sus integrantes.
4. Erogaciones financieras y de capital de los hogares.
5. Características de la vivienda.
6. Residentes e identificación de hogares en la vivienda.
7. Características sociodemográficas de los residentes de la vivienda.
8. Condición de actividad y características ocupacionales de los integrantes del hogar de 12 y más años.
9. Equipamiento del hogar, servicios.

La conformación de la base datos de la ENIGH 2010, está integrada por 15 tablas de datos normalizadas en la que se distribuye la información obtenida de la encuesta de acuerdo con los temas más usados para realizar el análisis. De forma que, las tablas se dividen en dos grupos principales, uno referente al hogar y, otro de la información por integrante del hogar (ENIGH, 2011). Obsérvese el cuadro 11.

Para analizar correctamente las bases es necesario relacionar la tabla de hogares con la descripción de los datos que identifican a cada integrante del hogar. Los cuales se muestran a continuación:

- a) *Folio V (Folio de la vivienda)*: Conformado por 6 dígitos, el primer y segundo dígito, señalan la entidad federativa, tercer dígito indica la decena en la cual es realizado el levantamiento, se encontrará del 0 al 9, los dígitos cuarto,

---

<sup>6</sup> ENIGH 2010. Diseño Muestral.

quinto y sexto corresponden al número consecutivo, el rango de las viviendas se encontrará del número 001 al 699 por decena. Ejemplo: 0110010.

**Cuadro 11. Tablas archivos de datos ENIGH**

Tablas con información de los hogares		Tablas con información de las personas	
<b>Hogares</b>	Características de las viviendas y de los hogares que habitan la vivienda y el factor de expansión.	<b>Poblacion</b>	Características sociodemográficas y ocupacionales de los integrantes del hogar.
<b>Gastodiario</b>	Gasto diario que realiza el hogar en alimentos, bebidas, tabaco y transporte público.	<b>Ingresos</b>	Ingresos y percepciones de capital de cada uno de los integrantes del hogar.
<b>Gastos</b>	Gastos realizados por el hogar.	<b>Trabajos</b>	Condición de actividad de los integrantes del hogar de 12 o más años.
<b>Gastocosto</b>	Costo de los artículos comprados en abonos.	<b>Agro</b>	Ingresos y gastos de los negocios del hogar dedicados tanto a las actividades agrícolas, forestales y de tala, como a actividades de cría, explotación y productos derivados de la pesca y caza.
<b>Gastorecibo</b>	Gastos del último recibo pagado por los servicios que son utilizados en la vivienda.	<b>NoAgro</b>	Ingresos y gastos de los negocios del hogar dedicados a las actividades industriales, comerciales y de servicios, y sus características propias.
<b>Gastotarjetas</b>	Gastos realizados por el hogar y que fueron cubiertos mediante alguna tarjeta de crédito bancaria y/o comercial.	<b>Gastoeduca</b>	Gastos en artículos y servicios de educación que realizó el hogar, por cada uno de sus integrantes.
<b>Erogaciones</b>	Erogaciones de capital por hogar.		
<b>Nomonetario</b>	Ingresos (o Gastos) no monetarios realizados por el hogar y por cada integrante del hogar.		
<b>Concentrado</b>	Principales variables por hogar.		

**Fuente:** Elaboración propia con información de la "Descripción de la base de Datos de la ENIGH 2010".

- b) *Folio H (Folio del hogar)*: Sirve para identificar la cantidad de hogares en la vivienda. Se asigna un "0", cuando la vivienda es sólo habitada por un hogar. Si la vivienda llegara a tener más hogares, a la primera se le asignará un 0 y en los otros hogares tomará valores del 1 al 9 dependiendo del número de hogares.
- c) *Decena*: Hace referencia al número de semana en la cual fue hecha la encuesta. Son 10 decenas y, su identificación va del 0 al 9.
- d) *Tamhog*: Indica el número de personas que integran el hogar.
- e) *Estrato*: Identifica el estrato socioeconómico de las viviendas en Bajo (1), Medio Bajo (2), Medio Alto (3) y Alto (4), dependiendo de las características de las personas que la habitan, así como del equipamiento de las mismas.
- f) *Decil*: Señala el decil al que pertenece el hogar, agrupados en el decil uno los hogares con menos ingresos y en el decil 10 los hogares con mayores ingresos.

g) *Factor de Expansión*: Como se mencionó anteriormente, al ser una encuesta muestral, se debe tener un ponderador el cual hace que un hogar represente a un grupo de hogares. Dicho de otra manera es la representatividad estadística.

Las tablas que se utilizaron para la construcción del MMS fueron las de *Población, Trabajos y Concentrado*. La primera tabla tiene 155 variables, la segunda 52 y finalmente la tercera 130 variables (por número de integrante y hogar) respectivamente. Para el caso del MMS 2010, se eligieron las siguientes categorías (véase cuadro 12, 13 y 14).

**Cuadro 12. Variables utilizadas de la Tabla Población**

Tabla Población		
Variables	Etiqueta	Contenido
folioviv	Identificador de vivienda	Identificador de la vivienda compuesto por la clave de la entidad federativa, la decena de levantamiento y un número consecutivo.
foliohog	Identificador de la persona	Número de hogares adicionales en la vivienda. El cero identifica al hogar principal.
edad	Edad	Años transcurridos entre la fecha de nacimiento del jefe del hogar y la fecha de la entrevista.
atemed	Atención médica	Personas están o no afiliadas o inscritas a alguna institución que proporciona atención médica.

**Fuente:** Elaboración propia con información de la "Descripción de la base de Datos de la ENIGH 2010".

**Cuadro 13. Variables utilizadas de la Tabla Trabajos**

Tabla Trabajos		
Variables	Etiqueta	Contenido
contrato	Tuvo contrato	Existencia de un contrato laboral por escrito.
pres_2	Aguinaldo	Ingresos por concepto de aguinaldo.
pres_3	Vacaciones	En el trabajo que tuvo le dieron la prestación de vacaciones con goce de sueldo.
pres_4	Reparto de utilidades	En el trabajo que tuvo le dieron la prestación de reparto de utilidades.
pres_8	SAR o AFORE	En el trabajo que tuvo le dieron la prestación de SAR o AFORE.
pres_10	Préstamos	En el trabajo que tuvo le dieron la prestación de préstamos personales y/o caja de ahorro.
pres_11	Prima vacacional	En el trabajo que tuvo le dieron la prestación de prima vacacional.
htrab	Horas trabajadas	Número de horas que trabajó a la semana.

