



Centro de Estudios
CE-SOP
Sociales y de Opinión Pública

Edith Barrera Chavira

Mayo de 2003

Elementos de análisis para la discusión
sobre la reforma laboral

Índice

1. Elementos de contexto	3
a) Políticas y acciones	4
b) La política económica para la competitividad	6
c) Industria maquiladora de exportación	11
d) Globalización económica y flexibilidad laboral	14
2. El mercado laboral en América Latina	19
La situación laboral en Argentina	20
a) Reformas a la legislación laboral Argentina	21
b) Creación directa de empleo	22
c) Capacitación laboral	22
d) Problemas laborales en Argentina	23
3. Pactos económicos	24
Consideraciones Finales	29
Bibliografía	
Anexo A	
Índice de cuadros y gráficas	
Anexo B	
Iniciativas presentadas en la Cámara de Diputados durante la LVIII Legislatura sobre la Ley Federal del Trabajo.	

Elementos de análisis para la discusión sobre la reforma laboral.

Por Edith Barrera Chavira*

Este breve reporte tiene como objeto mostrar algunos elementos cualitativos y cuantitativos que contribuyan al debate sobre las propuestas de reforma en materia laboral.

1. Elementos de contexto

La economía de los países en vías de desarrollo como México ha sido afectada por los ajustes y las crisis recurrentes de la economía mundial, así como por el cambio de modelo económico que exige modificaciones y reformas a los marcos normativos, sobre todo en los ámbitos de las relaciones industriales.

Las relaciones industriales, son el conjunto de procedimientos y de reglas, formales e informales, de cómo en una sociedad capitalista se regulan las condiciones de empleo y trabajo.¹

En este entorno institucional el trabajo se regula con el objeto de que los derechos y obligaciones de los actores se reivindiquen y permita el equilibrio del régimen. En México, este acto reivindicador fue producto histórico de movimientos obreros que lucharon por obtener derechos sociales y políticos, reconocidos paulatinamente por el Estado, legalizados en el artículo 123 de la Constitución política y reglamentados por la Ley Federal del Trabajo, (LFT)

La regulación laboral en términos generales tiene características que abarcan dos aspectos esenciales: las relaciones de trabajo y las relaciones de empleo.²

- La primera se refiere a los componentes ideológicos, las relaciones de poder, la coordinación y negociación de conflictos entre empleado y empleador.

* Presentación final de cuadros y gráficas realizada por la Subdirección de Análisis y Procesamiento de Datos del CESOP.

¹ “el término de Relaciones Industriales se generó como un concepto inglés y luego anglo-sajón...nace con el capitalismo industrial...se refiere exclusivamente a los aspectos de la regulación colectiva de las condiciones de empleo y trabajo, no al proceso de trabajo mismo.” Ludger Pries/Manfred Wannöffel (comp), *Relaciones Industriales como enfoque científico*, The University Press Bochum, Germany, 2002, p.21.

² “Las relaciones de empleo abarcan todos los aspectos del contrato de trabajo como un contrato de compra-venta de fuerza de trabajo mismo. Las relaciones de trabajo se refieren a las condiciones en las cuales un trabajador moviliza y externaliza su fuerza de trabajo en actuar laboral. Ludger Pries/Manfred Wannöffel, (comp.) *Op. cit.*, p. 27.

- La segunda incluye aspectos que tienen que ver con los salarios, prestaciones, duración de la relación laboral y organización del trabajo que se adaptan y renegocian conforme al avance o retroceso de las condiciones económicas, políticas y tecnológicas del país.

La transformación y modernización de los mecanismos de acumulación de capital, implicó que el Estado dejara de intervenir en la economía mediante políticas de reactivación del mercado y de inversión gubernamental. Este hecho repercutió en la relación entre patrones y obreros (capital y trabajo /empleador y empleado) en especial de los países en donde el mismo Estado negociaba pactos corporativos con los sindicatos.³

a) Políticas y acciones

Ante la crisis económica y del *Estado benefactor* agudizada en los años ochenta, los cambios propuestos por los grupos del proyecto neoliberal, basaban su estrategia política en la eliminación del proteccionismo estatal, el incremento de la competitividad de los mercados exportadores, participación de la inversión privada y control inflacionario.

Estas propuestas incluían sobre todo una cartera de iniciativas que requerían la modificación constitucional y de leyes reglamentarias que facilitarían la participación del capital privado a menor costo y con altos rendimientos; medidas que se traducen en mayores privilegios para el sector empresarial y financiero afectando las relaciones entre la clase trabajadora, ya que los costos sociales de la estabilización económica provocan que crezca la brecha en la distribución de los ingresos, que los procesos de reprivatización incrementen los índices del desempleo y disminuya el salario real.⁴

El optimismo generado en los sectores gubernamental, empresarial y financiero ante el eventual cambio del marco legal laboral se sostiene por los

³ “El estado social corporativo busca en síntesis articular, como parte de un gran pacto entre corporaciones, economía y política a través del gasto público: conciliar acumulación de capital con paz y orden social.” Enrique de la Garza Toledo, “La reestructuración del corporativismo en México”, en: María Lorena Cook, *et. al.*, *Las dimensiones políticas de la reestructuración económica*, Ed. Cal y Arena, México, 1996, p. 410.

⁴ María Lorena Cook, Kevin Middlebrook, *et. al.*, “Las dimensiones políticas del ajuste estructural: actores, tiempos y coaliciones”, *Op, cit.*, p. 61, 94.

análisis macroeconómicos que consideran que la regulación adecuada del mercado laboral determinará el éxito de una economía en un proceso de desarrollo,⁵ y que contrarrestaría los bajos niveles de empleo y reactivaría la inversión. Solución que se apoya en una regulación basada en el libre mercado; concepción liberal que en el terreno de las relaciones laborales le da forma al principio de flexibilidad laboral.⁶

Las expectativas que trajo consigo la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, TLCAN, se vieron afectadas ante la resistencia de diversos sectores de la sociedad mexicana por modificar las regulaciones, especialmente en materia laboral, al manifestar que el objetivo del cambio en esta materia equipararía las condiciones laborales entre México, Estados Unidos y Canadá orientando el rediseño de las instituciones con el fin de que éstas favorezcan dicho acuerdo.

La flexibilidad de los derechos laborales es uno de los puntos en los cuales se ha enfocado el debate entre académicos especialistas en materia laboral, el sector empresarial, los partidos políticos, las organizaciones sindicales independientes y corporativas.⁷

Teóricamente; la flexibilidad laboral es un mecanismo que conlleva acciones de tipo unilateral ya que permite a las empresas:

1. Mayor margen de administración.
2. Mayor margen en la disponibilidad de recursos humanos.
3. Adecuación de los contratos colectivos y normas de trabajo acorde a las necesidades de la empresa.
4. Redefinir la acción sindical en organizaciones con objetivos similares.⁸

Sobre estos puntos los intereses se posicionan en dos extremos antagónicos que intentan por un lado eliminar los obstáculos que dificultan la

⁵ Isaac M. Katz, *La Constitución y el desarrollo económico de México*, Edi. Cal y Arena, México, 1999, pp. 315-413.

⁶ Enrique de la Garza Toledo, Alfonso Bouzas, *La flexibilidad del Trabajo en México: Una visión actualizada*, Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Izatapalapa y Columbia University, México, 1998, p.1.

⁷ Para más información véase la selección de comparecencias en el Foro para la Adecuación del artículo 123 Constitucional y de su Ley Reglamentaria, convocado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la LIV Legislatura de la Cámara de Diputados, 8 de agosto de 1989.

participación organizada y democrática de la clase trabajadora así como el fortalecimiento de los derechos de este sector y, por otro lado, se encuentra el sector empresarial que encuentra una ley laboral con candados y lagunas jurídicas que no benefician cabalmente la reproducción de los grandes capitales transnacionales.

Estas posiciones se han plasmado en diversos puntos de vista sobre el cómo debe ser la reforma a la ley laboral mexicana, Graciela Bensusán sistematiza las características más importantes de las propuestas de los diversos sectores como: la Coparmex, el Partido Acción Nacional, (PAN), Partido de la Revolución Democrática, (PRD), Unión Nacional de Trabajadores, (UNT), el Consejo Coordinador Empresarial, (CCE) y el Congreso del Trabajo, (CT), la reforma laboral. (ver anexo cuadro A)

b) La política económica para la competitividad.

El Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 (PND) pone énfasis en la forma en que la competitividad ha sido afectada por los rezagos en el marco jurídico, infraestructura física, telecomunicaciones, capacitación e inversión en el capital humano, investigación y desarrollo, acceso al financiamiento; y los costos de insumos básicos. Propone, por tanto superar estas restricciones para elevar la competitividad.

El diagnóstico realizado por el gobierno federal conduce a estrategias y el diseño de la Política Económica para la Competitividad (PEC) la cual se instrumentó con la formación del Consejo Presidencial para la Competitividad.

El Consejo está conformado por dependencias del gobierno federal, organizaciones de los sectores empresarial, obrero y campesino, que tiene como objeto eliminar los problemas que hacen a México menos competitivo, e impulsar que las empresas eleven su productividad apoyándose en el desarrollo y cambio tecnológico, de tal manera que se creen empleos con valor agregado, productividad y remuneración.

⁸ Índice de las Corrientes Sindicales en México, <http://www.joseacontreras.net/sindicalismo/corrsind.htm>.

La PEC considera que para activar la planta productiva se debe generar sinergias en doce sectores estratégicos que se caracterizan por su participación en el mercado y la generación de empleo y divisas. (ver cuadro 1)

Cuadro 1	
Sectores Estratégicos	
Para incrementar la competitividad	
• Electrónica	• Cuero y calzado
• Químico	• Agricultura
• Software	• Textil y confección
• Aeronáutica	• Construcción
• Automotriz	• Alta tecnología
• Comercio	• Turismo
Fuente: Subsecretaría de Industria y Comercio de la Secretaría de Economía..	

Buscar y promover una mayor competitividad y eficiencia en la economía, requiere a su vez avanzar en cinco estratégicas delineadas en el Pronafide:

1. “Instrumentación de las reformas estructurales,
2. Ahorro público,
3. Impulso al ahorro privado,
4. Utilización del ahorro externo como complemento del ahorro interno, y
5. Fortalecimiento del sistema financiero y transformación de la banca de fomento.”⁹

La agenda para instrumentar las reformas estructurales, tiene como pendientes la:

- a) Reforma al Sector Eléctrico
- b) Reforma Fiscal
- c) Reforma presupuestaria, y
- d) Reforma laboral.

Los *Lineamientos de Política Económica para 2003* exponen que entre los beneficios que obtendrá la población con la reforma laboral, está la promoción del empleo y la mejora salarial, se difundirá una nueva cultura laboral que favorecerá

la productividad y competitividad, se garantizará la autonomía y modernización sindical.

La idea de que la reforma laboral ampliará el mercado de trabajo y favorecerá la inversión extranjeras en nuestro país es una suposición macroeconómica que solo deja entrever una creencia que plantea que la contracción del mercado laboral en nuestro país solo mejorará cuando las reglas del juego o las regulaciones en materia laboral se flexibilicen y permitan la diversificación del mercado laboral. Planteamiento que se basa en el papel que desempeñan las instituciones en el crecimiento económico, desarrollo financiero, desigualdad y pobreza.

Sobre este tópico la OCDE tiene un estudio en donde evalúa la relación entre “el impacto de las instituciones laborales en el desempeño de los mercados de trabajo”¹⁰ en donde concluye que la evidencia empírica es inconsistente para determinar si las regulaciones rígidas o protectoras del empleo tienen algún efecto sobre el nivel de desempleo. En el cuadro dos se puede observar cual ha sido la evolución del desempleo en algunos países pertenecientes a la OCDE durante el año 2002 y los primeros tres meses del 2003.

Cuadro 2
Tasa de desocupación promedio, países seleccionados

Periodo	Alemania a/	Canadá	Estados Unidos b/	Francia	Japón	México	Reino Unido
2002 P/							
Enero-marzo	9.6	7.8	5.6	8.8	5.3	2.7	3.1
2003							
Enero-marzo	10.5	7.4	5.8	9.2	5.4	2.7	3.1

Cuadro de elaboración propia en base a: Fuente: dgcnesyp.inegi.gob.mx/pubcoy/coyunt/indinter/tasades.html

Nota: Porcentaje del total de la población económicamente activa; cifras desestacionalizadas.

a/ La tasa nacional se refiere al desempleo registrado como un porcentaje de la fuerza de trabajo civil, excluyendo a los empleados por cuenta propia.

b/ La tasa nacional es calculada como un porcentaje de la fuerza de trabajo civil.

P/ Cifras preliminares a partir de la fecha en que se indica.

⁹ Secretaría de Hacienda y Crédito Público, *Lineamientos de Política económica para 2003*, México, p. 37.

¹⁰ Graciela Bensusán, “Alternancia política y continuidad laboral: las limitaciones de la propuesta del CCE/CT” en: *Reforma Laboral. Análisis Crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal de Trabajo*, México, 2003, pp. 81-93.

