

LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO Y SUS EFECTOS ECONÓMICOS

Luis Quintana Romero*
Blanca E. Garza Acevedo**

INTRODUCCIÓN

En 1 de diciembre de 2000, después de 71 años de gobernar consecutivamente, el Partido Revolucionario Institucional (PRI) inicia en México la alternancia política con la llegada a la presidencia del país de Vicente Fox (2000-2006). Fox, un empresario de la compañía Coca-Cola y proveniente de las filas de la derecha representada por el Partido Acción Nacional (PAN), logró concentrar el descontento popular de ese momento y llegar a la Presidencia de la República con un elevado nivel de popularidad. El Presidente Fox inició su gobierno con una elevada aprobación del 74% y concluyó su mandato con una porcentaje de solo el 45%. Pese a las expectativas generadas por el nuevo gobierno panista, sus resultados fueron muy limitados al centrarse en preservar la estabilidad macroeconómica propugnada por el gobierno anterior y sus logros reales estuvieron muy alejados de las promesas de campaña, en las que ofrecía tasas de crecimiento anuales del 7% y la creación de 1,300 mil nuevos empleos por año. Pese a la baja popularidad con la que culmina el período de gobierno de Fox, la sucesión presidencial fue muy disputada y los panistas estuvieron a punto de perder la elección ante el candidato de izquierda Andrés Manuel López Obrador. El panista Felipe Calderón es declarado como el nuevo presidente del país para el sexenio 2006-2012 en medio de un gran descontento popular y de graves acusaciones de fraude electoral. La diferencia de apenas medio punto porcentual con el candidato de izquierda, elevaron las sospechas de que la elección no había sido limpia, dudas a las que el propio presidente

* *Profesor titular en el Posgrado en Economía de la Facultad de Estudios Superiores Acatlán (Universidad Nacional Autónoma de México).*

** *Académica de la Universidad Panamericana en el área de economía.*

electo Calderón abonó al señalar, utilizando un lenguaje coloquial, que él había ganado la elección “haiga sido como haiga sido” (*sic*)¹.

Calderón se hizo del poder político del país con un nivel de aprobación relativamente muy bajo del 57%, lo cual le llevó a emprender medidas extremas para intentar ganar popularidad. El 8 de diciembre de 2006, con apenas unos días como presidente, Calderón anuncia la declaración de guerra en contra del narcotráfico. Ese día hace su anuncio vestido con un uniforme militar que visiblemente le quedaba grande y que a la postre los saldos de su lucha contra el narcotráfico permiten constatar que no solamente el uniforme le quedo grande, sino también el problema que buscaba enfrentar; a lo largo de su sexenio los cárteles de la droga se multiplicaron y el número de muertes violentas en el país alcanzó un record histórico que acumulaba más de 121 mil decesos ligados al narcotráfico y que incluso superaba a la violencia de países en guerra como Irak, Sri Lanka y Libia².

En medio de la escalada de violencia en el país, el gobierno del presidente Calderón encuentra terreno fértil para emprender también una ofensiva en contra de las expresiones más críticas a su gobierno, las cuales provenían principalmente del sindicalismo independiente. Aun y cuando el sindicalismo mexicano se había debilitado mucho a partir del ascenso del neoliberalismo a principios de los ochenta, aún sobrevivían sindicatos independientes en la industria eléctrica, la minería, la aviación y la educación que constituían un obstáculo a los planes del nuevo gobierno para llevar a cabo reformas a la Ley del Trabajo. El golpeteo a estos sindicatos tiene su caso más emblemático en el de los trabajadores agrupados en el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME); el 10 de octubre de 2009 el presidente Calderón decreta la extinción de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y con ello da por concluida la relación laboral con más de 44 mil trabajadores, que en ese momento son echados a la calle y se resguardan las instalaciones de la empresa con la fuerza pública. Con este hecho se abonaba el camino para la privatización del sector eléctrico y para el impulso a la reforma laboral en México, ya que el sindicato electricista se había caracterizado históricamente por su independencia, apoyo a las luchas sociales como la de los zapatistas y los estudiantes, y su combatividad en contra de las reformas neoliberales (LÓPEZ DE LA VEGA et al., 2010).

1 Para quienes desconocen el habla popular del mexicano, decir “haiga” es una forma incorrecta de decir “haya” y se usa en el lenguaje popular. El presidente Calderón la utilizó para enfatizar que, pese a las acusaciones de fraude en su elección, nadie podría hacer algo para cambiar ese resultado.

2 Estos datos provienen de las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México y que fueron utilizados por la Procuraduría General de la República para brindar un informe al Congreso sobre la situación de la violencia en el país en marzo de 2014. La nota periodística se puede consultar en el diario Excelsior en: <<http://www.excelsior.com.mx/nacional/2014/03/12/948239>>.

Ante la debilidad del movimiento obrero, el retroceso de los movimientos sociales frente al neoliberalismo y la existencia de un contexto de miedo generado por los enfrentamientos entre narcos y fuerzas militares por todo el país, el presidente Calderón firmó en noviembre de 2011, un día antes de dejar el poder, el decreto de reforma a la Ley del Trabajo mexicana. Con ese acto se dio curso legal no a una reforma, sino a una contra reforma laboral que le devolvía a los empresarios lo que años de lucha obrera les había arrebatado (LÓYZAGA, 2013).