**Fuente:** Elaboración propia con información de la "Descripción de la base de Datos de la ENIGH 2010".

**Cuadro 14. Variables utilizadas de la Tabla Concentrado**

Tabla Concentrado		
Variables	Etiqueta	Contenido
factor	Factor de expansión	Representatividad estadística.
sueldos	Sueldos	Remuneraciones por sueldos, salarios y jornal.
		P001 Sueldos, salarios o jornal
		P002 Destajo

**Fuente:** Elaboración propia con información de la "Descripción de la base de Datos de la ENIGH 2010".

Ya que se construyó la base de datos que utilizamos, ahora vamos a ver el proceso que sigue el MMS 2010 para calcular el costo fiscal de la informalidad.

### 3.5.1 Análisis del costo fiscal del trabajo informal de los jóvenes en su aportación a la seguridad social a través de un Microsimulador

Ahora bien, ya seleccionadas las categorías, la información debe ser exportada a un archivo en Excel, con el fin de generar las bases de datos correspondientes a nuestro estudio. De manera que las recopilaremos y estructuraremos, lo que nos permitirá ubicar a los jóvenes de acuerdo a su condición de formalidad o informalidad. El primer paso que se realiza es determinar cuándo una persona joven se encuentra, ya sea en el sector formal o en el sector informal, (véase cuadro 15).

**Cuadro 15. Variables seleccionadas para la base de datos del MMS 2010**

Concepto	Definición	Condición Formalidad	Condición Informalidad
<b>Edad</b>	El primer paso que se realiza es delimitar el rango de edad de nuestro MMS, la población estudiada son los jóvenes que tienen entre 14 años y 29 años.	$14 \leq \text{Joven} \leq 29$	$14 \leq \text{Joven} \leq 29$
<b>Sueldos y Salarios</b>	Son las remuneraciones por sueldos, salarios y jornal.	$\text{SyS} > 0$	$\text{SyS} \geq 0$
<b>Destajo</b>	El pago que se realiza en función del trabajo realizado y no del tiempo empleado.	$D=0$	$D=0$
<b>Contrato</b>	La existencia de un acuerdo laboral generalmente escrito.	Sí	No

Concepto	Definición	Condición Formalidad	Condición Informalidad
<b>Horas Trabajadas</b>	Número de horas que trabajó a la semana.	40 ≤ Joven ≤ 48	0 < Joven < 40
<b>Atención Médica</b>	Personas que están o no afiliadas o inscritas a alguna institución que proporciona atención médica.	Sí	No
<b>Aguinaldo</b>	En el trabajo le dieron prestación de gratificación o de regalo.	Sí	No
<b>Vacaciones</b>	En el trabajo le dieron prestación de vacaciones con goce de sueldo.	Sí	No
<b>Reparto de Utilidades</b>	En el trabajo le dieron la prestación de reparto de utilidades.	Sí	No
<b>SAR O AFORE</b>	En el trabajo que tuvo le dieron la prestación de SAR o AFORE.	Sí	No
<b>Préstamos</b>	En el trabajo que tuvo le dieron la prestación de préstamos personales y/o caja de ahorro.	Sí	No
<b>Prima Vacacional</b>	En el trabajo que tuvo le dieron la prestación de prima vacacional.	Sí	No

Fuente: Elaboración propia.

En este contexto, se plantean únicamente 2 escenarios, el primero de ellos es que un joven cumpla todas las condiciones descritas en el cuadro 15 para ser formal, el segundo escenario propuesto es que un joven no tenga al menos una condición, frente a esta situación, estaremos hablando de informalidad. Por lo que no existirán zonas grises tal como se explicó anteriormente.

La estructura lógica que sigue el simulador para hacer el cálculo del costo fiscal del trabajo informal, se hace a partir de variables cuantitativas lo que nos permitirá obtener información sobre el grupo de estudio. De tal manera, que un “0” significará que no cumple con las condiciones establecidas, mientras que un “1” implicará que Excel valide la información como cierta. Es así, que los cuadros 16 y 17, muestran la estructura lógica que sigue el simulador para realizar el cálculo.

**Cuadro 16. Representación lógica en Excel escenario formal en jóvenes**

Variables	Formal Jóvenes										
Edad: 14 ≤ Joven ≤ 29	Sueldos y Salarios	Destajo	Contrato	Horas Trabajadas	Atención Médica	Aguinaldo	Vacaciones	Reparto de Utilidades	SAR O AFORE	Préstamos	Prima Vacacional
Si=1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
No=0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia.



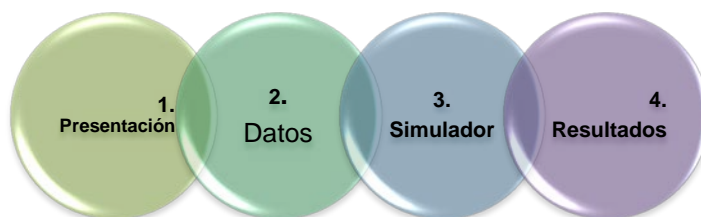
**Cuadro 17. Representación lógica en Excel escenario informal en jóvenes**

Variables	Informal Jóvenes										
	Sueldos y Salarios	Destajo	Contrato	Horas Trabajadas	Atención Médica	Aguinaldo	Vacaciones	Reparto de Utilidades	SAR O AFORE	Préstamos	Prima Vacacional
Si=0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No=1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

**Fuente:** Elaboración propia.

En este escenario, el proceso que sigue el simulador es la elaboración de las condicionales ya descritas, las cuales nos servirán de referencia para ejecutar el MMS y generar los 2 posibles escenarios. La figura No.2, muestra las hojas que tiene el libro de Excel llamado MMS 2010. La hoja 1 *Presentación*, tiene la estructura del lenguaje binario; la hoja 2 *Datos* posee las variables para el caso de estudio; la hoja 3 *Simulador*, los datos de los hogares con las condicionales y; finalmente la hoja 4 *Resultados* muestra los resultados para cada uno de los hogares que forman parte de la ENIGH, presentados en términos del ingreso de acuerdo a los criterios establecidos.