Los datos reflejan que países industrializados como Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, Japón, Reino Unido, cuentan con niveles de desempleo superiores a los de México en donde la tasa anual promedio de desocupación para el 2002 fue de 2.7 por ciento y el primer trimestre del 2003, mantiene el mismo promedio. Este fenómeno puede tener varias explicaciones, por un lado los factores económicos y, por otro, el tipo de legislación laboral producto de un mercado más competitivo.

Por ejemplo, a causa de la creciente internacionalización de las empresas, los sindicatos de los países europeos se encuentran ante la erosión de los contratos colectivos nacionales por la continua integración de la Comunidad Europea, y en ésta dinámica los sindicatos nacionales deben participar en el desarrollo de los sistemas de relaciones industriales, de tal manera que en futuro también se establezca la unión social como se ha hecho en el terreno económico al crear una moneda común y el Banco Central Europeo.¹¹

En México la legislación laboral está clasificada como protectora de la clase trabajadora y los requerimientos de flexibilidad laboral iniciados a mediados de los ochenta, derivados de los cambios tecnológicos, en la organización del trabajo y la apertura comercial llevaron a constituir la empresa flexible por la vía de los hechos. Con el desarrollo de los mercados mundiales y el impulso de las zonas de libre comercio; en América han surgido dilemas sobre los cuales Héctor Lucena invita a reflexionar ante la falta de evidencia empírica:

- ◆ “Si la protección y el fomento del comercio, y la protección laboral real y efectiva, pueden coexistir; o
- ◆ Si son procesos que conviven con dificultades; es decir que si fomentar el comercio implica inevitablemente la degradación de las condiciones de trabajo”¹²

Adecuar la legislación laboral mexicana con los países integrantes del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) es otro de los aspectos

¹¹ Manfred Wannöfel, “Las relaciones industriales en proceso de transición” en: Ludger Pries, Manfred Wannöfel (comp.), *Regímenes de regulación laboral en la globalización*, The University PressBochum, Alemania, 2002, p. 14-105.

¹² Héctor Lucena, “Repensando las relaciones industriales: sus posibilidades y limitaciones desde las regulaciones” en: Ludger Pries, Manfred Wannöfel (comp.), *Op.cit.*, p. 198.

en los cuales se sustenta la propuesta de reforma, aspecto criticado por el sector obrero, específicamente destacando las asimetrías existentes entre los tres miembros. (ver cuadro 3)

Cuadro 3
Producto Nacional Bruto Per Cápita por países seleccionados,
1995-1998 (dólares)

País	1995	1996	1997	1998
Canadá	16,380	19,020	19,640	19,170
Estados Unidos	26,980	28,020	29,080	29,240
México	3,320	3,670	3,700	3,840

Cuadro de elaboración propia en base a:

www.inegi.gob.mx/estadistica/espanol/economia/internacional/ine_01.html

Nota: Suma del valor bruto agregado por todos los productos residentes (más los impuestos menos las subvenciones) más las entradas netas de ingreso primario de no residentes dividido por la población de mediados de año.

En cuanto a asimetrías macroeconómicas entre los países miembros del TLCAN, se puede mencionar el producto nacional bruto per cápita que muestra como se distribuye entre cada habitante la producción nacional total; por ejemplo entre 1995 y 1998 el PNB per cápita de los Estados Unidos fue 8 veces mayor al de México, y el de Canadá cinco veces más alto.

Las diferencias desde luego abarcan diversos ámbitos como el político, social, histórico así como la creación de sus instituciones, sobre este último aspecto el cuadro B, resume los derechos positivos y negativos de la legislación laboral en Canadá, Estados Unidos y México que permite identificar las grandes diferencias entre países. (Ver anexo cuadro B)

Las sugerencias de los organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional, la OCDE y de los gobiernos de los Estados Unidos y Canadá, se orientan a la modificación de los marcos institucionales en materia laboral para que todos los actores partícipes logren mayor competitividad al menor costo,¹³ y permita integrar toda América en una zona de libre comercio para el 2005 en la denominada Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA).¹⁴

¹³ Vease El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicano, el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos de América. Y la publicación de los Principios de la Nueva Cultura Laboral (agosto de 1996).

¹⁴ Héctor Lucena, *Op.cit*, p. 201.

c) Industria maquiladora de exportación

La industria maquiladora de exportación en México ha sido uno de los sectores más beneficiados por la apertura comercial, la empresa flexible y la flexibilidad laboral ya que de diciembre de 1993 a junio del 2001, el número de plantas registradas se incrementó en 75.6 por ciento, pasando de 2,143 a 3,763 plantas; y el empleo directo en dicha industria se duplicó de 546.600 a 1'218,379 plazas o sea 671,779 nuevos empleos.¹⁵

Aunado a este hecho el gobierno federal ha generado facilidades a este tipo de empresas para incentivar la inversión extranjera en el país, como:

- ◆ Exención de impuestos
- ◆ Infraestructura adecuada
- ◆ Mano de obra barata y altamente calificada
- ◆ Control sindical
- ◆ Condiciones laxas en torno a las regulaciones de salud, seguridad, higiene y control ambiental.¹⁶

Si bien la progresiva flexibilidad laboral y las medidas establecidas para incentivar la inversión extranjera directa favorecieron el aumento del empleo en las maquiladoras, un determinante decisivo es el crecimiento de la demanda externa de sus productos. Por ello, ante el menor crecimiento de la economía estadounidense, las empresas maquiladoras establecidas en México se han visto afectadas como lo expresa la disminución del empleo en esas industrias: de 1'218379 empleos en el 2001 disminuyeron a 1'090,529 en febrero de 2003, una pérdida de 127,850 puestos de trabajo.

En el cuadro 5, se observa el número de personas ocupadas en la industria maquiladora de exportación en el 2002 y los dos primeros meses del 2003.

¹⁵ Alberto Arroyo Picard, "Empleo y Salario" en: Alberto Arroyo Picard, (coord. gral) *Resultados de 7 años del TLCAN en México: Lecciones para la negociación del ALCA*, Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio Apoyado por Oxfam Internacional, 2001, p. 64.

¹⁶ Op.cit., p. 64.

Cuadro 5.
México: Personal ocupado en la industria maquiladora de exportación
(número de personas)

Periodo	Total	Obreros		Técnicos de producción	Empleados administrativos
		Hombres	Mujeres		
2002 P/					
Enero	1,071,710	386,314	462,526	137,555	85,315
Febrero	1,060,481	384,019	457,473	135,969	83,020
Marzo	1,060,173	384,540	457,755	135,151	82,727
Abril	1,070,020	390,150	462,592	134,672	82,606
Mayo	1,085,735	396,353	469,795	136,961	82,626
Junio	1,087,079	394,601	471,321	137,716	83,441
Julio	1,088,672	394,211	473,558	137,571	83,332
Agosto	1,085,154	395,729	468,941	137,621	82,863
Septiembre	1,089,645	396,705	471,082	139,285	82,573
Octubre	1,097,723	399,926	472,863	141,020	83,914
Noviembre	1,098,831	398,693	475,206	140,905	84,027
Diciembre	1,084,911	389,853	469,442	141,814	83,802
2003					
Enero	1,076,224	389,222	463,032	138,916	85,054
Febrero	1,090,529	396,793	468,335	138,516	86,885

P/ Cifras preliminares.

Fuente: dgcnesy.inegi.gob.mx/pubcoy/coyunt/empleo/poimaq.html
 Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación.

Otro problema vinculado a la flexibilidad laboral (de hecho) que registra México desde 1995, son los sistemas de control sindical hacia los emplazamientos y huelgas estalladas. Estos han disminuido de manera significativa ya que entre 1995 y el 2002 se redujeron en un 88.7 por ciento los emplazamientos a huelga y en 90.6 por ciento las huelgas estalladas. (ver gráfico 1)

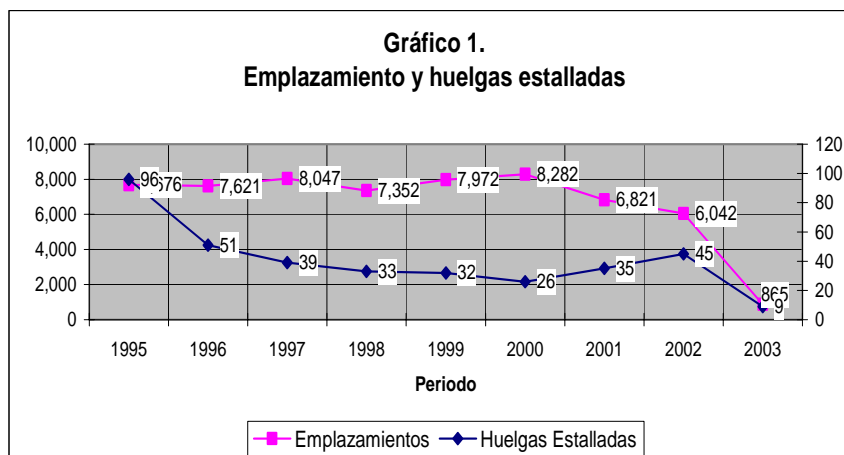


Gráfico de elaboración propia en base a: Fuente:
http://www.stps.gob.mx/01_oficina/05_cgceep/302_0670.htm

La preocupación de los grupos que se oponen a la reforma laboral con mayor flexibilización sustentan sus premisas en explicaciones jurídicas, económicas, políticas y sociales entre las que destacan la reducción de los derechos laborales, despolitización de la clase trabajadora, pérdida del poder adquisitivo.

Las modificaciones a la legislación laboral, como se dijo anteriormente, no solo deben considerar el aspecto económico y la ganancia sino identificar aspectos político-electorales, el reconocimiento de las reglas no escritas o informales así como la interacción de todos los intereses.

La interacción de actores e intereses deberá de reflejarse ante todo en el diálogo, negociación y acuerdos frente a una propuesta de ley que vincule el ala dura de la estrategia económica con la seguridad social de los trabajadores. Por lo que ésta situación sugiere ante todo que los integrantes de los grupos en la Cámara de Diputados y Senadores lleguen a consensos en la revisión de los proyectos de reforma laboral y los intereses de todos los sectores realmente queden contemplados en la nueva legislación.

En la cual el sistema de igualdad entre obreros y empresarios tome nuevos rumbos sin menoscabo de esta unidad dialéctica, que a la larga podría desencadenar en conflictos por no lograr conciliar posiciones extremas.

No está por demás recordar que los intereses de los obreros y empresarios son históricamente irreconciliables, pero la búsqueda del punto medio entre ambas posiciones tendría efectos positivos en la legitimidad del gobierno.

Sobre todo en un país en donde los índices nacionales de pobreza abarcan 24.2 por ciento de personas estado de pobreza alimentaria, 31.9 por ciento de personas en pobreza de capacidades y 53.7 por ciento de personas en condiciones de pobreza de patrimonio.¹⁷

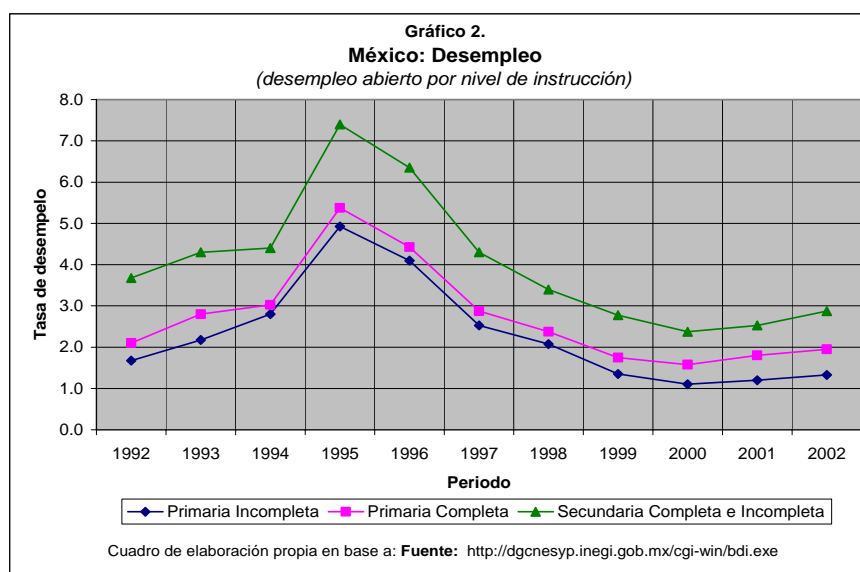
Pobreza que se agudiza ante el incremento del desempleo, por ello diversos autores sostienen que toda política laboral requiere sustentarse en una

¹⁷ SEDESOL, *La Medición de la Pobreza en México al año 2000*, México, 2002, p. 4.

política económica de crecimiento sostenido con una política social que brinde bienestar, educación, seguridad social y empleo.

La educación en este caso es uno de los medios que más contribuyen a aumentar la capacidad productiva, por ello es importante la existencia de un primer umbral de alfabetización, situado entre un 30 y 40 por ciento de la población total para incentivar un crecimiento económico de una entidad, como lo plantea Manuel de Puelles Benitez.¹⁸

En México el nivel de desempleo abierto tiene una relación implícita con los grupos de menor nivel de instrucción: En el 2002 los grupos que no terminaron o tienen la secundaria incompleta, registraron tasas del 2.9 por ciento, los grupos con primaria completa con 2.0 por ciento y con primaria incompleta la tasa de desempleo fue de 1.3 por ciento. (ver gráfico 2)



d) Globalización económica y flexibilidad laboral.