La reforma laboral mexicana y sus consecuencias para los trabajadores, deben verse como un laboratorio en el cual se pueden visualizar las consecuencias de los procesos de reforma en materia laboral que han comenzado a impulsarse en otros países de América Latina, como es el caso de Brasil y Argentina, en donde una nueva oleada de neoliberalismo más extremo busca profundizar en la flexibilización del mercado de trabajo.

En este trabajo revisamos el proceso de reforma laboral mexicana y sus consecuencias para los trabajadores y más allá de dar lecciones para otros países sirvan estas páginas para alertar sobre los efectos negativos de esta nueva embestida en contra de los derechos de los trabajadores en América Latina.

EL PROCESO DE APROBACIÓN EXPRES DE LA REFORMA

En 2000, al terminarse el sistema de gobierno de partido único en México, también disminuyó el poder y predominio del Presidente de la República para presentar iniciativas de ley. En este nuevo contexto, la Cámara de Senadores y la Cámara de Diputados se convirtieron en participantes más activos y podían operar como contrapesos de las iniciativas presidenciales, incluso éstas corrían el riesgo de no alcanzar mayoría (MONTES, 2006; GAMBOA Y VALDÉS, 2011).

Para evitar que se pudieran frenar las iniciativas del ejecutivo federal, en 2012 se aprobó una reforma al artículo 71 de la Constitución mexicana en el que se brindaba el marco legal para la existencia de la llamada “iniciativa preferente” por parte del ejecutivo del poder federal:

“El día de la apertura de cada periodo ordinario de sesiones el Presidente de la República podrá presentar hasta dos iniciativas para trámite preferente, o señalar con tal carácter hasta dos que hubiere presentado en periodos anteriores, cuando estén pendientes de dictamen. Cada iniciativa deberá ser discutida y votada por el Pleno de la Cámara de su origen en un plazo máximo de treinta días naturales. Si no fuere así, la iniciativa, en sus términos y sin mayor trámite, será el primer

asunto que deberá ser discutido y votado en la siguiente sesión del Pleno. En caso de ser aprobado o modificado por la Cámara de su origen, el respectivo proyecto de ley o decreto pasará de inmediato a la Cámara revisora, la cual deberá discutirlo y votarlo en el mismo plazo y bajo las condiciones antes señaladas.” (Artículo 71, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, 2017)

Al mismo tiempo que hacía llegar al Congreso su último informe de gobierno el 1 de septiembre de 2012, el presidente Calderón aprovechando el nuevo marco legal enviaba dos iniciativas preferentes; una para modificar la ley de contabilidad gubernamental y la otra para impulsar un proceso rápido de aprobación de la reforma laboral.

A fines de septiembre de 2012, con el 70% de los votos y en menos de dos horas, los diputados aprobaron el dictamen de la reforma laboral, teniendo en contra a la oposición de izquierda. Para principios de noviembre el senado la ratificaba para turnarla al presidente para su promulgación y el 30 de noviembre se publicaba en el Diario Oficial con lo cual oficialmente se convertía en la nueva normativa laboral para el país (SEGOB, 2012).

El beneplácito del sector empresarial ante la nueva reforma laboral quedó de manifiesto con la publicación, el día 18 de octubre de 2012, de un comunicado en los principales diarios de circulación nacional del país titulado *¿Avanzamos o seguimos dando vueltas?* y en el cual concluían las principales cámaras empresariales diciendo “apoyamos decididamente el proyecto de reforma laboral, sin enmienda ni modificación alguna” (Consejo Coordinador Empresarial, 2012).

De esta forma y en el breve plazo de no más de tres meses, el gobierno había conseguido modificar de manera sustancial, el marco legal sobre el cual se habían estructurado las relaciones laborales del país desde el año de 1970.

LOS PRINCIPALES AJUSTES A LA LEY DEL TRABAJO

La reforma laboral propuesta se limitó a buscar propiciar una mayor flexibilización del mercado de trabajo, centrándose en la reducción del costo salarial y en la precarización laboral, al permitir nuevas modalidades de contratación como la subcontratación, los períodos de prueba, los contratos de capacitación inicial y el trabajo de temporada (QUINTANA, 2003; QUINTANA, 2013; SALAS, 2012). A continuación se analiza lo que consideramos son los elementos centrales de la reforma laboral.

En el documento oficial de la reforma laboral se establecen de manera clara los siguientes cinco objetivos (STPS, 2010; SEGOB, 2012):

1. Acceso al mercado laboral y creación de empleos.
2. Transparencia y democracia sindical.
3. Fortalecimiento de las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo.
4. Equidad de género, inclusión y no discriminación en las relaciones laborales.
5. Modernización de la justicia laboral.

Esos cinco objetivos definen el marco de temáticas sobre las cuales se buscaba transformar la Ley del Trabajo mexicana. En cada una de las temáticas planteadas se estructuraron cambios de fondo al sistema legal que a continuación describiremos con mayor detalle.

El primer cambio relevante en la nueva Ley del Trabajo se presenta en el artículo 2, al cual se incorpora el concepto de trabajo docente que ha sido promovido desde 1999 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999).

“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.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.”

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando 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. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres” (Ley Federal del Trabajo, artículo 2, 2015, p. 1).