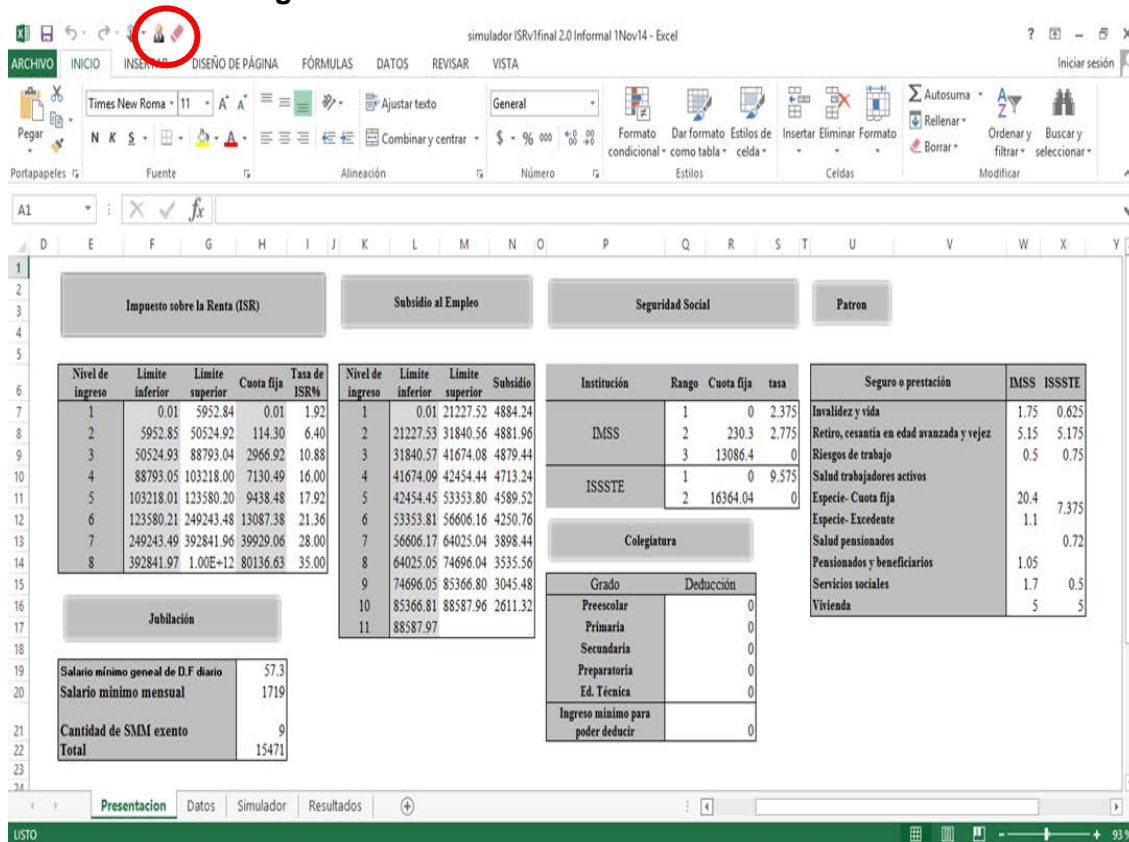
**Figura No.2 Hojas Excel MMS 2010**



**Fuente:** Elaboración propia.

En las figuras 3 y 4, se muestran las pantallas del MMS 2010, así como el mecanismo que sigue para obtener los resultados. Para empezar con la simulación, uno debe posicionarse en la hoja *Presentación* y después seleccionar el ícono que aparece en la parte superior izquierda (véase figura 3), a través de la *Simulación Inicial* esta macro lo que hace es repetir *i* veces el mismo proceso. También se puede realizar dando click en el ícono de simulador, una vez adentro elegir una de las diferentes pestañas con la que queremos trabajar (véase figura 4).

**Figura No.3 Ubicación macros en Excel MMS 2010**



Fuente: Elaboración propia.

Quando se termina de ejecutar el MMS 2010, los resultados aparecerán en la hoja 4 *Resultados*. Si queremos ejecutar otro escenario, se hará mediante un botón que se llama *borrar* y se encuentra situado en la parte superior del simulador, al lado derecho del ícono de la macro, apareciendo con la forma de una goma (ver anexos).

**Figura No.4 Pantalla ISR MMS 2010**

Impuesto sobre la renta (ISR)			Subsidio al empleo (SE)		
Nivel de Ingresos	Limete Superior	Tasa de ISR	Nivel de Ingresos	Limete Superior	Subsidio
1	5952.84	1.92	1	21227.52	4884.24
2	50524.92	6.4	2	31840.56	4881.96
3	88793.04	10.88	3	41674.08	4879.44
4	103218	16	4	42454.44	4713.24
5	123580.2	17.92	5	53353.8	4589.52
6	249243.48	21.36	6	56606.16	4250.76
7	392841.96	28	7	64025.04	3898.44
8	1000000000000	35	8	74696.04	3535.56
			9	85366.8	3045.48
			10	88587.96	2611.32

**Fuente:** Elaboración propia.

En este contexto, ya se explicó el funcionamiento del MMS 2010 ahora pasaremos al análisis de los resultados y los dos escenarios generados con él.

### **3.5.2 Resultados del costo fiscal del trabajo informal de los jóvenes en su aportación a la seguridad social**

Es importante recordar, que nuestro estudio de caso genera dos escenarios para determinar el costo fiscal de la informalidad de los jóvenes en su aportación a la seguridad social, el primer escenario que se modela es el cálculo para determinar cuánto aportan los jóvenes que se encuentran dentro de la formalidad a la seguridad social, por medio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); mientras que el segundo escenario, calcula cuánto está dejando de percibir el IMSS, a causa de que los jóvenes no se encuentran dentro de la formalidad.

Por esta razón, urge realizar un breve análisis del IMSS, es así que, el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene como mandato “garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el

otorgamiento de una pensión...”, de acuerdo con el Artículo 2 (Ley del Seguro Social, 2014, p. 1). Dentro del conjunto de instituciones que otorgan prestaciones de seguridad social y/o aseguramiento público en salud en México, el IMSS es la institución con el mayor número de población derechohabiente.

Es conocido que la situación financiera del IMSS es crítica, principalmente porque responde a dos de sus principales funciones: como asegurador y, como prestador de servicios y administrador de su patrimonio, fondos y reservas. Dentro de los principales problemas que enfrenta esta institución se encuentra atender a la población de trabajadores, pensionados y de sus familiares con necesidades cada vez más caras y complejas, aunado al envejecimiento de la población derechohabiente con padecimientos crónicos degenerativos cada vez más costosos. Conjuntamente, el problema del pasivo laboral del Régimen de Jubilaciones y pensiones de los trabajadores (Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del IMSS 2011).