La globalización de las economías nacionales ha aumentado el intercambio comercial y la inversión directa en los países en desarrollo estimulado por el impulso generado de los avances tecnológicos en comunicación e informática. Pero las desigualdades de desarrollo existentes en estos países no se han

¹⁸ Para mayor amplitud sobre la relación educación y crecimiento económico sostenido, ver: Manuel de Puelles Benítez, José Ignacio Torreblanca Payá, “Educación, Desarrollo y Equidad Social”, Revista Iberoamericana de Educación, Num. 9, Organización de los Estados Iberoamericanos.

reducido y los beneficios prometidos por la globalización no llegan a toda la población; por lo que el reto es que éste proceso beneficie a los excluidos y que el mercado laboral sea capaz de crecer para generar más empleo y mejores salarios.

Esta premisa ha sido mediatizada con el objeto de no desacreditar todo un proceso en el que van implicadas relaciones internacionales de suma delicadas y una reforma laboral que a la larga tiene efectos colaterales hacia el sector laboral.

Es importante considerar que los indicadores laborales proporcionados por la Organización Internacional del Trabajo, (OIT) Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, (INEGI) y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS); muestran que con la firma del Tratado de Libre Comercio con Canadá y Estados Unidos; el mercado laboral de México ha tenido resultados de bajo impacto como lo indica Arroyo Picard en los siguientes puntos:

1. De 1993 al 2000, el déficit en la generación de empleos requeridos en el país alcanzó un 40 por ciento ya que de mediados de 1993 a mediados de 2000 se crearon 6´200,436 empleos, mientras la población en edad de trabajar creció en el mismo período 10´191,145.
2. En 1993, el 36.9 por ciento de los trabajadores formalmente asalariados no gozaban de ninguna prestación de ley; la desprotección se amplió, pues el porcentaje de trabajadores en esa situación aumentó a 39.4 por ciento en el año 2000.
3. El porcentaje de trabajadores que gana menos del salario mínimo legal era de 19.97 por ciento (6´186,938 trabajadores) en 1993 y en el 2000 fue de 16.52 por ciento (6´219,109 trabajadores). Aunque hay una disminución porcentual, aumentó en términos absolutos.
4. El salario mínimo promedio nacional ha perdido de 1994 a 2000, 22.93 por ciento de su poder de compra.
5. El salario promedio para calcular la cotización al sistema de seguridad social perdió 15.81 por ciento, entre 1994 y el 2000.
6. Los trabajadores formales de la industria de la construcción perdieron 27.08 por ciento en su poder de compra.

7. Los trabajadores del comercio al mayoreo perdieron 12.2 por ciento en su poder de compra y los del comercio al menudeo 8.4 por ciento.¹⁹ (ver cuadro 6)

Cuadro 6
Principales Indicadores de Empleo y Desempleo a Nivel Nacional, 1991, 1995, 2000, 2001.

Periodo	Población Total	Población Total de 12 años y más	Población Económicamente Activa 1/	Tasa neta de participación 2/	Población ocupada 3/	Población desocupada abierta 4/	Tasa de desempleo 5/	Población económicamente inactiva 6/
1991	83,265,187	58,317,249	31,229,048	53.6	30,534,083	694,965	2.2	27,088,201
1995	90,163,560	63,982,096	35,558,484	55.6	33,881,068	1,677,416	4.7	28,423,612
2000	97,378,680	71,191,339	39,633,842	55.7	38,983,855	649,987	1.6	31,557,497
2001 p/	99,109,143	72,858,448	39,682,845	54.5	39,044,305	678,540	1.7	33,175,603

Cuadro de elaboración propia en base a: Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2do. Informe de Labores, México, 2002, p. 123.

1/ Población económicamente activa. Personas de 12 años y más que en la semana de referencia se encontraban ocupadas o desocupadas.

2/ Proporción de la población económicamente activa respecto a la población de 12 años y más

3/ Ocupado. Persona de 12 años o más que realizó alguna actividad económica, al menos una hora en la semana de referencia, a cambio de un sueldo, salario, jornal u otro tipo de pago en dinero o en especie. Incluye a las personas que tenían trabajo pero no laboraron en la semana de referencia por alguna causa temporal, sin que hayan perdido el vínculo con su trabajo, por: vacaciones, licencia por maternidad, enfermedad, mal tiempo p porque estaban en espera de iniciar o continuar con las labores agrícolas, etc. Incluye a las personas que ayudaron en el predio, fabrica, tienda o taller familiar sin recibir un sueldo o salario de ninguna especie, así como a los aprendices o ayudantes que trabajaron sin remuneración.

4/ Desocupado. Persona de 12 años o más que en la semana de referencia no tenía trabajo pero lo buscó activamente.

5/ Proporción de la población desocupada abierta respecto a la población económicamente activa.

6/ Población económicamente inactiva. Persona de 12 años y más que en la semana de referencia no realizaron alguna actividad económica ni buscaron trabajo. Se clasifica en: Estudiantes, incapacitados permanentes para trabajar, jubilados o pensionados, personas dedicadas a los quehaceres del hogar, otro tipo de inactividad.

p/ Cifras preliminares

La precariedad de estos resultados deja entrever que al aumentar la oferta de mano de obra, el país se convierte en una unidad económica rentable para el capital externo, lo que redundará en sueldos bajos, menores prestaciones y estabilidad laboral. Graciela Bensusán, considera que se pueden implementar diversas formas de flexibilidad laboral, siempre y cuando lo permitan las reglas institucionales del país. Entre estas las modalidades se encuentran:

- “La flexibilización numérica, que consiste en la adaptación del volumen del trabajo a las necesidades de las empresas en respuesta a las variaciones cíclicas o estructurales de las demandas y/o evoluciones tecnológicas.
- La flexibilidad salarial, entendida como la adaptación de los salarios a las fluctuaciones cíclicas (inflación y productividad) y a los choques exteriores

¹⁹ Alberto Arroyo Picard, “Empleo y Salario” en: Alberto Arroyo Picard, (coord. gral.) *Resultados de 7 años del TLCAN en México: Lecciones para la negociación del ALCA*, Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio Apoyado por Oxfam Internacional, 2001, pp. 53-56.

(términos del intercambio) y su variación en función del desempeño de la empresa.

- La flexibilidad técnico-organizacional se refiere a la adaptación de las formas de gestión y organización de las empresas en respuesta a: a) el aumento de la diversidad y el ritmo del cambio de los productos; b) la intensificación de la competencia internacional y c) las posibilidades abiertas por las nuevas tecnologías, y

- La flexibilización de los tiempos de trabajo a los requerimientos del ajuste estructural y sus correspondientes cambios tecnológicos u organizativos, este punto encuentra diversas restricciones en la legislación laboral mexicana”.²⁰

En México existen empresas que han introducido algún tipo de flexibilización laboral con el fin de responder ante la situación económica del país. Algunos cambios se basan en los modelos japoneses y de organización laboral flexible, como los círculos de calidad que son elementos clave del *Sistema de Administración de Calidad Total*, las prácticas de justo a tiempo, el control estadístico de los procesos, entre otros, que repercutieron directamente en el aumento de la competitividad de las empresas.²¹

Estos modelos al ponerse en ejecución afectaron la negociación de los Contratos Colectivos de Trabajo; por ejemplo los círculos de calidad que se pusieron en marcha en 1986 en la Fundidora Monterrey y Altos Hornos de México (AHMSA) en 1990, son casos específicos sobre el funcionamiento de estos modelos, sus características más importantes son descritas de manera sintética por Salvador Corrales como sigue:

1. “Producción orientada al cliente; es decir, el cliente es primero y la producción, así como su entrega, deben hacerse de acuerdo con sus necesidades.

²⁰ Graciela, Bensusán, “Los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en México”, en: Francisco Zapata, compilador, *¿Flexibles y productivos?. Estudios sobre flexibilidad laboral en México*, El Colegio de México, México, 1998, pp. 48-58.

²¹ Salvador Corrales, “Reestructuración productiva y cambio tecnológico en Altos Hornos de México”, en: Francisco Zapata, *Op. cit.*, p. 252.

2. Hacer las cosas bien, desde la primera vez; lo que significa la introducción de mejores sistemas de trabajo donde el producto cumpla con todas las normas de calidad establecidas. Esta estrategia exige el mínimo de desperdicios y ser vigilada las 24 horas del día.
3. Mejora continua; lo que equivale a decir que la calidad no es una meta, sino un proceso continuo donde el producto logra la calidad que el cliente exige.”²²

Los círculos de calidad trajeron una nueva dinámica de organización laboral que rompió con la idea gremial y de lucha de clase, por una filosofía de trabajo eficiente y eficaz, y de hacer partícipe al trabajador de que la empresa es suya al motivarlo a comprar acciones de la misma; aceptar la reducción en la plantilla de trabajadores y la polivalencia.

Las experiencias de AHMSA tuvieron como consecuencia que este tipo de acciones no estuvieran avaladas por la Ley Federal de Trabajo sino por el concepto de modernización de las empresas para ajustarse a la crisis económica de México, y la introducción de nuevos comportamientos en el ambiente laboral en donde sobresalen seis puntos considerados como elementos fundamentales para aumentar la productividad laboral:

1. “Cobertura de vacantes de acuerdo con las necesidades de operación.
2. Realización de trabajos de terceros
3. Modificación a la especificación de los oficios y mantenimiento
4. Trabajar los días festivos,
5. Nueva forma de acceso del personal de mantenimiento
6. Movilidad de personal.”²³

Otro punto necesario para elevar los índices de productividad en la industria es la transformación tecnológica, sobre ello cabría señalar que la reducción de los tiempos de producción implican una relación directa con la automatización o sea producción con ayuda de robots y sistemas de cómputo; la consecuencia inmediata de esta práctica fue la reducción de los costos de producción así como el despido de la mano de obra no especializada.

²²Salvador Corrales, *Op.cit*, p. 253.

La lista de problemas crece al incluir el tema de los grupos mayores de 40 años marginados por el mercado laboral ya que el cambio tecnológico y la modernización demanda mano de obra especializada y activa entre 30 y 39 años. Según cifras del IMSS, en el lapso de 1986 al 2003 el 30.1 por ciento de los asegurados correspondió a menores de 30 años; 49.3 por ciento a los de 30 a 39, 13.9 por ciento de 40 a 49 años y 6.7 por ciento de 50 y más.²⁴

2. El mercado laboral en América Latina.

América Latina ha vivido desde los ochenta una recesión del mercado laboral, reflejado en los elevados índices de *desempleo abierto*, *subocupación* y desigualdad en la distribución del ingreso así como aumento de la pobreza.

En 1992 América Latina tenía una tasa de desempleo urbano de 6.5 por ciento, para el 2002 la tasa de desempleo se incrementó a 9.1 por ciento. Argentina fue el país que alcanzó las tasas más altas de desempleo en el 2002 con un 21 por ciento. (ver cuadro 7)

Cuadro 7
Desempleo Urbano en América Latina, países seleccionados, 1992-2002
Tasas anuales medias

	América Latina y el Caribe ^{1/}	Argentina ^{2/ b/}	Brasil ^{3/ c/}	México ^{4/ d/}	Venezuela ^{5/ e/}
1992	6.5	7.0	5.8	2.8	7.8
1993	6.6	9.6	5.4	3.4	6.6
1994	6.3	11.5	5.1	3.7	8.7
1995	7.5	17.5	4.6	6.2	10.3
1996	8.0	17.2	5.4	5.5	11.8
1997	7.8	14.9	5.7	3.7	11.4
1998	8.1	12.9	7.6	3.2	11.3
1999	8.9	14.3	7.6	2.5	14.9
2000	8.4	15.1	7.1	2.2	14.0
2001	8.4	17.4	6.2	2.5	13.4
2002 ^{a/}	9.1	21.0	7.3	2.8	15.8

Cuadro de elaboración propia en base a: Fuente: Cepal, *Anuario estadístico de América Latina y El Caribe 2002*, p. 740.

1/ En 1992 no incluye a los países del Caribe.

2/ Áreas urbanas, representa un alto y creciente número de áreas urbanas.

3/ Seis áreas metropolitanas

4/ Áreas urbanas, representa un alto y creciente número de áreas urbanas.

5/ Total nacional

a/ Cifras preliminares.

b/ Mayo

c/ Promedio enero-octubre.