El principio de trabajo decente es una adecuación necesaria para cualquier nueva normativa laboral, sin embargo, no deja de ser mera declaratoria sin peso legal alguno, cuando se le mira a través del resto de las reformas establecidas en la nueva Ley Federal del Trabajo y que le contradicen al establecer figuras y modalidades laborales que poco tienen que ver con el trabajo digno o decente.

Aunque la Reforma Laboral provocó el cambio de alrededor de 38 modalidades y figuras laborales (GONZÁLEZ, 2013), consideramos que las más relevantes son las siguientes:

– Nuevas modalidades de contratación: contratos a prueba, de capacitación inicial y de temporada (artículos 25, 35, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D y 39-E).

– Criterios para ocupar vacantes y ascender en el empleo: deja de ser relevante la antigüedad y se prioriza una mayor capacitación, aptitud y productividad (artículos 39-A, 153-A al 153-V, 154).

– La multihabilidad: los patrones asignaran a sus trabajadores tareas complementarias a su labor principal (artículo 56 *bis*).

– Regulación de la subcontratación u *outsourcing*: se definió la figura de “régimen de subcontratación laboral” (artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D).

– Reducción de salarios vencidos: se limita la generación de salarios vencidos hasta por un periodo máximo de 12 meses (artículos 48, 50, 947).

– Salario por unidad de tiempo: pago por hora (artículos 83 y 85).

Las modificaciones planteadas en los artículos antes referidos de la nueva ley laboral mexicana establecen modalidades del trabajo que no contribuyen a su dignificación sino más bien a su flexibilización.

La flexibilización laboral se lleva a cabo a través de una desregulación del mercado de trabajo, la cual opera a través de la incorporación del *outsourcing*, la subcontratación y la casualización de las relaciones laborales, el debilitamiento de las organizaciones sindicales, cambios institucionales, cambios en la movilidad del capital y el trabajo, además de una mayor flexibilidad salarial (MONASTIRIOTIS, 2005).

De esta manera la reforma laboral mexicana se convierte en un instrumento de la flexibilización laboral, al incorporar modalidades de empleo más precarias como son la subcontratación, los contratos de prueba, de capacitación inicial y de temporada. Flexibiliza los salarios y da lugar a una reducción de los costos laborales a través de esas modalidades más precarias de trabajo, al legalizar el pago de salarios por hora, afectar el pago de salarios vencidos,

aceptar la realización de tareas complementarias a la labor principal del trabajador e impactar su movilidad al establecer nuevas formas de ascenso laboral.

En particular, la legalización de figuras como la subcontratación es una verdadera amenaza para los derechos laborales, al impedir que las empresas para las que realmente labora el trabajador sean emplazadas a juicio laboral por despido injustificado. Además es conocido que las empresas utilizadas en la subcontratación o terciarización representan una vía para la evasión fiscal. Los datos disponibles para el país indican que de 900 de esas empresas registradas, únicamente 100 de ellas están inscritas en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y solo el 40% de las mismas paga impuestos. Por ello, México es visto como un paraíso fiscal para las empresas de subcontratación y ocupa el quinto lugar del *outsourcing* en América Latina (AMCPDF, 2016. <<http://amcpdf.org.mx/wp-content/uploads/2016/09/Outsourcing-3.pdf>>).

Ha sido tal la alarma en torno a la legalización del *outsourcing* en México que la propia Secretaría de Economía ha tenido que emitir una nueva norma, para evitar que se cometan abusos por dichas empresas. El proyecto de norma oficial para el *outsourcing* se registró a finales de 2016 y prevé que las empresas deben de cumplir con 120 puntos para obtener el distintivo de empresa certificada en terciarización y/o subcontratación. Entre los requisitos que se les pide a las empresas para obtener dicha certificación se les pide contar con registro patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), estar inscrita en el Servicio de Administración Tributaria (SAT), acreditar la existencia de domicilio fiscal, demostrar que cuenta con los recursos materiales y humanos para prestar el servicio, entre otros muchos requisitos (Secretaría de Economía, 2016). La nueva norma, de ser aprobada, entraría en vigor en el año 2018, sin embargo, hay dudas de que tenga un carácter de obligatoriedad, así que podría ser eludida por las empresas de subcontratación.

En febrero de 2017 se oficializaron en el Diario Oficial de la Federación (2017) nuevos ajustes a la legislación laboral del país. En dichos ajustes se realizaron cambios a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de México que han regido por años el marco de justicia laboral en el país y nuevas modificaciones a la Ley Federal del Trabajo. Entre las principales modificaciones se destacan las siguientes:

– Nuevos criterios para declarar ilícita una huelga; bajo estos criterios se realizó una modificación al artículo 123 de la Constitución entre los que se encuentran que sí afecta servicios públicos y no se notificó con 10 días de anticipación a los tribunales laborales o cuando haya violencia generalizada

en contra de personas y propiedades la huelga será ilícita (artículo 123, A, 1, fracciones XVIII, XIX y XX).

– Desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y su sustitución por tribunales laborales; tradicionalmente en México los conflictos laborales eran atendidos en juntas tripartitas, ahora esos conflictos tendrán que ser dirimidos en tribunales judiciales (artículos 107 y 123, fracción XX).