Hay que resaltar, que el IMSS, considera impostergable la adopción de medidas estructurales, por una parte que permitan aumentar los ingresos del Instituto y por la otra, distribuirlo de acuerdo con las necesidades de cada sector. En este tenor, es válido preguntarse por qué no existen políticas públicas que incorporen a los jóvenes a la economía formal, puesto que el gobierno está desaprovechando la fuerza laboral de los jóvenes. Veamos cuáles fueron los resultados que obtuvimos derivados del cálculo de la informalidad.

El cuadro 18, muestra la aportación de las cuotas de la seguridad social pagadas por el trabajador (CSSPT), los tres deciles que concentran la mayor parte de las cuotas son: el 1, seguido por decil 8 y en tercer lugar el decil 2.

**Cuadro 18. Aportación de seguridad social de los jóvenes que se encuentran en la economía formal**

(PESOS)				
Decil	Cuota de seguridad social pagada por el trabajador	Cuota de seguridad social pagada por el trabajador %	Cuota de seguridad social pagada por el empleador	Cuota de seguridad social pagada por el empleador %
<b>1</b>	68,978,373.17	19.9%	393,294,755.92	16.5%
<b>2</b>	45,853,960.32	13.2%	310,473,323.53	13.1%
<b>3</b>	25,934,740.28	7.5%	163,968,336.31	6.9%
<b>4</b>	30,904,145.56	8.9%	301,584,695.44	12.7%
<b>5</b>	21,035,940.22	6.1%	139,999,859.74	5.9%
<b>6</b>	13,852,673.80	4.0%	108,372,489.53	4.6%
<b>7</b>	28,947,652.44	8.4%	213,311,234.03	9.0%
<b>8</b>	62,240,478.34	18.0%	402,003,818.75	16.9%
<b>9</b>	15,932,383.20	4.6%	133,109,714.47	5.6%
<b>10</b>	32,903,610.09	9.4%	212,550,840.20	8.8%
<b>Total</b>	<b>346,583,957.42</b>	<b>100.0%</b>	<b>2,378,669,067.91</b>	<b>100.0%</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

La suma total de los ingresos por concepto de seguridad social pagada por los trabajadores jóvenes, es de 346 millones 583 mil 957 pesos, mientras que la cuota de seguridad social pagada por el empleador (CSSPE), es de 2 mil 378 millones 669 mil 67 pesos. La cuota de la seguridad social pagada por el trabajador representa un 15 por ciento del total de la cuota de seguridad social pagada por el empleador.

En un segundo escenario, se encuentra lo que los jóvenes dejan de aportar al IMSS, derivado de su situación de informalidad, tal como se observa en el cuadro 19.

**Cuadro 19. Jóvenes que se encuentran en la economía informal y lo que dejan de aportar al IMSS**

(PESOS)				
Decil	Cuota de seguridad social pagada por el trabajador	Cuota de seguridad social pagada por el trabajador %	Cuota de seguridad social pagada por el empleador	Cuota de seguridad social pagada por el trabajador %
1	498,177,496.68	10.6%	4,582,854,760.83	10.3%
2	536,557,043.43	11.4%	4,972,694,503.96	11.1%
3	441,451,377.59	9.4%	4,180,492,918.73	9.4%
4	462,552,101.61	9.8%	4,413,625,839.75	9.9%
5	503,544,191.84	10.7%	4,744,134,298.36	10.6%
6	491,440,506.36	10.4%	4,586,004,261.67	10.3%
7	424,364,991.97	9.0%	4,369,603,783.95	9.8%
8	484,086,311.26	10.3%	4,334,572,960.73	9.7%
9	447,142,714.18	9.5%	4,320,137,582.25	9.7%
10	430,019,574.71	8.9%	4,119,394,787.77	9.2%
<b>Total</b>	<b>4,719,336,309.64</b>	<b>100.0%</b>	<b>44,623,515,698.00</b>	<b>100.0%</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

La suma total de los ingresos que se dejan de percibir por concepto de seguridad social pagada por los trabajadores jóvenes es de 4 mil 719 millones 336 mil 309 pesos, mientras que la cuota de seguridad social pagada por el empleador es de 44 mil 378 millones 669 mil 67 pesos. La cuota de la seguridad pagada por el trabajador representa un 11 por ciento del total de la cuota de seguridad pagada por el empleador.

Como se mencionó anteriormente los ingresos del IMSS son limitados, lo que afecta su viabilidad financiera y por ende genera problemas, en el cuadro 20 se muestra un estado de ingresos y gastos dictaminados al 31 de diciembre de 2010 y 2009. En este cuadro, se observa que los ingresos que corresponden a las cuotas obrero-patronales (COP) son de 171,718 millones de pesos.

**Cuadro 20. Estado de ingresos y gastos IMSS 2010-2009**

<b>Estado de Ingresos dictaminados al 31 de diciembre de 2010 y 2009 (millones de pesos)</b>		
<b>Concepto</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>
<b>Ingresos</b>		
Cuotas obrero-patronales	171,718.00	158,526.00
Aportaciones del Gobierno Federal	50,690.00	46,920.00
Productos de Inversiones y otros ingresos, neto	29,113.00	20,033.00
<b>Total de ingresos<sup>1</sup></b>	<b>251,521.00</b>	<b>225,479.00</b>
<b>Gastos</b>		
Servicios de Personal <sup>2/</sup>	112,746	103,536
Costo de obligaciones laborales <sup>3/</sup>	702,139	690,889
Prestaciones en dinero	21,192	17,375
Consumos de medicamentos, materiales de curación y otros	36,257	31,659
Mantenimiento	3,311	2,970
Servicios generales y subrogación de servicios	17,979	17,627
Intereses financieros y actuariales	297	340
Pérdida por deterioro de instrumentos financieros	672	-
Castigos por incobrabilidades y fluctuación en precios	2,025	1,804
Depreciaciones	1,962	1,884
Reversión de cuotas obrero patronales	931	897
Reservas financieras y actuariales	6,138	6,275
<b>Total de gastos</b>	<b>905,649</b>	<b>875,256</b>
<b>Excedente neto de ingresos sobre gastos del ejercicio</b>	<b>-654,128</b>	<b>-649,777</b>
<p>1/ Los totales pueden no coincidir por cuestiones de redondeo.</p> <p>2/ En servicios de personal (112,747 millones de pesos), no se consideran 4,482 millones de pesos de pagos por prima de antigüedad, cláusulas contractuales y aportación del Instituto al RJP, ya que están incluidos en costo de obligaciones laborales.</p> <p>3/ Incluye pagos al personal jubilado por 36,477 millones de pesos y costo de beneficios a los empleados por 6,923 millones de pesos.</p> <p><b>Fuente:</b> Dirección de Finanzas (DF), IMSS, a partir de los Estados Financieros dictaminados al 31 de diciembre de 2010 y 2009, del Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del IMSS.</p>		