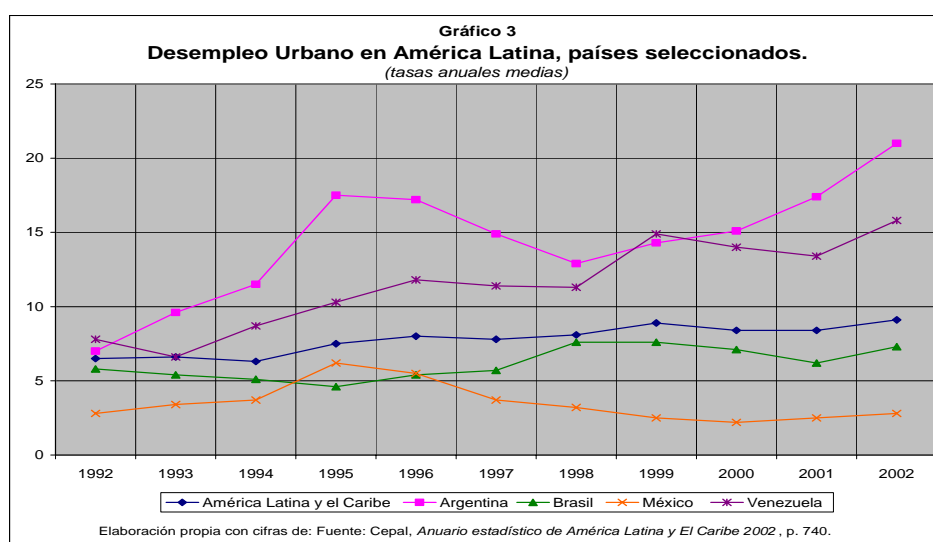
d/ Promedio enero-octubre.

e/ Promedio enero-agosto.

²³ Salvador Corrales, *Op.cit.*, p. 257.

²⁴ Isabel Becerril, "Marginadas del mercado laboral, personas de más de 40 años" en: *El Financiero*, (jueves 8 de mayo de 2003) p. 11.

Países de América Latina que introdujeron reformas de flexibilización a las normas laborales, (ver anexo cuadro C) como Argentina, permiten constatar entre otras cosas, que los efectos benéficos de este tipo de prácticas no se ven reflejados en el mercado laboral como lo sugiere la teoría. (ver gráfico 3) Por ello se realizará una somera revisión de las políticas públicas puestas en marcha en ese país con el fin de identificar la manera en que tratan de superar el problema del desempleo.



La situación laboral en Argentina.

Durante los años noventa la problemática laboral Argentina se fue deteriorando hasta que se agudizó en el año de 1998, como efecto de la recesión económica, llegando a su clímax a finales del 2001 con tasas anuales de desempleo urbano de 17.4 por ciento. El alto desempleo limitó el incremento de las remuneraciones promedio y los aumentos de sueldos y salarios de los trabajadores más calificados como consecuencia de la aplicación de tecnología automatizada en algunos sectores empresariales.

El desempleo y la precariedad laboral son dos problemas de la Argentina de los años 90, para combatirlos se generaron medidas para crear empleo e impulsar el crecimiento económico que se esquematizan en tres acciones:

Cuadro 8		
Políticas de empleo desarrolladas en la década de los 90 en Argentina.		
Acción 1	Acción 2	Acción 3
Flexibilizar las normas laborales	Creación directa de empleo	Capacitación y actualización
Justificación de la acción	Justificación de la acción	Justificación de la acción
La regulación existente entorpece la capacidad del aparato productivo para generar empleo por unidad de producto.	Las reformas estructurales reducirán la ocupación por un tiempo por lo que se promoverá el empleo directo como estrategia anticíclica.	El cambio tecnológico deja obsoletos los conocimientos por lo que se requiere elevar la capacidad de los sectores rezagados para que puedan emplearse
Nota: Cuadro elaborado en base a información de: Luis Beccaria, Oscar Altimir y Martín González Rozada, <i>Economía Laboral y Política de Empleo</i> , CEPAL, 2003, p. 16.		

a) Reformas a la legislación laboral Argentina

El caso Argentino es un ejemplo vivo de reforma laboral para reducir los costos y elevar la productividad, por lo que la nueva Ley de Empleo introdujo los siguientes aspectos:

1. Los contratos de tiempo determinado (1991)
2. El período de prueba de tres meses y con probabilidad de extenderse a seis meses; la disminución de las indemnizaciones por despido para PYMES. (1995)
3. Reducción de los períodos de prueba a un mes, con exenciones a la seguridad social, se autorizó que el preaviso y las indemnizaciones por despido se redujesen al 50% con acuerdo convencional, reducción de las indemnizaciones a trabajadores de hasta dos años de antigüedad. (1998)
4. El período de prueba se modifica por una duración de tres meses y se permitió la extensión convencional hasta de un año para las pequeñas y medianas empresas, sin indemnización y se eliminan las exenciones de las contribuciones a la seguridad social en todos los casos.
5. Reducción de las contribuciones a la seguridad social en los contratos por tiempo indefinido, extendiéndose a todas las actividades productivas (1994 -1996).²⁵

b) Creación directa de empleo.

El gobierno Argentino, con financiamiento del Banco Mundial, puso en marcha en 1996 el *Plan Trabajar* proyecto focalizado a los sectores más afectados por el desempleo. Con este Plan se da empleo transitorio a trabajadores desocupados no calificados con el objeto de evitar la caída de sus ingresos. En el año 2000 la cobertura del programa fue de 300.000 beneficiados y su focalización se orientó al 50 por ciento del 10 por ciento de la población más pobre.

Otros mecanismos empleados para crear empleo directo es el *Foresta* y el *Proempleo* que canaliza subsidios a la población “que enfrenta episodios de desempleo.”²⁶

c) Capacitación laboral

La estrategia de capacitación laboral denominada *Programa Joven*, está ligada a la promoción de empleo, para la población entre 16 y 35 años, con escolaridad hasta nivel secundario. Entre 1997 y 2000 el programa atendió 100,000 jóvenes; mediante un subsidio de 200 pesos mensuales por beneficiario; el presupuesto anual canalizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) fue de 50 millones de dólares. Otros programas financiado por el BID para crear trabajo por cuenta propia en los sectores desempleados fue el “*desarrollo de micro - emprendimientos productivos*” al cual se destinaron 220 millones de dólares entre 1994-2000.

Con la agudización de los problemas sociales y económicos que padeció Argentina en el año 2001, el desempleo se incrementó y las remuneraciones reales disminuyeron, el gobierno puso en marcha el *Plan de Jefes y Jefas de Hogar*, orientado a los hogares en situación de indigencia, en donde se canaliza un apoyo de 150 pesos al jefe (a) de familia hasta que encuentre empleo o los hijos cumplan los 18 años, este programa ha atendido a enero del 2003 1.9 millones de personas.²⁷

²⁵ Luis Beccaria, Oscar Altimir y Martín González Rozada, *Economía Laboral y Política de Empleo*, CEPAL, 2003, p. 16.

²⁶ Luis Beccaria, *et. al.*, *Op.cit.*, p. 17.

²⁷ *Ibidem.*, p. 18.

d) Problemas laborales en Argentina

Los altos índices de desempleo que vive Argentina están determinados por la dinámica económica general y su relación con factores determinantes como:

- ◆ Las variaciones de las remuneraciones,
- ◆ Reducciones de las tasas de interés,
- ◆ Los precios de equipos de producción,
- ◆ La estructura sectorial de los cambios del producto,
- ◆ La incorporación de tecnología,
- ◆ Las regulaciones laborales,
- ◆ Las expectativas de los empresarios,
- ◆ La diferencia entre remuneraciones de horas extras y normales,
- ◆ El poder de negociación de los sindicatos,
- ◆ Los aranceles de importación o el grado de apertura de la cuenta de capital (para las economías abiertas).²⁸

La merma en el mercado laboral tiene varias moralejas que deben ser analizadas. Por un lado, el país ha seguido todas las recomendaciones del Banco Mundial, BID y FMI, ha realizado reformas en la Ley de Trabajo y sus expectativas de crecimiento económico distan de una recuperación pronta. Por otro lado, la protección social adquirida al pasar por un empleo formal, como: el seguro de desempleo, la atención a la salud y la jubilación son insuficientes para atender al 40 por ciento de los asalariados y trabajadores por su cuenta que no se encuentran registrados en el sistema de jubilaciones y pensiones.

Por lo que las medidas para *combatir el desempleo*, tendrán que superar entre otras cosas la pobreza en el que grandes sectores de la población han quedado reducidos.

Las legislaciones laborales flexibles han olvidado que el hombre trabaja para poder acceder a niveles de vida acordes a la modernidad, por lo que percibir un ingreso solo para sobrevivir como mano de obra barata no concuerda con los principios de bienestar y dignidad humana que estipulan los derechos del hombre en las sociedades libres y democráticas.

Por ejemplo, en mayo de 2002, Argentina dio a conocer que el 41.6 por ciento de los hogares urbanos tenían ingresos inferiores a las líneas oficiales de pobreza, 18.3 por ciento se encontraban por debajo de la línea de indigencia y 23.4 por ciento se encontraba en situación de pobreza. “En conjunto, los desocupados en las áreas urbanas ascendían a 2.8 millones de personas entre 20 y 65 años: 1.2 millones jefes de hogar y 1.6 millones no jefes. De ellos, el 69% (1.9 millones de personas; de los cuales 920 mil eran jefes de hogar) se encontraban en hogares en situación de pobreza; como ya se señaló, un 1.1 millón (600 mil jefes) en la indigencia, 390 mil en pobreza significativa y 410 mil bajo condiciones de pobreza menos severa.”²⁹

La flexibilidad laboral se concibe entonces como una medida que pretende reducir el desempleo en economías con crisis financieras, las interrogantes surgidas sobre su aplicación en varios países como Argentina, donde la frágil situación social y laboral ha empeorado, conlleva a analizar lo siguiente:

Si México cuenta con tasas de desempleo de 2.6 por ciento que no se asemeja en absoluto a las tasas argentinas, entonces ¿qué se pretende con la reforma laboral?

3. Pactos económicos

En México, se realizaron diversos pactos impulsados por el gobierno y las cúpulas empresarial y sindical, con el fin de:

- ◆ Crear una estrategia antiinflacionaria en la caída de las remuneraciones (salarios mínimos y contractuales).
- ◆ Incentivar la inversión extranjera y privada como estrategia macroeconómica.
- ◆ Articular los esfuerzos de los actores productivos frente a la modernización incluyendo la nueva filosofía laboral sustentada en la competitividad y productividad.

²⁸ Luis Beccaria, *et. al. Op.cit.*, p. 13.

²⁹ *Ibidem.*, p. 46-47.

- ◆ Redimensionar el papel de los sindicatos como instrumento de la disciplina en la empresa.
- ◆ Fomentar las relaciones individuales de trabajo
- ◆ Impulsar el equipo de trabajo.³⁰

Los acuerdos firmados desde 1987 retoman estos puntos y se han ido enfocando a mecanismos de flexibilidad laboral como el denominado “*Por una Nueva Cultura Laboral*” de 1995. El acuerdo más reciente se verificó el 1º de mayo de 2003 para impulsar el *Programa para el Desarrollo con Base en el Mercado Interno*, el cual resalta cuatro puntos:

- a) Competitividad,
- b) Impulso a empresas nacionales,
- c) Infraestructura,
- d) Promoción a la inversión.

Es importante identificar que el objetivo de este Acuerdo se fundamenta en incentivar al sector inversionista para crear un círculo virtuoso generador de empleo a través de la construcción de infraestructura en el país, impulso a la industria maquiladora, simplificación de trámites administrativos, modificaciones al impuesto al activo y arancelario, impulso a la creación de microempresas y proyectos productivos a través de créditos Nafin. (ver cuadro 9).

Cuadro 9			
Programa para el desarrollo con base en el mercado interno			
Competitividad	Impulso a empresas nacionales	Infraestructura	Promoción de la inversión
<ul style="list-style-type: none"> • Simplificar trámites que ejercen alto impacto en los costos del aparato productivo. • Modificar el decreto maquilador para facilitar la operación de empresas del sector. • Establecer un tratamiento arancelario para el ramo textil- 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconstruir la refinería de Minatitlán. Será licitada en paquetes. • Expandir acuerdo de proveeduría nacional para el sector energético. • Impulsar las compras de gobierno mediante las Pymes. • Ampliar línea de 	<ul style="list-style-type: none"> • Arrancar el proyecto hidroléctrico “El Cajón”, con una inversión de 748 millones de dólares. • Licitat el libramiento Matehuala y anunciar las licitaciones carreteras. • Reconfigurar la refinería de Minatitlán, 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar la Unidad de Promoción de Inversiones, para orientar las inversiones. • Modificar el Impuesto al Activo, para reducir costos. • Facilitar la deducción inmediata de la inversión • Arrancar

³⁰ Graciela, Bensusán, “Los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en México”, en: *Op.cit.*, p. 47-55.