– Pago por enfermedad: se aprobó un dictamen que modifica la Ley Federal del trabajo, ahí se establece que ante enfermedad laboral los trabajadores en lugar de percibir el 100% de su salario solo obtendrán el 50%. Además se estableció que las tablas de enfermedades y de incapacidades permanentes sean modificadas por una comisión consultiva, lo cual abre la puerta para que sean los empresarios quienes determinen cuáles enfermedades son susceptibles de pago (Ley Federal del Trabajo, artículos 513, 515 y 515 *bis*).

Entre las nuevas modificaciones, un aspecto que se ha considerado positivo de las reformas es la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a través de una reforma al artículo 123 de la Constitución Política Mexicana en materia de justicia laboral, ya con ello se crea un nuevo organismo federal encargado de llevar a cabo el registro de los sindicatos y los contratos colectivos. Esta parte de la reforma brinda posibilidades para combatir la corrupción imperante en las Juntas de Conciliación, en las que se registraban sindicatos, blancos y de protección y se impedía el libre ejercicio de los derechos laborales de sindicalización. Sin embargo, también hay posiciones que advierten sobre el riesgo de que ello también abra la puerta a procesos judiciales más largos y costosos en los nuevos tribunales laborales.

Analizando de conjunto la Reforma Laboral mexicana se podría señalar que sus efectos primordiales están delimitados en la promoción de una mayor flexibilidad del mercado de trabajo. Siendo, por lo tanto, su efecto principal una mayor contracción del costo salarial, lo cual ante el progresivo deterioro de los salarios en México impactará negativamente a la demanda interna y al mercado doméstico.

La Reforma Laboral flexibiliza drásticamente las condiciones de despido y contratación, por lo que el gobierno sigue aplicando la máxima de “que todo cambia para seguir igual”, ya que como afirma Salas (2012) las causas del desempleo y bajos salarios no están en esos factores sino en la baja capacidad de crecimiento del país.

A continuación se presentan algunos datos que pueden ilustrar las tendencias en los cambios generados por la Reforma Laboral en el mercado de trabajo mexicano.

LA REFORMA LABORAL Y SUS EFECTOS ECONÓMICOS

En julio de 2017, el Presidente mexicano Enrique Peña Nieto lanzó un spot publicitario en televisión, en el cual se jactaba de que en tan solo cuatro años de su gobierno se habían creado 2.8 millones de empleos formales con beneficios sociales. Incluso señala en el mismo video publicitario que su gobierno debe ser considerado “el sexenio del empleo”, ya que al contrastar históricamente, el empleo nunca había alcanzado tal magnitud con otros gobiernos³.

La primer duda que salta a la vista de cualquier estudioso del tema laboral es cómo una economía que a lo largo de más de treinta años sólo ha crecido a una tasa anual promedio del 2.5% puede crear tales montos de nuevos puestos de trabajo.

En México, como ya hemos señalado antes, se ha impulsado desde principios de los años ochenta una estrategia de corte neoliberal que hasta la fecha sigue siendo la base de la política económica del país. El resultado principal de esa estrategia ha sido el lento crecimiento económico, la precarización de la fuerza de trabajo y una mayor pobreza. Recientes datos de la Comisión Económica para América Latina (2016) señalan la desigualdad en México resulta muy superior a la media regional; mientras la economía mexicana sólo creció a una tasa de 2.6% entre 2004 y 2014, la riqueza se incrementó en 7.9% para eso mismos años y el 10% de las familias más ricas del país concentraron dos terceras partes de todos los activos físicos y financieros. Para abonar a esa información, los datos más recientes de la Encuesta de Ingreso y Gasto de los Hogares aplicada por el gobierno mexicano en 2016 muestran que los tres deciles más altos concentran el 63% del ingreso y los tres deciles más bajos solo el 9%; los ingresos del decil X son 23.5 veces mayores que los del decil I (INEGI, 2017).

En el cuadro 1 se presentan las tasas de crecimiento por períodos en la economía mexicana, en ellas se observa que en ningún período se ha logrado volver a replicar la elevada dinámica de crecimiento que se tuvo en el período de industrialización del país de 1940 a 1970. En los años posteriores, sobre todo a partir de los años ochenta cuando inician las reformas neoliberales, el

3 El mensaje se puede ver en YouTube en la siguiente dirección: <<https://www.youtube.com/watch?v=ZMNo-Nn5dUs>>.

crecimiento se vuelve más lento y se consolida un sector exportador vinculado a la economía de los Estados Unidos, pero a costa del rompimiento de las cadenas productivas nacionales, la desintegración de la capacidad productiva de los sectores primario y secundario, la emergencia de un gran sector terciario informal, de la precarización del trabajo y de una mayor desigualdad en el ingreso (ROJAS Y SALAS, 2008).