Asimismo, es evidente que las obligaciones laborales juegan un papel preponderante en la determinación del resultado, pues su monto es de 702,139 millones de pesos, lo que representa cerca del 80 por ciento del total de los gastos. Ahora bien, al realizar la suma de los gastos y restárselos a los ingresos, se obtiene un monto desfavorable por 654,128 millones de pesos.

En este contexto, si los jóvenes que se encuentran en la informalidad pasaran a la formalidad, los ingresos que captaría el gobierno por las cuotas obrero patronales, serían de 49,343 millones (véase cuadro 21), lo que representaría casi el 30 por ciento del total de las cuotas obrero patronales (véase cuadro 22).

**Cuadro 21. Cuotas obrero-patronales en el sector informal**  
(Millones de pesos)

Sector informal			
Variables	Cuota de seguridad social pagada por el trabajador	Cuota de seguridad social pagada por el empleador	Total cuotas obrero patronales
<b>Total</b>	4,719.0	44,624.0	49,343.0

**Nota:** El importe puede no coincidir debido al redondeo.

**Fuente:** Elaboración propia.

**Cuadro 22. Relación cuotas obrero-patronales en el sector informal**  
(Porcentaje)

Sector formal sobre el informal (Porcentaje)			
Variables	(CSSPT informal) / (COP)	(CSSPE informal) / (COP)	Total (CSSPE informal) / (COP)
<b>Total</b>	3.00%	26.00%	29.00%

**Fuente:** Elaboración propia.

Finalmente, con el total de las cuotas obrero-patronales que se están dejando de captar pertenecientes al sector informal, alcanzaría para pagar diversos gastos como: el consumo de medicamentos, materiales de curación y otros, mantenimiento, intereses financieros y actuariales, pérdida por deterioro de instrumentos financieros, castigos por incobrabilidades y fluctuación en precios, depreciaciones, reversión de cuotas obrero patronales, lo que sumaría 45,455 millones de pesos. De igual forma, se podría pagar cerca del 50 por ciento de los gastos por servicios de personal.

En general, esta modelación nos permite analizar la situación de los jóvenes en su aportación a la seguridad social, destacando la segmentación de este grupo, mostrando, por una parte, la poca atención que el gobierno ha puesto en este tipo de problemas y, en segundo lugar, el desaprovechamiento de los ingresos que se podrían obtener de este grupo.

Con las nuevas modalidades de contratación que contempla la LFT, se pretenden quitar las rigideces que inhiben el desempeño y funcionamiento del mercado laboral, así como insertar a un mayor número de jóvenes a la formalidad



y con ello reducir la informalidad, sin embargo esta Ley no contempla la heterogeneidad que implica el mercado mexicano, por ejemplo en la distribución del ingreso, en la falta de un contrato por escrito, o en derechos como acceso a la atención médica, al aguinaldo, a vacaciones, al reparto de utilidades, a poseer SAR o AFORE, entre otros derechos. Provocando que un gran número de jóvenes queden excluidos y por ello orillados a unirse a la informalidad, lo que refleja que no se creen empleos decentes, sino precarios.

## CONCLUSIONES

Derivado de las experiencias negativas que se vivieron en Brasil y Argentina durante los años cincuenta y sesenta, se evidenciaron una serie de dificultades de orden estructural, emanados del Modelo de Sustitución de Importaciones, en el que destacaban problemas como: estancamiento de la economía, desempleo, subempleo, baja calidad de vida, concentración del ingreso en algunas clases sociales, deterioro del comercio exterior y de la Balanza de Pagos, aunado al alza en los precios.

Esta situación dio pauta, para que Milton Friedman y los economistas de Chicago, consideraran necesario que las economías subdesarrolladas cambiaran hacia un modelo económico abierto, estable y liberalizado, un mercado capitalista vigoroso y libre, consolidado con la formulación del Consenso de Washington en 1989. De forma que, se empezaron a implementar programas de corte monetarista durante los sesentas y setentas, en países como Chile, Argentina, Bolivia, Perú y Uruguay. En este tenor, el esquema ortodoxo implicaba: contracción monetaria y del crédito, recorte del gasto público, baja de los salarios reales, devaluación del tipo de cambio, eliminación de los subsidios y controles de precios; todo esto con el fin de hacer frente a la crisis de deuda derivada del excesivo endeudamiento, del agotamiento del Modelo de Sustitución de Importaciones y de las elevadas tasas de interés, con el fin de salvar y consolidar el sistema financiero.

Es así, que distinguimos que durante los ochentas y noventas, se empezó el proceso de desregulación de las economías en concordancia con el Consenso de Washington. Frente a esta situación, el BM y el FMI plantearon cambios estructurales en la orientación de la economía hacia el exterior. Asimismo, en el marco de la teoría Neoclásica, se planteó la necesidad de eliminar las rigideces del mercado laboral, con el objetivo de adaptarse a las nuevas necesidades de la economía y dejar actuar a las libres fuerzas de la oferta y la demanda, de forma que el mercado laboral encuentre el equilibrio reflejado a través del pleno empleo, por este motivo la flexibilidad juega un rol preponderante, sobre todo en México, al ser un elemento que impulsó la reforma de la LFT.

El problema del desempleo se agudizó y precarizó a nivel mundial, afectando principalmente a los jóvenes. Tan solo en México, más de la mitad de los jóvenes están desempleados, situación que refleja la precariedad de las condiciones laborales, al carecer del elemento más importante de la protección laboral, la atención médica.