<p>confección y hacerlo más competitivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrar comisión contra el contrabando encargado de erradicar la evasión fiscal. • Conectar a todos los municipios a e-México, en el mes de mayo. • Ampliar el Sistema de Apertura Rápida de Empresas (SARE) a 10 ciudades, para alentar la inversión y el empleo. 	<p>crédito de Nafin para impulsar proyectos productivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impulsar las microempresas, a través de la banca popular. 	<p>obra de mayor inversión del gobierno.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciar operaciones en seis plantas eléctricas que incrementarán la capacidad de generación en 2,340 megawatts. • Arrancar el desarrollo petrolero en Chicontepec, que beneficiará el norte de Veracruz. • Licitará 20 plataformas marinas de Pemex, que iniciará en mayo. • Hacer funcionar muelles para cruceros en Huatulco, cuya inversión es de 53 millones de pesos. • Inagurar plantas de tratamiento de agua, en La Laguna. • Arrancar 50 unidades médicas y 47 Centros de Salud. • Construir edificios de la Biblioteca de México que enlazará a 1,600 bibliotecas. • Anunciar dos proyectos de transporte en este mes. • Ampliar la unidad de inversiones de la Secretaría de Economía. 	<p>proyectos para la prestación de servicios.</p>
---	--	--	---

Elaborado a partir de la información. Fuente: Presidencia de la República, www.presidencia.gob.mx

Este programa tiene como meta la creación de empleos, pues existe un déficit, significativo ya que en el 2001 se perdieron 350 mil empleos y solo se recuperaron 51 mil empleos que representa el 15 por ciento de lo perdido. Es decir no hay realmente creación de empleos.³¹

³¹ “El Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP), advirtió que el empleo en México es cada vez más escaso y de peor calidad, pues la tasa de personas que ganan menos de un salario mínimo o no tienen ocupación se elevó a 9 por ciento.” David Zuñiga, “El empleo, cada vez más escaso y precario: CEESP,” *La Jornada*, México, D.F. miércoles 9 de abril, 2003, p. 32

Las estimaciones del crecimiento anual de la economía mexicana proyectan un PIB de 2.4 por ciento para el 2003 según el Banco de México, pero instancias financieras internacionales como el Banco Mundial consideran que la economía mexicana solo crecerá en 2.3 por ciento lo que no permitirá la recuperación de los empleos perdidos ni se generarán un millón 120 mil plazas en promedio cada año,³² por lo que las expectativas en materia de empleo se verán afectadas a pesar de tener en puerta el Programa de Impulso para el Desarrollo del Mercado Interno.

Aunado a este déficit se encuentra la urgencia política de cumplir promesas de campaña y afrontando una tasa de desempleo abierto a marzo del 2003 de 2.78 por ciento de la población económicamente activa (PEA), formada por 40 millones de mexicanos.

Sin embargo, la desaceleración de la actividad económica en todo el mundo da pocas perspectivas para mejorar la situación del empleo en el 2003; la OIT en su informe titulado *Tendencias mundiales del empleo*, llega a las siguientes conclusiones:

- ◆ A finales de 2002, el número de trabajadores pobres, o de trabajadores que sobreviven con un dólar o menos al día, volvió a registrar una tendencia ascendente, alcanzando el nivel de 1998 que se situó en 550 millones de personas
- ◆ Si bien el desempleo aumentó en todo el mundo debido a la desaceleración de la actividad económica mundial y a la evolución de la situación después del 11 de septiembre, América Latina y el Caribe fueron los más afectados, alcanzando el desempleo promedio un nivel sin precedentes de casi el 10 por ciento;
- ◆ Para absorber a los que ingresan por primera vez en el mercado de trabajo y reducir el número de trabajadores pobres y de desempleados, es necesario crear, como mínimo, mil millones de empleos durante el

³² “Esta cifra se refiere exclusivamente al número de trabajadores que se afiliarán al IMSS, y por tanto no incorpora a aquellas personas que se clasificarían en una definición más amplia del empleo formal, como podrían ser los trabajadores del Estado, algunos trabajadores por cuenta propia y otros trabajadores dedicados

próximo decenio con miras a lograr el objetivo de Naciones Unidas de reducir a la mitad la pobreza extrema para 2015.”³³

Por ejemplo, en países como Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, Japón, México y Reino Unido, la tasa promedio anual de desempleo para el 2002 y el primer trimestre del 2003, reflejan el efecto de los sucesos internacionales con tasas que fluctúan entre 9.8 a 3.1 por ciento, sólo México está por debajo con una tasa de desempleo promedio anual de 2.7 por ciento; cifra que indica que es el país con menos problemas en su mercado laboral. La baja tasa de desempleo abierto en México se explica por la gran cantidad de personas que están en la economía informal, que no son registradas como desempleados. (ver gráfico)

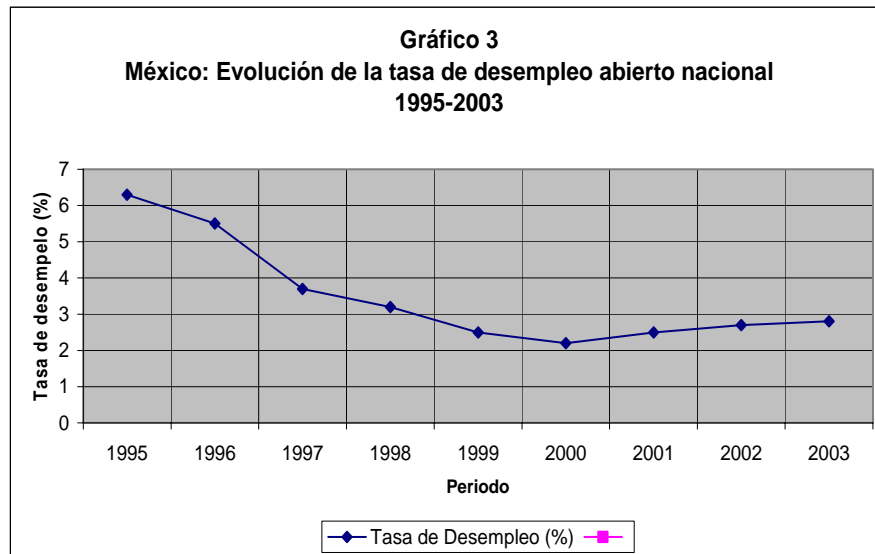


Gráfico de elaboración propia con cifras de: http://www.stps.gob.mx/01_oficina/05_cgpeet/302_0201.htm

Consideraciones finales

- El tema de la reforma laboral en México, pone en la mesa del debate posiciones encontradas sobre las virtudes y desventajas que pudieran ocasionar

a actividades agropecuarias.” Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Programa Nacional de Financiamiento del Desarrollo 2002-2006, México, 2002,

³³ *Nuevo informe de la OIT sobre las tendencias mundiales del empleo en 2003*, www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2003/1.htm

los cambios en materia laboral para la sociedad y, en especial, para elevar los niveles de bienestar de los hogares.

- No basta con identificar los beneficios macroeconómicos que una reforma laboral conlleva, también se hace necesaria una reforma social, que abarque la protección de los grupos excluidos del progreso económico.

- El libre mercado del trabajo, con instituciones mal diseñadas puede acarrear conflictos de legitimidad para los gobiernos.

- En México el problema del desempleo, según cifras oficiales no alcanza los promedios de otros países; sin embargo, la realidad emite mensajes que en las cifras no se perciben, por ello es importante detenerse en la revisión de las metodologías que miden el desempleo.

- Atención especial requiere la medición de la economía informal, los ingresos, condiciones de vida de personas y hogares que se encuentran en la informalidad, ya que la flexibilidad laboral engrosará este sector.

- En el debate existen diversos planteamientos que pueden agruparse en dos grandes posiciones encontradas, por lo cual las negociaciones para avanzar en las modificaciones específicas en materia laboral probablemente serán aún prolongadas y ásperas.

- La evidencia sobre resultados de la instauración silenciosa y progresiva de medidas de flexibilidad laboral en países en desarrollo indica que se han deteriorado las condiciones económicas y los derechos de los trabajadores, especialmente de aquellos que no forman parte de sindicatos que defiendan sus derechos laborales mínimos.

- Para conocer el impacto diferenciado de la reforma laboral es recomendable realizar estudios atendiendo las diferencias de las empresas por ramo de actividad, tamaño, número de trabajadores, características de los trabajadores, ubicación geográfica de las empresas, número de empresas con obreros organizados en sindicatos, costos aproximados de prestaciones y seguridad social, etc.

- Es previsible que el incremento de la flexibilidad laboral aumente las condiciones de pobreza y desigualdad social.

- El avance de las medidas de flexibilidad laboral probablemente generarán incentivos para la inversión extranjera directa y la inversión privada nacional, reduciendo costos de mano de obra, aunque el entorno macroeconómico nacional y mundial son igualmente importantes para la rentabilidad de las empresas.
- El desempleo es un rasgo estructural de capitalismo, y en los países industrializados es agravado por el avance tecnológico, por lo que se han instrumentado diversos mecanismos como el seguro de desempleo y medidas compensatorias de seguridad social para contrarrestar los efectos adversos del desempleo en el bienestar de la población. Estas medidas se mantienen pese al repliegue del Estado de bienestar.
- Por ello resulta importante revisar los resultados de la reforma laboral en países similares a México en cuanto su estructura productiva y condiciones sociales.

Bibliografía.

- Arroyo Picard, Alberto, "Empleo y Salario" en: Alberto Arroyo Picard, (coord. gral.) *Resultados de 7 años del TLCAN en: México: Lecciones para la negociación del ALCA*, Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio Apoyado por Oxfam Internacional, 2001.
- Beccaria, Luis, Oscar Altimir y Martín González Rozada, *Economía Laboral y Política de Empleo*, CEPAL, 2003.
- Bensusán, Graciela, "Los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en México", en: Francisco Zapata, compilador, *¿Flexibles y productivos?. Estudios sobre flexibilidad laboral en México*, El Colegio de México, México, 1998.
- Bensusán, Graciela, "Alternancia política y continuidad laboral: las limitaciones de la propuesta del CCE/CT" en: *Reforma Laboral. Análisis Crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal de Trabajo*, México, 2003.
- Carta Política Mexicana, *Reforma Laboral: Modelo para armar*. México, Grupo Consultor Interdisciplinario, S.C., Núm. 289, 12 de abril de 2002.
- Cook, María Lorena, Kevin Middlebrook, et. al., "Las dimensiones políticas del ajuste estructural: actores, tiempos y coaliciones", Edit. Cal y Arena, México, 1996.
- Corrales, Salvador, "Reestructuración productiva y cambio tecnológico en Altos Hornos de México", en: Francisco Zapata, compilador, *¿Flexibles y productivos?. Estudios sobre flexibilidad laboral en México*, El Colegio de México, México, 1998.
- De la Garza Toledo, Enrique, "La reestructuración del corporativismo en México", en: María Lorena Cook, et. al., *Las dimensiones políticas de la reestructuración económica*, Edit. Cal y Arena, México, 1996.
- De la Garza Toledo, Enrique, Alfonso Bouzas, *La flexibilidad del Trabajo en México: Una visión actualizada*, Universidad Autónoma Metropolitana- Unidad Izatapalapa y Columbia University, México, 1998.
- De Puelles Benítez, Manuel, José Ignacio Torreblanca Payá, "Educación, Desarrollo y Equidad Social", Revista Iberoamericana de Educación, Núm. 9, Organización de los Estados Iberoamericanos, 2003.
- Fuentes, Manuel, *La imposición laboral que nos viene del norte: Un análisis sobre las legislaciones laborales de Canadá Estados Unidos de Norteamérica y*

México y sus consecuencias para los trabajadores, Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, A.C. México, 1994.

Índice de las Corrientes Sindicales en México,
<http://www.joseacontreras.net/sindicalismo/corrsind.htm>.

Katz, Isaac M., *La Constitución y el desarrollo económico de México*, Edit. Cal y Arena, México, 1999.

Lucena, Héctor, “Repensando las relaciones industriales: sus posibilidades y limitaciones desde las regulaciones” en: Ludger Pries, Manfred Wannöffel (comp.), *Regímenes de regulación laboral en la globalización*, The University Press Bochum, Alemania, 2002.

Pries Ludger, Manfred Wannöffel (comp.), *Relaciones Industriales como enfoque científico*, The University Press Bochum, Germany, 2002.

Wannöffel, Manfred, “Las relaciones industriales en proceso de transición” en: Ludger Pries, Manfred Wannöffel (comp.), *Regímenes de regulación laboral en la globalización*, The University Press Bochum, Alemania, 2002.

Documentos Oficiales

Cámara de Diputados, LIV Legislatura, Comisión de Trabajo y Previsión Social, *Foro para la Adecuación del artículo 123 Constitucional y de su Ley Reglamentaria*, 8 de agosto de 1989.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público, *Lineamientos de Política económica para 2003*, México, 16 de agosto, 2002.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social de los Estados Unidos Mexicanos y el Departamento del Trabajo en Canadá, *Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicano, el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos de América*. México, D.F. a 4 de mayo de 1992.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social, *Principios de la Nueva Cultura Laboral*, México, (agosto de 1996).

Secretaría de Desarrollo Social, *La Medición de la Pobreza en México al año 2000*, México, 2002.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público, *Programa Nacional de Financiamiento del Desarrollo 2002-2006*, México, 2002.

Organización Internacional del Trabajo, *Nuevo informe de la OIT sobre las tendencias mundiales del empleo en 2003*, www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2003/1.htm

Hemerografía

Becerril, Isabel, "Marginadas del mercado laboral, personas de más de 40 años", en: *El Financiero*, México, D.F. a jueves 8 de mayo de 2003, p. 11.

Zuñiga, David, "El empleo, cada vez más escaso y precario: CEESP," *La Jornada*, México, D.F. miércoles 9 de abril, 2003, p. 32.