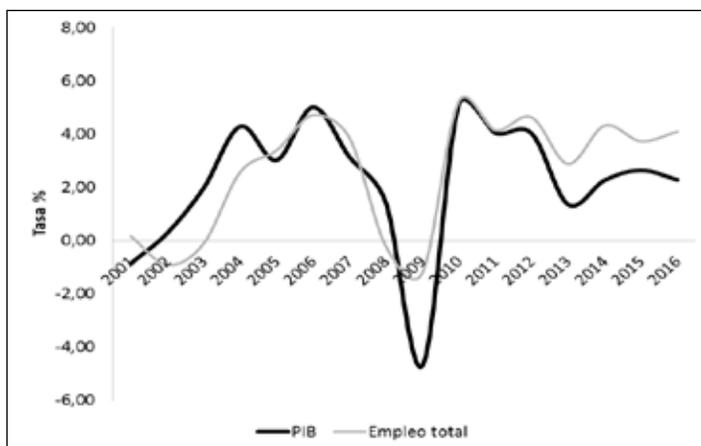
Cuadro 1 – Tasa anual media de crecimiento de la economía mexicana

Periodo	Tasa %
1940-1970	6.2
1970-1985	2.5
1985-1994	2.0
1994-2012	2.5
2012-2016	2.1

Fuente: INEGI, Banco de Información Económica.

En otro trabajo ya hemos reconocido que aún es temprano para poder realizar una evaluación integral de los resultados de la reforma laboral mexicana (QUINTANA, 2016). Sin embargo, con los datos disponibles hasta estos momentos es posible señalar algunos de los aspectos críticos que tiene la Reforma Laboral. Para lo cual, a continuación se muestran datos provenientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y de los registros de asegurados del principal instituto de seguridad social en el país, el IMSS, intentando comparar el período pre y post reforma laboral.

Figura 1 – Evolución de la producción y el empleo en México 2000-2016 (tasas %)

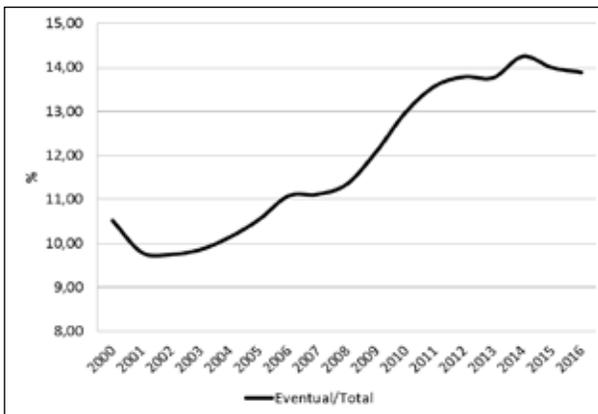


Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI y del IMSS.

En la figura 1 se puede apreciar la evolución en el tiempo del Producto Interno Bruto del país y de los trabajadores permanentes y eventuales registrados en el IMSS. El primer dato relevante es que justo después de 2012, con la puesta en marcha de la reforma laboral, se abre una enorme brecha entre el crecimiento del producto y el crecimiento del empleo; entre 2012 y 2016 el PIB crece en 2.5% promedio, mientras que el empleo lo hace en 3.9%.

La cuestión es dilucidar qué tipo de empleo es el que se está generando en la economía, sin que dicho empleo dependa de la capacidad de crecimiento del país. Para responder a esa cuestión, en la figura 2 se muestra la evolución del empleo eventual y permanente, en donde se aprecia que durante el período de reforma laboral se mantiene y profundiza la tendencia al crecimiento del empleo eventual en México; en 2012 el empleo eventual representa el 13.79% del total, en 2014 alcanza su mayor participación con 14.25% para cerrar en 2016 con una tasa de 13.89%. Esto significa que hay un fuerte crecimiento en el país de un tipo de empleo más precario como lo es el eventual.

Figura 2 – Participación del empleo eventual entre el total 2000-2016 (%)



Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS.

Adicionalmente al crecimiento del empleo más precario como lo es el eventual, los datos de creación de empleo a los que hace referencia el Presidente de la República son los del Instituto Mexicano del Seguro Social y en ellos es imposible saber cuántos de esos puestos de trabajo son realmente nuevos.

En julio de 2013 el gobierno mexicano impulsó un programa para la formalización del empleo, el cual buscaba facilitar el tránsito de los empleos informales a un esquema de formalidad. El programa de formalización se apuntaló con estímulos fiscales a las empresas que transitan de la informalidad

a la formalidad (Diario Oficial, 2014). En México la ocupación informal comprende a cerca del 60% de los trabajadores del país. Es complicado determinar en los datos de creación de empleo cuántos de esos trabajadores informales han transitado a la formalidad y por ello es difícil establecer cuántos de los puestos de trabajo creados son realmente nuevos puestos de trabajo.

Para conocer de manera más detallada lo que ha ocurrido con el empleo y los salarios, a continuación se presenta información de la estructura ocupacional del país. En el cuadro 2, los datos sobre la posición en el empleo indican que el trabajo por su cuenta y el trabajo sin pago han disminuido ligeramente, mientras que el trabajo asalariado ha incrementado su participación después de la reforma laboral en poco más de cuatro puntos porcentuales al representar en 2016 el 68% de la ocupación total. Sin embargo, debe considerarse que esa tendencia al incremento del trabajo asalariado y la reducción de las modalidades de trabajo por su cuenta y sin pago ya venía ocurriendo desde el 2005 aun antes de la reforma laboral. Por los datos que ya hemos examinado en la figura 1, lo novedoso del asunto es que el crecimiento del empleo asalariado, después de 2012, se ha dado en modalidades de contratación asalariadas pero más precarias.