El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, sirvió de marco para construir el andamiaje jurídico, a través del cual se llevó a cabo, la modernización de la LFT. Los temas que abarca la reforma son: la incorporación del trabajo decente o digno; el establecimiento de las nuevas modalidades de contratación, de los periodo a prueba, de capacitación inicial, por tiempo indeterminado y; de la incorporación de la subcontratación u outsourcing, entre otros temas.

Rescatando algunos efectos positivos de la nueva Ley tenemos: la prohibición de la exigencia de la prueba de no embarazo, los cinco días de licencia por paternidad, así como los límites en las jornadas de las trabajadoras domésticas. Sin discusión alguna, la reforma de noviembre de 2012 a la Ley Federal del Trabajo, reduce a un mínimo los *derechos individuales y colectivos de los trabajadores*. En este contexto, el mayor perjuicio ocasionado por la reforma, estriba en atropellar la esencia de las normas de trabajo; la protección de la clase trabajadora, al pretender borrar de la conciencia colectiva de los trabajadores, que son una clase vulnerable.

Con la instauración de las nuevas modalidades de contratación, se aminora significativamente la relación patrón-trabajador, principalmente con la aprobación de la subcontratación. La precarización se está profundizando, en primer lugar, porque los incentivos que se ofrecen en la formalización de los contratos de trabajo no son suficientes, debido a la gran flexibilidad numérica, aunado a que las modalidades de contratación sobrepasan a la realidad. En segundo lugar, no hay un mejoramiento sustantivo en los índices de competitividad, debido a la falta de estrategias que propicien el desarrollo económico. En tercer lugar, la experiencia de otros países, cuando se han adoptado formas de contratación más flexibles, no auguran un buen pronóstico, España es un país clave en este ámbito, actualmente

ha instaurado cuatro reformas laborales, pero es el país europeo con mayor desempleo.

Por otra parte, el uso de microsimuladores, en la actualidad ha servido como una herramienta capaz de simular los cambios de un sistema fiscal para una muestra de individuos u hogares a través de microdatos. En este sentido, el uso del Microsimulador 2010, nos permitió ver lo que está dejando de percibir el gobierno a causa de que los jóvenes se encuentren empleados en la informalidad. De igual manera, se resalta la importancia de este instrumento, ya que a partir de la información de la ENIGH 2010, se simularon dos escenarios, con los cuales se determinaron las cuotas obrero-patronales, tanto en el ámbito formal, como en informal.

Más adelante, se habló de la crítica situación financiera por la que pasa el IMSS, al demandar día a día más ingresos, resultado de las necesidades cada vez más caras y complejas de este instituto, aunado al creciente pasivo laboral del régimen de jubilaciones y pensiones de los trabajadores. Situación que afecta su viabilidad financiera y por ende genera más problemas.

En efecto, si existieran las condiciones y los incentivos para que los jóvenes que se encuentran en la informalidad transitaran hacia la formalidad con la nueva reforma, los ingresos que captaría el gobierno derivado de las cuotas obrero-patronales, alcanzarían para pagar cerca del 50 por ciento del total de los gastos anuales del IMSS por concepto de servicios de personal, lo que sumaría un 30 por ciento extra a las cuotas que el IMSS capta anualmente. En suma, el desaprovechamiento de la fuerza laboral de los jóvenes representa un costo para la economía.

Es menester, emplear políticas públicas que generen sinergias entre el gobierno, las universidades, las empresas y la población, con el afán de que un mayor número de jóvenes se integren al mercado laboral formal y por ende posean un trabajo digno.

Otro tema que no fue considerado como relevante en la reforma a la LFT, es el salario, ya que solo se aborda en las nuevas formas de contratación, dejándolo en consecuencia a merced de las libres fuerzas de la oferta y la demanda; situación

que no solucionará el problema de la distribución y concentración del ingreso, sólo generará que se agrave y se acentúe.

A lo largo de este trabajo, se puntualizó el problema de los jóvenes dentro del mercado laboral, el cual sigue siendo grave, pues a pesar de la reforma y los cambios que ha hecho el gobierno a través de la implementación de diversos programas enfocados a combatir el problema, estos no han tenido ni el éxito, ni el alcance que se desea. Situación que ha generado, que no se creen empleos decentes, tal como fue planteado en las reformas a la LFT, además se nota un efecto inverso en la contratación de los jóvenes, ya que el mercado laboral favorece a personas con educación básica, de forma que al estar sobre calificado o poseer más grados de estudio, menor será la posibilidad de poder acceder a un empleo decente.

Es síntesis, el deterioro de la situación laboral, la acentuación de la inseguridad y la desigualdad son amenazas a la paz social, al progreso y al desarrollo de las sociedades. En este tenor, la LFT fue planteada como el instrumento que acabará con los problemas del mercado laboral mexicano, sin embargo, si no existe un cambio en la política económica, acompañado de no solamente controlar la inflación, sino también de incentivar el crecimiento económico, no se resolverá el problema de la informalidad y el desempleo. Por lo tanto, es importante romper y abandonar la idea de que es mejor un empleo precario que estar desempleado.

## ANEXOS

### Figura No.5 Pantalla Seguridad Social MMS 2010

Simulador ISR-SS-Jubilaciones-Colegiaturas

Presentación | ISR | Seguridad Social | Jubilaciones y colegiaturas

**Pago de seguridad social por parte del patrón**

Seguro o prestación	IMSS	ISSSTE
Invalidez y vida	1.75	0.625
Retiro y cesantía en edad avanzada y vejez	5.15	5.175
Riesgos de trabajo	0.5	0.75
Salud trabajadores activos		
Especie- cuota fija	20.4	7.375
Especie excedente	1.1	
Salud pensionados		0.72
Pensionados y beneficiarios	1.05	
Servicios sociales	1.7	0.5
Vivienda	5	5

**Pago de seguridad social por parte del trabajador**

Rango	IMSS		ISSSTE	
	Cuota fija	Tasa	Cuota fija	Tasa
1	0	2.375	0	9.575
2	230.3	2.775	16364.04	0
3	13086.4	0		

Fuente: Elaboración propia.