A n e x o
A

(abrir archivo anexo a)

Cuadro A			
Comparativo de las propuestas sobre la reforma laboral			
Coparmex	Partido de Acción Nacional (PAN)	Partido de la Revolución Democrática (PRD)/Unión Nacional de Trabajadores (UNT)	Consejo Coordinador Empresarial (CCE) /Congreso del Trabajo (CT)
Protección, flexibilidad y productividad			
<p>Conservación de condiciones de trabajo mínimas. Menor nivel de protección y ampliación sustancial de la discrecionalidad patronal vía la flexibilidad numérica, funcional y de los tiempos de trabajo (negociación trabajador/empleador). Conservación Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM).</p>	<p>Mejoramiento de condiciones de trabajo (reducción de la jornada y aumento de las vacaciones, aguinaldo, primas de vacaciones y dominical y licencia de maternidad). Participación de los trabajadores en los activos de las empresas.</p> <p>Ampliación limitada de la flexibilidad numérica (restricciones a la reinstalación, facilidades para los contratos temporales, periodo de prueba) de los tiempos de trabajo, salarial y funcional. (negociada-unilateral).</p> <p>Bilateralidad en productividad capacitación y reparto de resultados a nivel de centros de trabajo (delegados-comités de empresa) y sectorial.</p> <p>Conservación de CNSM.</p>	<p>Mejoramiento de condiciones de trabajo (reducción de la jornada y aumento de las prestaciones). Conservación de la estabilidad laboral. (PRD admitió el periodo de prueba en forma restringida).</p> <p>Flexibilidad negociada con sindicatos: funcional, salarial y de los tiempos de trabajo Bilateralidad en productividad, capacitación y estímulos a nivel de centros de trabajo (delegados del personal y comités de empresas), sectorial y nacional. Creación de las Cámaras Sectoriales (tripartitas) con facultades amplias.</p>	<p>Conservación de condiciones de trabajo mínimas.</p> <p>Ampliación de la flexibilidad numérica, funcional y de los tiempos de trabajo (negociación trabajador/empleador).</p> <p>Conservación de CNSM:</p> <p>Comisiones mixtas de productividad y capacitación con facultades limitadas.</p>
Autonomía y registro sindical			
<p>Simplificación del trámite de registro. Supresión de cláusulas de exclusión.</p>	<p>Simplificación de trámites de registro y eliminación de restricciones. Supresión de cláusulas de exclusión.</p>	<p>Simplificación del trámite de registro y creación de un registro público de sindicatos (incluyendo directivas) y contratos colectivos con total autonomía e imparcialidad.</p> <p>Libre determinación de tipos organizativos, incluyendo los sindicatos internacionales.</p> <p>UNT: procedimiento de titularidad ante el registro público de sindicatos y contratos colectivos, con reglas que permitan dar transparencia y legitimidad al proceso y establezcan</p>	<p>Mayores requisitos para la obtención y conservación del registro que actuarán como candados para evitar el avance del sindicalismo independiente.</p>

Cuadro A			
Comparativo de las propuestas sobre la reforma laboral			
Coparmex	Partido de Acción Nacional (PAN)	Partido de la Revolución Democrática (PRD)/Unión Nacional de Trabajadores (UNT)	Consejo Coordinador Empresarial (CCE) /Congreso del Trabajo (CT)
		condiciones de equidad en la contienda intersindical.	
Representatividad y contratación colectiva auténticas			
Sin cambios	<p>Negociación de pactos colectivos de trabajo con la representación electa en la empresa. (procedimiento de garantías contra la manipulación patronal)</p> <p>No se prevé la protección ante prácticas antisindicales.</p> <p>Negociación a través de los representantes electos en los centros de trabajo.</p>	<p>PRD: Se mantuvo la negociación a cargo del sindicato con la participación de delegados de los trabajadores (o en su caso, del comité de empresas) y (PRD/UNT) se exige que el patrón comunique previamente a los trabajadores que un sindicato demanda la celebración del contrato. En caso de disputa, obligatoriedad del recuento previo, por voto secreto.</p> <p>PRD/UNT: Se establecen sanciones para las prácticas patronales discriminatorias y antisindicales.</p> <p>PRD: votación de cláusulas de exclusión por la asamblea.</p> <p>Propuesta de la fracción Parlamentaria del PRD (1998): prohibición de la c. De separación.</p> <p>Propuestas UNT: sin cambios.</p>	Restricciones para el emplazamiento de huelga con fines de contratación colectiva. (mayor protección al status quo en materia de titularidad).
Liberalización del derecho de huelga			
<p>Mayores restricciones e intervención estatal (aumento de la capacidad estatal de prevención y resolución de conflictos).</p> <p>Terminación: arbitraje a solicitud de cualquiera de las partes.</p>	<p>Ampliación del objeto: defensa de interés colectivo.</p> <p>Nuevo requisito: Votación de la asamblea previa al estallido.</p> <p>Modalidad: definida o indefinida.</p> <p>Servicios públicos esenciales: prestación de servicios a. juicio de la autoridad administrativa.</p> <p>Terminación: arbitraje a solicitud de</p>	<p>Igual.</p> <p>UNT/sin cambios Votación de la asamblea de trabajadores previa al estallido /PRD. Sin cambio.</p> <p>Prestación de servicios esenciales ordinarios, según enumeración de ley/PRD UNT/ sin cambio.</p> <p>No se prevé.</p>	Mayores restricciones e intervención estatal (aumento de la capacidad estatal de prevención y resolución de conflictos).

Cuadro A			
Comparativo de las propuestas sobre la reforma laboral			
Coparmex	Partido de Acción Nacional (PAN)	Partido de la Revolución Democrática (PRD)/Unión Nacional de Trabajadores (UNT)	Consejo Coordinador Empresarial (CCE) /Congreso del Trabajo (CT)
	cualquiera de las partes después de 30 días de estallada.		
Sistema de justicia laboral independiente			
Conservación de juntas de conciliación y arbitraje. Cambios procesales: Tendientes a eliminar protección al trabajador.	Jueces de lo social en el ámbito del poder judicial. Cambios procesales en el marco de la reestructuración completa del sistema de justicia laboral.	Jueces laborales en el ámbito del poder judicial. Cambios procesales en el marco de la reestructuración completa del sistema de justicia laboral.	Conservación de juntas de conciliación y arbitraje. Cambios procesales = Copamex y Propuestas del Proyecto de Código Procesal en el marco de Nueva Cultura Laboral, NCL (1999).
Cambios en el artículo 123 de la Constitución			
Sin cambio	Reforma del apartado A	Reforma del Apartado A y supresión del B + creación de un capítulo para TSE en Título de Trabajos Especiales de la Ley Federal de Trabajo, LFT, conservando derechos adquiridos y reconociéndoles plenos derechos colectivos.	Sin cambio
Elaborado con información de: Fuente: Graciela Bensusán, “Alternancia política y continuidad laboral: las limitaciones de la propuesta del CCE/CT”, en: Héctor Barba, <i>reforma Laboral. Análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo</i> , pp. 71-75.			

Cuadro B	
Derechos Positivos y Negativos para los Trabajadores en Canadá, Estados Unidos y México	
Canadá: Derechos Positivos	Canadá: Derechos Negativos
<p><i>Continuación...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • “Se puede constituir todo tipo de sindicatos sin intervención estatal y agrupar a la clase trabajadora independientemente de la industria o país de origen. • Los Sindicatos tienen la obligación de defender a todos los trabajadores sean o no sindicalizados. • Los trabajadores pueden demandar a los dirigentes sindicales ante una mala representación, pudiendo obtener la reparación del daño. • Cuando se dan conflictos intersindicales la votación siempre será secreta. • Existen provincias que exigen el voto previo de los trabajadores para la obtención de un contrato. • Ante prácticas sindicales por parte de un patrón, la autoridad podrá imponer un Contrato Colectivo de Trabajo por un año. • Existen Provincias donde se exige el voto de los huelguistas para ejercer el derecho de huelga, siendo esta decisión respetada. • El derecho a la salud es para todos los habitantes. • En algunas provincias no se requiere el aviso previo en caso de huelga. • Las vacaciones mínimas por el primer año pueden ser dos semanas. • La licencia de maternidad puede alcanzar de 17 a 20 semanas. • En algunas provincias se otorgan permisos hasta de 24 semanas para cualquiera de los padres sin goce de sueldo, con motivo del nacimiento de su hijo. El beneficio también lo pueden alcanzar los padres en adopción. • Se permiten permisos para cuidado del niño. • El patrón puede ser condenado no sólo a cumplir un derecho y pagar para resarcir la reputación del trabajador. • En algunas provincias la jubilación se puede obtener a los 55 años. • Existe el derecho de rehusar, que consiste en la negativa del trabajador a laborar, sin sanción alguna cuando existe trabajo peligroso. • Existe la obligación patronal de informar a los trabajadores de los peligros en el trabajo que puedan afectar a su salud. • La autoridad laboral en Ontario tiene la posibilidad de ordenar medidas provisionales mientras se resuelve un juicio. Por ejemplo, puede ordenar la reinstalación provisional de un trabajador cuando se deriva de un 	<ul style="list-style-type: none"> • “No hay uniformidad nacional de la legislación laboral. • Los patrones pueden demandar a los sindicatos cuando se afecte a la producción y se puede penalizar a los obreros. • Los sindicatos no tienen medios de presión para obligar a un patrón a firmar un Contrato Colectivo de Trabajo, excepto cuando hay prácticas desleales por parte del patrón, la autoridad obliga a la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo por un año para que se dé la negociación. • El patrón puede pedir la revocación de una representación sindical un año después de la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo. • La existencia de árbitros privados en materia laboral, a costa de los Sindicatos y Trabajadores. • El reconocimiento de que un Sindicato tiene la mayoría no obliga necesariamente a la firma de un Convenio Colectivo. • La posibilidad de que existan Contratos Colectivos que se puedan pactar cada tres años. • Sólo se puede pedir la titularidad de un Contrato Colectivo tres meses anteriores al vencimiento y no en cualquier momento. • Una huelga, en el lado inglés, que impide el cierre de la fuente de trabajo y permite la recontractación de personal hasta la conclusión de la huelga. • La terminación de la huelga hasta que ceda la empresa las demandas. Lo que permite que se pueda prolongar por varios años un conflicto de huelga. • No existe la figura de los salarios caídos. • La estabilidad en el empleo se ve afectada durante la huelga, ya que el patrón no se obliga a reinstalar a un trabajador sino al término de la misma, y con restricciones. • Durante la huelga los trabajadores sólo tienen el derecho de informar de su movimiento, realizando mítines de protesta, también llamados “piquetes”, que tienen que darse en un lugar y tiempo determinado, para evitar se obstruya la entrada del personal que los sustituye. • No se puede ejercer el derecho de huelga durante la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo • La jornada extraordinaria se paga con el equivalente de un 50% de

Cuadro B	
Derechos Positivos y Negativos para los Trabajadores en Canadá, Estados Unidos y México	
Canadá: Derechos Positivos	Canadá: Derechos Negativos
<p>aspecto sindical. Hay protección especial para los organizadores de huelga para que regresen a laborar de inmediato cuando son despedidos por motivos sindicales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe obligación patronal de informar al Sindicato cuando existan malas condiciones económicas, que puedan originar el cierre de la empresa. • En casos de reajuste de personal existe la obligación de llevar a cabo planes de reentrenamiento, de retiro anticipado y otras opciones de empleo. 	<p>la jornada normal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No existen disposiciones a la Ley para el pago de prestaciones, ello depende de los Contrato Colectivo de Trabajo por lo que no hay uniformidad mínima en esta materia. • No existe la figura del aguinaldo. • El reparto de utilidades se da en pocos Contrato Colectivo de Trabajo. • Durante la huelga sólo podrá tener acceso por parte de los trabajadores a seguro de vida si el Sindicato cubre los costos.

Cuadros elaborado en base a la información de Manuel Fuentes, *La imposición laboral que nos viene desde el norte*, Comisión Mexicana de Defensa y Protección de los Derechos Humanos, A. C. México, 1994, p. 137-154.