Cuadro 2 – Posición en la ocupación 2005-2006 (porcentajes)

<i>Año</i>	<i>Empleadores</i>	<i>Trabajadores por su cuenta</i>	<i>Trabajadores asalariados</i>	<i>Trabajadores sin pago</i>
2005	4.73	23.69	64.41	7.17
2012	4.56	21.94	64.21	5.97
2016	4.42	22.34	68.34	4.89

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

Ha sido ampliamente estudiado que en el caso mexicano son las microempresas, de no más de diez trabajadores, las que generan la mayor parte del empleo en el país. También se ha documentado que ese tipo de empresas se caracterizan por presentar una mayor precarización laboral (SALAS, 2003). En el cuadro 3 se observa que, de cada 100 empleos existentes en el país, 61 se encuentran en ese tipo de empresas. Al considerar de manera dinámica los incrementos en los puestos de trabajo, se constata que son las microempresas las que más contribuyen a la generación de nuevos empleos; después de la reforma laboral, el 51% de los nuevos puestos de trabajo se crearon en dichas empresas.

Según Salas (2003), las microunidades tienen un doble papel en la economía: por un lado absorben un número considerable de trabajadores y, por otro lado, generan mercancías baratas para los grupos de menores ingresos.

DOCTRINA

Al cumplir esa doble función fungen como un amortiguador anti-cíclico de la economía y mantienen condiciones de productividad e ingresos muy precarias.

Cuadro 3 – Ocupación por tamaño de empresa

<i>Tamaño*</i>	<i>2005</i>	<i>2012</i>	<i>2016</i>	<i>Incremento</i>	
				<i>2012-2005</i>	<i>2016-2012</i>
Micro	24,521,924	25,000,999	25,323,066	479,075	322,067
Pequeña	5,899,764	6,108,068	6,154,578	208,304	46,510
Mediana	3,858,180	3,998,312	4,052,599	140,133	54,286
Grande	5,249,519	5,457,593	5,672,338	208,074	214,745
Total	39,529,387	40,564,972	41,202,580	1,035,585	637,608

Micro hasta 10 trabajadores, pequeña de 11 a 50, mediana de 51 a 250, grande más de 250.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

Otro elemento que permite caracterizar los nuevos puestos de trabajo que se han estado generado en el país después de la reforma laboral es el tipo de contrato. En los datos del cuadro 4 es posible constatar que las microempresas se caracterizan por el hecho de que la inmensa mayoría de sus trabajadores no cuentan con un contrato por escrito. En 2005 el 76.7% de los trabajadores que no contaban con contrato por escrito laboraban en las microempresas, en 2012 ese porcentaje se había incrementado al 81.6% de los trabajadores y en 2016, cuatro años después de la reforma laboral, ese porcentaje aumentaba ligeramente al 82.2%. No es un problema menor el hecho de que los trabajadores no cuenten con contrato, ya que dicho instrumento legal constituye la base para que los trabajadores tengan derechos y puedan exigirlos.

Cuadro 4 – Tipo de contrato por tamaño 2005-2016 (porcentajes)

<i>Año</i>	<i>Tamaño</i>	<i>Temporal</i>	<i>Base, planta, tiempo indefinido</i>	<i>Sin contrato</i>
2005	Micro	12.31	12.26	76.66
	Pequeña	30.32	28.19	15.03
	Mediana	26.60	22.79	5.14
	Grande	30.77	36.76	3.17
	Total	100.00	100.00	100.00
2012	Micro	12.79	12.34	81.61
	Pequeña	30.29	29.02	12.64
	Mediana	25.15	22.96	3.69
	Grande	31.78	35.68	2.06
	Total	100.00	100.00	100.00

DOCTRINA

<i>Año</i>	<i>Tamaño</i>	<i>Temporal</i>	<i>Base, planta, tiempo indefinido</i>	<i>Sin contrato</i>
2016	Micro	13.18	11.68	82.21
	Pequeña	32.36	29.35	12.41
	Mediana	25.21	23.01	3.47
	Grande	29.25	35.96	1.91
	Total	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

Sin lugar a dudas, la principal problemática que enfrentan los trabajadores en el proceso de precarización detonado después de la reforma laboral ha sido el deterioro de sus ingresos reales. De acuerdo con la información de la Encuesta de Ocupación, en el 2005 los trabajadores asalariados ganaban mensualmente en términos reales \$5,405 pesos (\$479 dólares), para el 2016 ese monto era de solo \$4,836 pesos (\$262 dólares). En el caso de los trabajadores por su cuenta sus salarios son más bajos que los de los asalariados, en el 2016 percibían mensualmente en términos reales \$3,888 pesos (\$344 dólares) y en el 2016 su ingreso era de \$3,888 pesos (\$183 dólares). En el cuadro 5 se pueden observar los datos del ingreso mensual real a los que hemos hecho referencia, ahí también es posible observar que los salarios por hora han tendido también a caer en términos reales después de la reforma laboral.