### Figura No.6 Pantalla Jubilaciones y Colegiaturas MMS 2010

Simulador ISR-SS-Jubilaciones-Colegiaturas

Presentación | ISR | Seguridad Social | Jubilaciones y colegiaturas

**Monto deducible de colegiatura por hijo**

Monto de jubilación exenta		Grado	Monto
Rubro	Valor		
Salario mínimo diario en el D.F	57.3	Preescolar	0
Nivel de salarios mínimos exentos	9	Primaria	0
		Secundaria	0
		Preparatoria	0
		Educación técnica	0
		Ingreso mínimo para deducir	0

Fuente: Elaboración propia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benítez Rochel, José Juan. (1988). *Mercados segmentados de trabajo: un nuevo enfoque para la política laboral*. Ed. Universidad de Málaga. España.
- BID. (1996). *Progreso Económico y Seguridad Social en América Latina*. Informe. Washington, D.C. Noviembre.
- Brunhes Bernard (1989). La flexibilité du travail, Réflexions sur le modèles européens. *Droit Social*. No.3 marzo.
- Chávez Ramírez, Paulina Irma. (2001). Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto. *Aportes*, mayo-agosto, vol. VI, número 017, 57-74. México.
- (1996). *Las cartas de intención y las políticas de estabilización y ajuste estructural de México, 1982-1994*. Premio Anual de Investigación Económica Jesús Silva Herzog. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas. México.
- Dahrendorf, Ralph. (1986). *La Flexibilidad del Mercado de Trabajo*. Informe de un grupo de expertos de alto nivel al Secretario General de la OCDE. Ed. OCDE. Tr. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, España.
- Dornbusch, Rudinger, Fischer, Stanley, Startz, Richard y Dávila Martínez, F. J. (2009). *Macroeconomía*. Ed. Mcgraw-Hill. Tr. Francisco Javier, Dávila Martínez. 2ª ed. México.
- Ferguson, Charles. E., y Villegas García, C. (1985). *Teoría neoclásica de la producción y la distribución*. Ed. Trillas. Tr. Carlos Villegas García; revisión técnica Jorge Manjarrez Rivera. México.

- Fina Sanglas, Lluís y Pérez Infante, J. (2001). *El reto del empleo*. Ed. McGraw-Hill Interamericana de España. Madrid.
- Froyen, Richard T y Rosas Lopetegui, G. (1997). *Macroeconomía: teorías y políticas*. Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana. Tr. María de los Ángeles Pérez Cue. Santafé de Bogotá.
- Guillén Romo, Héctor. (1994). El neoliberalismo en América Latina. Ed. *Investigación Económica* No. 209: DEP-FE UNAM. México.
- Krugman, Paul y Pérez Apilanez, G. (2007). *Macroeconomía*. Ed. Reverté. Tr. Pérez Apilanez Gotzone. España.
- Leroy Miller, Roger y VanhHoose D. David. (2005). *Macroeconomía, teorías políticas y aplicaciones internacionales*. Ed. Thomson. 3ª Edición. México.
- Parkin, Michael., Esquivel, Gerardo., Muñoz, M., y Martínez Gay, M. G. (2007). *Macroeconomía: versión para Latinoamérica*. Ed. Pearson Educación. Tr. Mónica Gabriela Martínez Gay. México.
- Piore, Michael y Sabel Ch. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Ed. Alianza Universidad. Tr. Ma. Esther Rabasco y Luis Toharia. Madrid.
- Rioux, Pastor. (1945). *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917*. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México.
- Tokman, Víctor E. (2004). *Una voz en el camino: Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*. Ed. Fondo de Cultura Económica. México.



Wonnacott, Paul y Wonnacott, Ronald. (1992). *Economía*. Ed. McGraw-Hill. Tr. Francesc Sole i, Parellada. Madrid.

## REFERENCIAS INTERNET

Absalón, Carlos y Urzúa, Carlos M. (2012). Modelos de micro simulación para el análisis de las políticas públicas. Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. *Revista Gestión y Política Pública* 2012. Volumen XXI, Número. 1. Recuperado el 26 de mayo de 2014 de <http://alejandria.ccm.itesm.mx/egap/documentos/EGAP-2010-02.pdf>

Bensusán, Graciela. (2013). *Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México*. Ed. Naciones Unidas-CEPAL, Serie estudios y perspectivas No. 143. México. Recuperado el 20 de agosto de 2013 de <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/6/49756/ReformalaboralMexico.pdf>

Cámara de Diputados. (2012). Iniciativa de Trámite preferente. Estudio comparativo de texto vigente y texto propuesto de la iniciativa presentada en calidad de iniciativa preferente a la cámara de diputados. México. Recuperado el 12 de enero de 2013 de <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-54-12.pdf>

Cervantes Niño, José Juan; Gutiérrez Garza, Esthela; Palacios, Lylia. (2008). El concepto de economía informal y su aplicación en México: factibilidad, inconvenientes y propuestas. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 23(1) 21-54. Recuperado el 20 de junio de 2014 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31223102>

Del-Valle, Alejandro. H. (2010). REFORMAS ESTRUCTURALES, MERCADO DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL EN AMÉRICA LATINA. *Portularia*,

*revista de trabajo social*, X(1), 3-21, España. Recuperado el 25 de agosto de 2013 de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=161015610002>

Diario Oficial de la Federación. (2014). *Ley del Seguro Social*. 2 de abril de 2014. México. Recuperado el 21 de junio de 2014 de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf>

----- (2012). *Ley Federal del Trabajo*. 30 de noviembre de 2012. México. Recuperado el 21 de febrero de 2013 de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

Espinoza, Malva. (2003). *Trabajo decente y protección social*. Oficina Internacional del Trabajo, textos de capacitación, eje para la acción sindical. Chile. Recuperado el 1 de abril de 2014 de <http://white.oit.org.pe/ssos/documentos/trabajodecenteyproteccionsocial.pdf>

Gómez Naranjo, Luis Guillermo., Gómez Agudelo, Yesid y Borráez Álvarez, Andrés Felipe. (2005). Apuntes sobre la economía informal caso medellín (Primera parte). *Semestre Económico*, 8(15) 31-46. Recuperado el 1 de abril de 2014 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=165013659002>

Huesca, Luis y Serrano, Alfredo. (2005). El impacto fiscal redistributivo desagregado del impuesto al valor agregado en México: Vías de Reforma. *Investigación económica*. LXIV(253) 89-122. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60125303>

IMSS. (2011). *Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del IMSS*. México. Recuperado el 25 de junio de 2014 de

[http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/2011/2011\\_InformeEjecutivoFederal2010-2011.pdf](http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/2011/2011_InformeEjecutivoFederal2010-2011.pdf)