Cuadro B	
Derechos Positivos y Negativos para los Trabajadores en Canadá, Estados Unidos y México	
Estados Unidos: Derechos Positivos	Estados Unidos: Derechos Negativos
<p><i>Continuación...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Una norma o disposición declarada anticonstitucional, no se puede aplicar. • Para la constitución y reconocimiento de los sindicatos es ínfima la intervención gubernamental. • Para la constitución de un sindicato se requiere sólo la firma de dos empleados. • Cualquier sindicato puede representar a cualquier clase de empleado, independientemente de la clase de trabajo que realice el empleado en el sector privado. • Los trabajadores tienen derecho a tener una copia del Contrato Colectivo. • Existe la obligación de realizar elecciones periódicas. • En las votaciones se cuida que el voto sea secreto. • El derecho de los trabajadores a ser notificados por correo con 15 días de anticipación en la elección sindical. • Cuando se ha otorgado la exclusividad como agente de negociación el patrón no puede negociar con los trabajadores individualmente. • Se prohíbe que los sindicatos faciliten dinero a los patrones para obtener compromisos sindicales. • Cuando se demuestre que una organización está dominada por un patrón se ordenará su disolución. • Se permite existan cláusulas sindicales o contractuales para poder discutir con el patrón en horas de trabajo. • Mientras se da la negociación de un Contrato Colectivo de Trabajo o estando vigente éste, el patrón no puede implementar cambios unilaterales en las condiciones de trabajo sin consulta del Sindicato titular. • Se pueden establecer cláusulas para que si un patrono subcontrata trabajo con otra empresa se obliga a que aquella tenga convenio con el Sindicato que detenta el Contrato Colectivo de Trabajo, sólo llega a suceder en el ramo de la Construcción y de la Costura, pero es conveniente señalar que no se autorizan medios de presión para lograr el cumplimiento de esta cláusula. • Se permite que cuando un grupo de trabajadores así lo decida pueda dirigirse al patrón sin contar necesariamente con la intervención 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe una legislación laboral uniforme en todo el país. • Ha ratificado solo 11 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. • Se prioriza el derecho de producción al de Asociación Sindical. Existe la obligación de presentar informes financieros anuales sobre la situación del Sindicato. Es negativo por lo que hace a la intervención gubernamental, aunque este aspecto puede ser positivo si permite a los trabajadores conocer de dichos estados financieros. • Se permiten Contrato Colectivo de Trabajo con duración de tres años. • No existe en todos los estados la afiliación obligatoria, a pesar de la existencia de un Contrato Colectivo de Trabajo en un centro de trabajo. • En algunos estados se justifica el no pago de cuotas sindicales, si la religión del obrero se lo prohíbe. • En algunas ramas como en la construcción, se permite la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo antes de la contratación de trabajadores, lo que justifica los contratos de protección. • A pesar de que un sindicato tenga la mayoría de trabajadores, ello no obliga a un patrón a negociar, tendrá que acudir ante la autoridad el sindicato para pedir un recuento oficial, y ello le dé en su caso, el derecho de negociar. • El ganar la primera votación en un centro de trabajo sólo obliga al patrón a negociar un Contrato Colectivo de Trabajo, no a firmarlo. • Después de un año, aunque no se haya firmado el Contrato Colectivo de Trabajo, el patrón podrá pedir la revocación de un sindicato como agente exclusivo de la negociación. • No existen medios de presión legales ni ingerencia gubernamental para lograr la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo. • La vigencia de un Contrato Colectivo de Trabajo impide la elección de un sindicato diverso. • No existe disposición alguna que le ponga límite a la duración de la negociación para lograr la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo. • La presión de cualquier tipo para la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo es ilegal. • Durante la huelga los trabajadores tienen derecho a suspender

Cuadro B	
Derechos Positivos y Negativos para los Trabajadores en Canadá, Estados Unidos y México	
Estados Unidos: Derechos Positivos	Estados Unidos: Derechos Negativos
<p>sindical. Este derecho lo pueden ejercer los trabajadores si antes se le comunicó al sindicato.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se pueden suspender labores cuando haya condiciones anormalmente peligrosas para la salud. • Los trabajadores pueden solicitar inspecciones del trabajo por teléfono o por escrito a las autoridades del trabajo. Las sanciones pueden consistir desde recomendaciones para cambio de condiciones de trabajo, multa de 100 mil dólares y hasta la cárcel. • Se prohíbe el comercio de aquellos bienes que se hayan producido con un salario menor al mínimo. • El resultado de una demanda de un trabajador por el pago de las diferencias de los salarios mínimos no sólo consiste en esa paga, sino que también en la reparación del daño consiste en una cantidad igual a los perjuicios originados, más los honorarios de los abogados y costos del tribunal. • La multa máxima en contra de un empleador que ha infringido la ley es de 10 mil dólares. En caso del deceso de un trabajador por accidente de trabajo, el patrón no sólo puede recibir una sanción económica sino incluso prisión, de resultar responsable. 	<p>labores, y el patrón de sustituir a los huelguistas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se puede ejercer el derecho de huelga durante la vigencia de un Contrato Colectivo de Trabajo. • Se propicia el Sistema de Mediadores privados, a costa de las partes. Aunque su imparcialidad no es cuestionada, si lo es que el Gobierno se haga a un lado de la mediación, originando costos a los trabajadores. • No se establece un límite máximo para la jornada de labores en la legislación. • A partir de las 40 horas de labores semanales se paga además del salario, sólo un 50 % más. • La legislación no contempla días de descanso obligatorio dejando que las legislaciones locales o convenios contractuales lo definan. • No se contempla el pago de reparto de utilidades. • Se permite el pago inferior del salario mínimo para estudiantes aprendices, o de establecimientos de venta al menudeo o de servicios. Lo mismo se permite en la agricultura o en instituciones de enseñanza superior o para aquellas personas con incapacidad física o mental. • Se permite el pago de un salario de aprendizaje de 85 % del salario mínimo hasta 180 días a algunos empleados menores de 20 años de edad.

Cuadros elaborado en base a la información de Manuel Fuentes, *La imposición laboral que nos viene desde el norte*, Comisión Mexicana de Defensa y Protección de los Derechos Humanos, A. C. México, 1994, p. 137-154.

Cuadro B	
Derechos Positivos y Negativos para los Trabajadores en Canadá, Estados Unidos y México	
México: Derechos Positivos	México: Derechos Negativos
<p><i>Continuación...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • La legislación laboral tiene aplicación en toda la nación sin ninguna excepción. • La Ley laboral es tutelar a favor de los trabajadores en muchos de sus principios y normas. • Eleva a rango constitucional, en el artículo 123, disposiciones tales como: <ol style="list-style-type: none"> a) La jornada máxima de 8 horas diarias. b) La prohibición de utilizar en labores a menores de 14 años. Los que laboren entre 14 y 16 años, su jornada máxima será de 6 horas. c) El descanso de un día pagado por cada seis días de labor. d) La protección a las mujeres embarazadas durante el trabajo, y el descanso de 6 semanas antes y después del parto, así como descansos extraordinarios por día, de media hora para alimentar a sus hijos. e) El establecimiento de un salario mínimo el cual deberá satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer de educación obligatoria de los hijos. f) Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. g) El establecimiento del salario mínimo profesional. h) El principio de que a trabajo igual salario igual. i) El salario mínimo queda exceptuado de embargo, compensación o descuento. j) El derecho a participar en las utilidades de las empresas. k) La obligación de que se pague en moneda de curso legal. l) El derecho a la vivienda. m) El derecho a la capacitación y adiestramiento. n) A que el patrón respete los principios de seguridad e higiene. o) El derecho a constituir sindicatos. p) El derecho a realizar huelgas, que permite la suspensión de labores y consecuentemente está prohibida la sustitución de trabajadores. q) El establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dirimir los conflictos obrero-patronales. r) La reinstalación obligatoria de un trabajador en caso de despido injustificado, o por haber participado en una huelga lícita o haber participado en la formación de un sindicato. También el trabajador 	<ul style="list-style-type: none"> • En general, la política asumida por la autoridad laboral para evitar que la ley se aplique en beneficio del trabajador. • La obligación en la Constitución de que los trabajadores deben laborar hasta nueve horas extras a la semana, contradiciendo el principio de la jornada máxima de 8 horas. • No se cumple el derecho a la vivienda. El Infonavit es una institución burocrática con escasa capacidad de cumplir con la obligación constitucional. • La prolongación excesiva de los juicios ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. • La composición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con un representante patronal, uno de la autoridad y el de los trabajadores, este último controlado por las organizaciones sindicales oficiales, que permite la solución de casos por votación y no por un análisis jurídico. • La dependencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del poder ejecutivo, que impide una justicia imparcial y permite la intromisión del ejecutivo federal y de los gobernadores de los estados de la República en los asuntos laborales para imponer decisiones, dejando fuera de la competencia al poder judicial. • La impunidad con la que se conducen los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al violar los derechos de los obreros. • La figura del registro de los sindicatos que ha permitido al gobierno mexicano impedir el reconocimiento de sindicatos al margen de las centrales obreras oficiales. • La sobrerregulación para el ejercicio del derecho de huelga. • Se prevé la figura del preaviso en materia de huelga. • Se prevé la calificación previa de la huelga que permite a la autoridad negar el trámite de cualquier pliego de peticiones con amenaza de huelga. • La figura de la inexistencia de las huelgas, que permite a la autoridad declare ilegal la suspensión de labores y se ordene el regreso a laborar en un término máximo de 24 horas. Facultad al margen de la Constitución, que ha hecho nugatorio el derecho de huelga. • La imposibilidad para los trabajadores de los servicios de comunicación para estallar una huelga, ya que a través de la figura de la requisita (que está prevista en una ley secundaria y al margen de la Constitución y de la ley laboral) se permite la suplantación de personal.

Cuadro B	
Derechos Positivos y Negativos para los Trabajadores en Canadá, Estados Unidos y México	
México: Derechos Positivos	México: Derechos Negativos
<p>podrá elegir por una indemnización de 3 meses y salarios caídos (la ley reglamentaria establece la obligación del pago de 12 días por año de servicios)</p> <p>s) La preferencia de créditos obreros sobre cualquier otro de distinta naturaleza.</p> <p>t) Las deudas de los trabajadores no serán reclamables a los familiares del mismo.</p> <p>u) El servicio de colocación en un empleo será gratuito.</p> <p>v) El principio de irrenunciabilidad de los derechos establecidos en las normas y reglamentos de trabajo y Contratos Colectivos.</p> <p>w) El establecimiento del patrimonio de familia, que hará que los bienes del trabajador sean inalienables e inembargables. (Las leyes reglamentarias protegen este principio por el equivalente a 10 años sobre el equivalente del salario mínimo, es decir 3650 días por el salario mínimo que tendrá que ser autorizada por un Juez Civil.)</p> <p>x) La declaración de utilidad pública de la Ley del Seguro Social, comprendiendo los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajador, enfermedades y accidentes, de servicios.</p> <p>y) La declaración de utilidad pública de las cooperativas para la adquisición de habitaciones baratas.</p> <p>z) La determinación de las ramas industriales del orden federal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La bilateralidad como característica principal de la normatividad laboral que impide al patrón imponer su voluntad en cuestiones derivadas de las condiciones de trabajo. • Cuando no exista disposición alguna para resolver determinado conflicto, se aplicarán los principios de la ley laboral, la costumbre, la jurisprudencia y la equidad. • En caso de duda en cuanto a la aplicación de una norma se tomará la interpretación más favorables al trabajador. • En caso de que el patrón no entregue un contrato al trabajador, la ley de todas formas protege a este, si prueba la existencia de la relación de trabajo de cualquier modo. • El contrato de trabajo se crea de la propia materia de trabajo; mientras subsista ésta, existe un contrato de trabajo. De esta manera cuando se pacte el término de un Contrato individual de Trabajo, pero subsiste la materia de trabajo, se prorrogar por todo el tiempo que dure la misma. • La ley define las causales por las cuales se podrá despedir a un 	<ul style="list-style-type: none"> • La imposibilidad de que los trabajadores estallen un movimiento de huelga si no es a través de un sindicato reconocido ante las autoridades, necesitando además la poderosa firma del Secretario General (art. 923). • El poder excesivo que otorga la ley a los secretarios generales de cada sindicato, que les permite disponer de los derechos obreros, aún en su perjuicio (art. 376 y 923) • La actitud de las autoridades laborales al permitir a través de los Contrato Colectivo de Trabajo la disminución de los derechos adquiridos, a pesar de la prohibición constitucional. • La posibilidad de que existan Contratos Colectivos de Trabajo de protección, que se realizan sólo con la participación del líder sindical y el empleador, para evitar el estallamiento de una huelga y dificultar que los trabajadores puedan demandar la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo. • La imposibilidad de que los trabajadores puedan conocer y tener acceso a un Contrato Colectivo de Trabajo depositado ante las autoridades del trabajo, bajo el argumento de que no son parte del mismo. • La posibilidad de que los trabajadores puedan quedar afiliados a un sindicato, sin su conocimiento, permitiendo por esta causa la firma de un Contrato a sus espaldas. • La anulación del derecho de reinstalación obligatoria que prevé la Constitución, al permitirse que cuando un trabajador es reinstalado, pueda ser despedido de nueva cuenta en varias ocasiones. • El permitir e imponer que los recuentos en que participen los trabajadores sean de manera abierta, impidiendo el voto secreto para determinar su preferencia sindical o la continuación de una huelga. • En los Conflictos Colectivos, en que se disputa la titularidad de un Sindicato que reclama mayoría sobre otro para obtener la titularidad de un Contrato Colectivo, la autoridad permita y fomente la prolongación de los juicios por años, a pesar de que la ley laboral ordena rapidez en estos casos. • El permitir que a través de los Contrato Colectivo de Trabajo los empleadores puedan burlar la ley a l permitir: <ol style="list-style-type: none"> a) Se realicen separaciones de trabajadores sin que exista causa justificada para ello y sin haber demostrado ante la autoridad el patrón el motivo de la separación. b) Por esta vía, clasificar a trabajadores de confianza que no lo son, para evitar su afiliación a un sindicato. c) El romper con el principio de estabilidad en el empleo, al fomentar y