Cuadro 5 – Ingreso real mensual y por hora (pesos constantes de 2010)

<i>Ingreso mensual</i>	<i>2005</i>	<i>2012</i>	<i>2016</i>
Trabajadores por su cuenta	3888.25	3474.83	3388.63
Asalariados	5405.25	4908.73	4835.91
<i>Ingreso por hora</i>	<i>2005</i>	<i>2012</i>	<i>2016</i>
Trabajadores por su cuenta	27.26	27.49	27.36
Asalariados	30.66	28.33	27.47

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

En el cuadro 6 se muestran los datos del ingreso mensual ahora clasificados por género, es notorio que los salarios reales se deterioran tanto para hombres como para mujeres en cerca de diez puntos porcentuales en todo el período. Sin embargo, el deterioro es mayor para mujeres después de la reforma laboral; los ingresos reales promedio de los hombres disminuyen en 1.4%, en tanto que el de las mujeres lo hace en 2.9 para el período 2012 a 2016. Ese comportamiento del ingreso ha contribuido a profundizar la brecha salarial entre hombres y mujeres; en 2012 una mujer que trabajaba por su cuenta percibía el

DOCTRINA

62% del salario mensual de un hombre, para 2016 ya solamente ganaba el 61%. Lo mismo ocurre en el caso de una mujer asalariada, en 2012 percibía el 86% del ingreso mensual de un hombre y para 2016 obtenía únicamente el 85%.

Cuadro 6 – Ingreso por género

	2005		2012		2016	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Trabajador por su cuenta	4,568.92	2,814.16	4,184.78	2,603.97	4,112.77	2,515.18
Asalariado	5,744.32	4,820.74	5,178.72	4,450.98	5,121.91	4,348.93

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

Un elemento más que contribuye a elevar la precarización del trabajo, ha sido la reducción de la protección sindical. Aunque en México dicha protección ya se había reducido sustancialmente desde mediados de los años ochenta, con el avance de las reformas neoliberales y los procesos de privatización emprendidos en ese tiempo, su descenso ha continuado con la reforma laboral. De acuerdo con los datos del cuadro 7 es posible constatar que en 2005 únicamente estaban sindicalizados el 16.9% de los trabajadores del país, para el año 2016 ese porcentaje era de solo 12.8%.

Cuadro 7 – Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados 2005-2015 (porcentajes)

	2005	2012	2016
Sindicalizados	16.91	14.10	12.80
No sindicalizados	83.09	85.90	87.20
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

En síntesis, lo que se puede observar en el mundo del trabajo después de la reforma laboral es una continua caída salarial, el aumento del empleo en microunidades con malas condiciones laborales y sin contratos por escrito, además del incremento de la brecha salarial por género y una mayor reducción de la tasa de sindicalización. Todos esos elementos retroalimentan la ya de por sí elevada precarización laboral existente en el país.

CONSIDERACIONES FINALES

La reforma laboral mexicana es una reforma de corte neoliberal, por lo cual su preocupación central ha sido el impulso a la flexibilización laboral,

sobre todo en cuanto a los costos salariales. Pese a que el gobierno ha estado señalando que el mayor logro hasta ahora de la reforma es la creación de nuevos empleos, los datos disponibles permiten señalar que si bien se ha creado más empleo éste es más precario.

La mayor precarización laboral, después de la puesta en marcha de la reforma laboral, se expresa claramente en el mayor crecimiento del empleo en microempresa de menos de diez personas, las cuales se caracterizan por contar con las peores condiciones de trabajo del país. En dichas empresas no hay contratos por escrito, hay una gran cantidad de trabajo temporal y no existe la sindicalización.

Pero sobre todo, la reforma laboral se ha convertido en el medio por el cual se ha consolidado en México una estrategia de control salarial, por medio de la cual se ha buscado mantener de forma artificial la competitividad empresarial ofreciendo mano de obra barata a los grandes inversionistas. La reforma laboral no ha podido cambiar la caída que desde hace más de treinta años sufren los ingresos reales de los trabajadores del país.

Tampoco la reforma laboral ha sido capaz de hacer cumplir lo que en su declaratoria de trabajo digno en la nueva Ley Federal del Trabajo señala con relación a la eliminación de la discriminación contra las mujeres; las mujeres no solamente siguen ganando menos que los hombres sino además esa brecha de género se ha ampliado pese a la reforma laboral. En esencia la reforma laboral mexicana contraviene la declaratoria de trabajo digno al legalizar modalidades de trabajo que deberían estar sancionadas, como lo es el *outsourcing* o subcontratación y los contratos de prueba entre otras modalidades que a la fecha han sido autorizadas.

En conclusión, la reforma laboral mexicana no atiende los problemas de fondo del país y de sus trabajadores, se suma a las reformas neoliberales que ya se emprenden en otros países de América Latina y que las autoridades del trabajo de esas latitudes deberían de mirar el caso mexicano con preocupación y como una señal de alerta antes de decidir emprender el mismo camino. Es necesario pensar e impulsar un nuevo marco de reformas verdaderamente progresistas, en las que se atienda de manera real la aspiración de trabajo decente o digno que en las reformas neoliberales de hoy en día no es más que letra muerta.

REFERÊNCIAS

AMCPDF (2016). *Outsourcing*: implicaciones fiscales y reforma laboral en México, consultado en: <<http://amcpdf.org.mx/wp-content/uploads/2016/09/Outsourcing-3.pdf>>.

CEPAL (2016). *Panorama Social de América Latina 2016*. Documento Informativo, Naciones Unidas CEPAL.