INEGI. (2014). La informalidad laboral. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Marco conceptual y metodológico. Recuperado el 20 de mayo de 2014 de

<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/biblioteca/detalle.aspx?c=265&s=inegi&upc=702825060459&pf=prod&f=2&cl=0&tg=0>

----- (2011). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2010*. Descripción de la base de datos, de <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/biblioteca/detalle.aspx?c=27888&upc=702825002421&s=est&tg=0&f=2&pf=ench>

----- (2011b). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2010*. Diseño muestral. Recuperado el 2 de junio de 2014 de <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/biblioteca/detalle.aspx?c=27914&upc=702825002420&s=est&tg=0&f=2&pf=ench>

Martínez Rangel, Rubí; Soto Reyes Garmendia, Ernesto. (2012). El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina. *Política y cultura*, No. 37, 35-64, México. Recuperado el 25 de agosto de 2013 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26723182003>

Martínez Pérez, Juan Froilán. (2005). El sector informal en México. *El Cotidiano*, (130) 31-45. Recuperado el 20 de mayo de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32513005>

Núñez Castrejón, Antonia y Gómez Chiñas, Carlos. Controversia y debate actual sobre el sector informal. *Análisis Económico*, No. 54, vol. XXIII, tercer

trimestre de 2008. Recuperado el 14 de mayo de 2014, de <http://www.analisiseconomico.com.mx/pdf/5407.pdf>.

OCDE. (2012). *Perspectivas OCDE: México Reformas para el Cambio*. México. Recuperado el 15 de enero de 2013, de <http://www.oecd.org/mexico/49363879.pdf>

----- (2010). *Perspectivas OCDE: México Políticas Clave para un Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 16 de enero de 2013. México, de <http://www.oecd.org/mexico/45391108.pdf>

----- (1992). *The Jobs Study. Part II The Adjustment Potential of the Labor Market*. París.

OIT. (2014). *Tendencias Mundiales del Empleo 2014*. Recuperado el 7 de junio de 2014 de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_234111.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_234111.pdf)

----- (2013). *Tendencias Mundiales del Empleo*. Recuperado el 21 de febrero de 2013 de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_202216.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202216.pdf)

----- (2005). *Economía Informal en las Américas: situación actual, prioridades de políticas y buenas prácticas*. OIT. Recuperado el 18 de mayo de 2014. De [http://white.oit.org.pe/cimt/nn/documentos/economia\\_informal\\_\\_resumen.pdf](http://white.oit.org.pe/cimt/nn/documentos/economia_informal__resumen.pdf)

----- (2002). *Conferencia Internacional de Trabajo 90.a*. Austria. Recuperado el 18 de mayo de 2014 de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-iii-1b.pdf>

----- (1999). *Trabajo Decente*. Suiza. Recuperado el 1 de abril de 2014 de <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09651/09651%281999-87%29.pdf>

----- (1976). El sector urbano no formal: definición, medición y política. *Revista Internacional del Trabajo*. Julio-agosto de 1976, vol. 94, número 1, 77-90, Recuperado el 18 de mayo de 2014 de [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645\(1976-94-1\\_Jul-Ago\)77-90.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645(1976-94-1_Jul-Ago)77-90.pdf)

Ortíz Juárez, Eduardo. (2012). *Microsimulación fiscal: Una nueva herramienta desde PNUD*. Recuperado el 26 de mayo de 2014 de <http://www.revistahumanum.org/blog/microsimulacion-fiscal-una-nueva-herramienta-desde-pnud/>

Poder Ejecutivo Federal. *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*. (2007). México. Recuperado el 16 de Julio de 2013 de [http://www.snieg.mx/contenidos/espanol/normatividad/marcojuridico/PND\\_2007-2012.pdf](http://www.snieg.mx/contenidos/espanol/normatividad/marcojuridico/PND_2007-2012.pdf)

PROFEDET. 2014. *Derechos Laborales*. Recuperado el 20 de mayo de 2014 de <http://www.profedet.gob.mx/profedet/derechos.html>

Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (2010). Aprobación del Programa Económico 2011. Comunicado de prensa 093/2010. Recuperado el 27 de Agosto de 2013 de [http://www.shcp.gob.mx/SALAPRENSA/doc\\_comunicados\\_prensa/2010/noviembre/comunicado\\_093\\_2010.pdf](http://www.shcp.gob.mx/SALAPRENSA/doc_comunicados_prensa/2010/noviembre/comunicado_093_2010.pdf)

Spadaro, Amedeo. (2007). *Microsimulation as a tool for the evaluation of public policies: Methods and applications*. Fundación BBVA, Bilbao. España. Recuperado el 25 de mayo de 2014 de

<http://www.uib.cat/depart/deaweb/webpersonal/amedeospadaro/workingpapers/MicrosimulationBook.pdf>

----- y Oliver, Xisco. (2004). *Descripción técnica del modelo de microsimulación del sistema fiscal español "GLADHISPANIA"*. Palma de Mallorca, España. Recuperado el 25 de mayo de 2014 de [http://dea.uib.es/digitalAssets/136/136595\\_w7.pdf](http://dea.uib.es/digitalAssets/136/136595_w7.pdf)

The World Bank (BM). (1995). *Regional perspectives on World Development Report 1995: labor and economic reforms in Latin America and the Caribbean, Volume 1*. Recuperado el 13 de Julio de 2013 de [http://econ.worldbank.org/external/default/main?pagePK=64165259&theSitePK=475520&piPK=64165421&menuPK=64166093&entityID=000009265\\_3961219100757](http://econ.worldbank.org/external/default/main?pagePK=64165259&theSitePK=475520&piPK=64165421&menuPK=64166093&entityID=000009265_3961219100757)

Tokman, Víctor E. (2001). *De la informalidad a la modernidad*. OIT. Santiago de Chile. Recuperado el 2 de mayo de 2014 de [http://www.ilo.org/dyn/infoecon/iebrowse.page?p\\_lang=es&p\\_ieresource\\_id=486](http://www.ilo.org/dyn/infoecon/iebrowse.page?p_lang=es&p_ieresource_id=486)

Urzúa, Carlos M. y Castañón, Alberto. (2011). *The non-optimality of the Mexican indirect tax system*. México: EGAP, Tecnológico de Monterrey, CCM. Recuperado el 28 de mayo de 2014 de <http://alejandria.ccm.itesm.mx/egap/documentos/EGAP-2011-02.pdf>