CONSEJO COORDINADOR EMPRESARIAL (2012). *¿Avanzamos o seguimos dando vueltas?*, comunicado consultado en: <http://www.cce.org.mx/wp-content/uploads/2014/07/Avanzamos_o_seguimos_dando_vueltas.pdf>.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (2014). *Decreto por el que se otorgan beneficios fiscales a quienes tributen en el Régimen de Incorporación Fiscal*, consultado en: <http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5359611&fecha=10/09/2014>.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (2017). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, consultada en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_240217.pdf>.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (2017). *Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral*, DOF 24 de febrero, consultado en: <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017>.

ENOE – Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI, México, consultada en: <<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>>.

EXCELSIOR (2014). Consultado en: <<http://www.excelsior.com.mx/nacional/2014/03/12/948239>>.

GAMBOA MONTEJANO, Claudia; VALDÉS ROBLEDO, Sandra (2011). *Iniciativa preferente: Estudio conceptual, antecedentes, iniciativas presentadas en la LIX, LX y LXI Legislaturas y Derecho Comparado*, consultado en: <<http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-19-11.pdf>>.

GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, José de Jesús (2013). *Reforma laboral: algunos apuntes para el análisis legislativo*. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Documento de Trabajo núm. 148, consultado en: <[https://www.google.com.mx/search?q=9.+Gonz%C3%A1lez+Rodr%C3%ADguez%2C+Jos%C3%A9+de+Jes%C3%BAs+\(2013\)%2C+Reforma+Laboral%3A+Algunos+apuntes+para+el+an%C3%A1lisis+legislativo&rlz=1C1OPRB_enMX561MX561&oq=9.+Gonz%C3%A1lez+Rodr%C3%ADguez%2C+Jos%C3%A9+de+Jes%C3%BAs+\(2013\)%2C+Reforma+Laboral%3A+Algunos+apuntes+para+el+an%C3%A1lisis+legislativo&aqs=chrome..69i57.451j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com.mx/search?q=9.+Gonz%C3%A1lez+Rodr%C3%ADguez%2C+Jos%C3%A9+de+Jes%C3%BAs+(2013)%2C+Reforma+Laboral%3A+Algunos+apuntes+para+el+an%C3%A1lisis+legislativo&rlz=1C1OPRB_enMX561MX561&oq=9.+Gonz%C3%A1lez+Rodr%C3%ADguez%2C+Jos%C3%A9+de+Jes%C3%BAs+(2013)%2C+Reforma+Laboral%3A+Algunos+apuntes+para+el+an%C3%A1lisis+legislativo&aqs=chrome..69i57.451j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8)>.

INEGI (2017). *Resultados de una nueva serie de la encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares (ENIGH) 2016*, comunicado de prensa núm. 392/17, consultado en: <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/enigh/enigh_08.pdf>.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (2015). H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.

LÓPEZ DE LA VEGA, Mariana; MODONESI, Massimo; MUNGUÍA GALEANA, Fernando; OLIVER, Lucio (2010). “La lucha del Sindicato Mexicano de Electricistas” en *OSAL*, Buenos Aires: CLACSO, año XI, nº 27, abril, consultado en: <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/osal/osal27/11Modonesi.pdf>>.

LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio Fabián (2013). Los grandes retrocesos de la reforma laboral, *El Cotidiano*, núm. 178, marzo-abril, p. 45-51, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, México.

DOCTRINA

MONASTIRIOTIS, Vassilis (2005). *Labour market flexibility in the UK: regional variations and the role of global/local forces, economic and industrial democracy & 2005*, SAGE, London, Thousand Oaks and New Delhi, Vol. 26(3): 443–477. DOI: 10.1177/0143831X05054743.

MONTES NANNI, E. Carlos (2006). *La iniciativa preferente y el referéndum*, consultado en: <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3198/5.pdf>>.

OIT (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*, consultado en: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>.

QUINTANA ROMERO, Luis (2013). El salario mínimo del miedo: México y la región latinoamericana en el contexto de la reforma laboral, Seminario de Análisis Regional y Estudios espaciales (2012). *Ciudades y Regiones*, Boletín # 1, Noviembre-Diciembre, México (<www.saree.com.mx/unam>).

QUINTANA ROMERO, Luis (2016). Crisis neoliberal y reforma laboral en México, p. 113-124, *Revista Cuadernos del CENDES*, año 33, no. 93, Centro de Estudios del Desarrollo, Cendes, de la Universidad Central de Venezuela.

ROJAS, Georgina; SALAS, Carlos (2008). La precarización del empleo en México, 1995-2004, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, p. 39-78.

SALAS, Carlos (2003). “Trayectorias laborales entre el empleo, el desempleo y las microunidades en México”. *Papeles de Población*, año 9, núm 38, Octubre-Diciembre, p. 159-194.

SALAS, Carlos (2012). Un paso adelante y seis atrás: los cambios en la Ley Federal del Trabajo, Seminario de Análisis Regional y Estudios espaciales (2012). *Ciudades y Regiones*, Boletín # 1, Noviembre-Diciembre, México (<www.saree.com.mx/unam>).

SECRETARÍA DE ECONOMÍA (2016). Proyecto de Norma Mexicana PORY-NMX-R-086-SCFI-2016, *Diario Oficial de la Federación*, 12 de junio, consultado en: <http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5464155&fecha=06/12/2016>.

SEGOB (2012). *Diario Oficial de la Federación*, 30 de noviembre, Secretaría de Gobernación.