Cuadro B	
Derechos Positivos y Negativos para los Trabajadores en Canadá, Estados Unidos y México	
México: Derechos Positivos	México: Derechos Negativos
<p>trabajador, las que no se podrán aumentar por acuerdo entre las partes, y deben probarse debidamente por el patrón ante la autoridad laboral correspondiente. <i>Continuación...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe la obligación patronal de que al momento de ejecutar el despido, debe entregar un aviso por escrito que señale la fecha y las causas de la rescisión, así como hacer de conocimiento a la autoridad de este hecho, la sola abstención por parte del patrón de estas obligaciones, reputar el despido como injustificado y en consecuencia tendrá que reinstalar o indemnizar al trabajador, con el pago de los salarios caídos correspondientes. • Se establecen disposiciones del pago de los salarios caídos durante todo el tiempo que se prolongue el juicio. De esta manera si se reclama la reinstalación, se pagará incluso con los aumentos que hubieran correspondido al puesto que ocupaba el trabajador. En el caso de la indemnización no hay incrementos en los salarios caídos. • Cuando se rebase la jornada semanal de trabajo de 48 horas, el patrón estará obligado a pagar además del salario normal, un pago del 100% hasta nueve horas a la semana. Si se excede de las nueve horas, el pago deberá ser triple. • Se establecen prestaciones mínimas que deberá pagar el patrón y que no podrán ser disminuidas por ningún motivo: 25% de prima dominical, 25% de prima de vacacional, vacaciones, aguinaldo de cuando menos 15 días de salario. • Se establece el concepto de salario integrado, que comprende la suma de todos los ingresos que tenga el empleado por su trabajo, y que con base en él deberá de realizarse todo tipo de indemnizaciones. • Se establece el concepto de salario remunerador, que consiste en la obligación patronal de pagar con base en la cantidad y calidad en el trabajo. • Se establecen disposiciones que señalan cuáles son los días de descanso obligatorio, los que deberán pagarse en forma triple de ser laborados. • En la Contratación Colectiva existe el principio de mejoría e irrenunciabilidad de los derechos. De esta manera, ningún acuerdo colectivo podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento (art. 394 LFT). • Se contempla la figura de los Contratos Ley que pueden regir, en 	<p>permitir la existencia de contratos, supuestamente temporales, para evadir responsabilidades de antigüedad y de prestaciones.</p> <p>d) El anular el principio de bilateralidad para el establecimiento de las condiciones de trabajo, logrando con ello el patrón imponer su voluntad al margen de la voluntad del sindicato y de los trabajadores.</p> <p>e) El permitirse la existencia de distintos Contratos Colectivos y Sindicatos en un mismo centro de trabajo, para evitar la unidad de demandas de los trabajadores.</p> <p>f) El permitir la movilidad absoluta de un trabajador no sólo horizontal, sino también verticalmente, a costa de sus derechos adquiridos, justificando el trabajador multihabilidades sin mejoría de su salario.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La instrumentación de los Convenios de Productividad, que ha impuesto un tope del 2% en los salarios, no importando el aumento en la producción del propio trabajador. Además se ha limitado, porque no forma parte del salario nominal y por consiguiente no impacta ese aumento en las prestaciones de los trabajadores. Además de que condiciona el aumento de ese porcentaje al salario, tanto en la asistencia como en la puntualidad de los trabajadores. • La posibilidad de que la autoridad pueda imponer topes salariales en las revisiones contractuales, con la amenaza de declarar inexistente las huelgas o archivar el expediente del pliego de peticiones.”

Continuación...

Cuadro B	
Derechos Positivos y Negativos para los Trabajadores en Canadá, Estados Unidos y México	
México: Derechos Positivos	México: Derechos Negativos
<p>su aplicación, en toda una rama de la industria en una región o en todo el país.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se prevé que en los Contrato Colectivo de Trabajo existan cláusulas que permitan sólo el ingreso de personal sindicalizado, pudiendo ser separados de su empleo si no se afilian. • No se permite el arbitraje para el patrón cuando se encuentre estallada una huelga. Ello sólo es derecho de los sindicatos. • Existe la huelga cuando haya un desequilibrio en los factores de la producción, para demandar la firma de un Contrato Colectivo, para solicitar su revisión incluyendo los salarios, o para estallarla en cualquier tiempo si existe violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo. Así también existe el derecho para estallar la huelga cuando haya violaciones o incumplimiento en el reparto de utilidades y la huelga por solidaridad. • Se prohíbe toda ingerencia patronal en el ámbito sindical. • En materia procesal la autoridad exhime de la obligación para que el trabajador pruebe todo lo relativo a un contrato de trabajo, con fecha de ingreso y separación, salario, prestaciones. • Existen disposiciones en algunos contratos que crean la figura del fuero sindical, que consiste en la prohibición del patrón de separar a un representante sindical durante su gestión. En la ley laboral existe la disposición que aún separado el trabajador de manera injustificada seguir fungiendo como representante sindical.” 	

Cuadros elaborado en base a la información de Manuel Fuentes, *La imposición laboral que nos viene desde el norte*, Comisión Mexicana de Defensa y Protección de los Derechos Humanos, A. C. México, 1994, p. 137-154.

Cuadro C.

La reforma laboral en América Latina.

	Argentina	Brasil	Bolivia	Colombia	Chile	Ecuador	El Salvador	Guatemala	Honduras	México	Nicaragua	Panamá	Paraguay	Perú	República Dominicana	Uruguay	Venezuela
Nuevas modalidades de contrato temporal.	☒	☒		☒		☒								☒			
Extensión del periodo de prueba.	☒										☒			☒			☒
Ampliación de causas de despido (razones económicas, tecnológicas, etc.)					☒							☒		☒			
Nuevo régimen de indemnizaciones por despido (cesantía, etc.)	☒	☒		☒		☒								☒			
Modificación del monto de la indemnización por terminación de la relación laboral.	☒			☒	☒	☒		☒			☒	☒		☒	☒		☒
Salario mínimo integral.				☒										☒			
Flexibilidad horaria.	☒	☒		☒										☒	☒		☒
Flexibilidad salarial por convenio colectivo.														☒			
Exenciones a la ley laboral con relación las pequeñas y medianas empresas.	☒	☒		☒								☒					
Mayor descentralización en la negociación colectiva	☒													☒			
Obligatoriedad de cláusulas de homologación del convenio colectivo.	☒																
Traslado a la negociación de determinados aspectos de la relación laboral.	☒	☒										☒		☒			☒
Nuevas formas de solución extrajudicial de conflictos.	☒				☒									☒			

Fuente: María Luz Vega Ruiz, *La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado*, Lima, OIT, 2001, pp. 15-16. Tomado de: Carta de Política Mexicana, *Reforma Laboral: Modelo para Armar*, Grupo Consultores Interdisciplinario, S.C., Núm. 289, México, 12 de abril de 2002. p. 16.

Cuadro D

MÉXICO: TASA DE DESEMPLEO ABIERTO 1995-2003 NACIONAL

Periodo	Tasa de Desempleo (%)
1995	6.3
1996	5.5
1997	3.7
1998	3.2
1999	2.5
2000	2.2
2001	2.5
2002	2.7
2003	2.8

Cuadro de elaboración propia con cifras de: Fuente:
http://www.stps.gob.mx/01_oficina/05_cgpeet/302_0201.htm

Cuadro E

MEXICO SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO (Nacional) 1996-2003

Periodo	Vacantes Registradas	Solicitudes de Trabajo	Solicitudes Canalizadas a un Empleo	Colocadas a un Puesto
1996	343,077	454,540	320,819	127,016
1997	418,666	430,370	333,058	143,519
1998	528,925	448,081	357,941	155,710
1999	488,434	455,282	323,538	160,358
2000	476,168	431,728	312,371	169,430
2001	452,729	521,755	363,512	173,429
2002	457,176	659,265	386,381	209,760
2003	78,761	118,067	65,276	33,971

Cuadro de elaboración propia en base a:

Fuente: http://www.spts.gob.mx/01_oficina/05_cgheet/302_0736.htm

Cuadro F.

MÉXICO
EMPLAZAMIENTOS Y HUELGAS ESTALLADAS
1995-2003
NACIONAL_1/

Periodo	Emplazamientos	Huelgas Estalladas
1995	7,676	96
1996	7,621	51
1997	8,047	39
1998	7,352	33
1999	7,972	32
2000	8,282	26
2001	6,821	35
2002	6,042	45
2003	865	9

_1/ Incluye a los emplazamientos y huelgas estalladas en más de una entidad

Cuadro de elaboración propia en base a: Fuente:

http://www.stps.gob.mx/01_oficina/05_cggeep/302_0670.htm

Cuadro G.

Producto Nacional Bruto Per Cápita por países seleccionados, 1995-1998 (dólares)

País	1995	1996	1997	1998
Cánada	16,380	19,020	19,640	19,170
Estados Unidos	26,980	28,020	29,080	29,240
México	3,320	3,670	3,700	3,840

Cuadro de elaboración propia en base a:

www.inegi.gob.mx/estadistica/espanol/economia/internacional/ine_01.html

Nota: Suma del valor bruto agregado por todos los productos residentes (más los impuestos menos las subvenciones) más las entradas netas de ingreso primario de no residentes dividido por la población de mediados de año.

Cuadro H

México:
Tasa de desempleo abierto por nivel de instrucción
(tasa de desempleo) 1992-2002.

Periodo	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Completa e Incompleta
1992	1.7	2.1	3.7
1993	2.2	2.8	4.3
1994	2.8	3.0	4.4
1995	4.9	5.4	7.4
1996	4.1	4.4	6.4
1997	2.5	2.9	4.3
1998	2.1	2.4	3.4
1999	1.4	1.8	2.8
2000	1.1	1.6	2.4
2001	1.2	1.8	2.5
2002	1.3	2.0	2.9

Nota: Cuadro de elaboración propia en base a:
<http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/cgi-win/bdi.exe>

Cuadro I

México: Total de Desempleo, 1992-2001.

valores absolutos y tasas 1/ 2/ (miles)

Año	Total	Hombres	Mujeres	Tasa total	Tasa hombres	Tasa Mujeres
1992						
1993	819.1	495.4	323.7	2.4	2.1	3.1
1994						
1995	1677.4	1100.2	577.2	4.7	4.6	5.0
1996	1354.7	860.7	494.0	3.7	3.5	4.1
1997	984.9	544.7	440.2	2.6	2.1	3.4
1998	889.6	513.0	376.6	2.3	2.0	2.8
1999	682.3	387.2	295.1	1.7	1.5	2.2
2000	650.0	400.9	249.1	1.6	1.5	1.8
2001	678.5	417.4	261.1	1.7	1.6	1.9

Notas:

1/ Personas de 12 años y más.

2/ Segundo periodo del año.

Cuadro de elaboración propia con cifras de: Fuente: <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>

Cuadro J

Salario mínimo general promedio de los Estados Unidos Mexicanos* 1990-2002.

Periodo	Pesos diarios	Variación respecto al periodo anterior (%)
1990 a/	9,139	0.0
1990 b/	10,787	18.0
1991 c/	10,787	0.0
1991 d/	12,084	12.0
1992	12,084	0.0
Nuevos pesos diarios		
1993	13.06	8.1
1994	13.97	7.0
1995 e/	14.95	7.0
1995 f/	16.74	12.0
1995 g/	18.43	10.1
Pesos diarios		
1996 h/	18.43	0.0
1996 i/	20.66	12.1
1996 j/	24.30	17.6
1997	24.30	0.0
1998 k/	27.99	15.1
1998 l/	31.91	14.0
1999	31.91	0.0
2000	35.12	10.0
2001	37.57	6.99
2002 m/	39.74	5.78

Cuadro de elaboración propia con cifras de: Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *2do. Informe de Labores*, México, 2002, p. 142.

* Ponderado con la población asalariada.

a/ Del 1o de enero al 15 de noviembre de 1990.

b/ Del 16 de noviembre al 31 de diciembre de 1990.

c/ Del 1o de enero al 10 de noviembre de 1991.

d/ Del 11 de noviembre al 31 de diciembre de 1991.

e/ Del 1o de enero al 31 de marzo de 1995.

f/ Del 1o de abril al 3 de diciembre de 1995.

g/ Del 4 al 31 de diciembre de 1995.

h/ Del 1o de enero al 31 de marzo de 1996.

i/ Del 1o de abril al 2 de diciembre de 1996.

j/ Del 3 al 31 de diciembre de 1996.

k/ Del 1o de enero al 2 de diciembre de 1998.

l/ Del 3 al 31 de diciembre de 1998.

m/ A partir del 1o de enero del 2002.

Cuadro K

México: Principales Indicadores de Empleo y Desempleo a Nivel Nacional por sexo, 1991, 1995, 2000, 2001.

Período	Población por sexo		Población Total de 12 años y más		Población Económicamente Activa 1/		Tasa neta de participación 2/		Ocupada 3/		Población desocupada abierta 4/		Tasa de desempleo 5/		Población económicamente inactiva 6/	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	H	M	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	H	M	Hombres	Mujeres
1991	40,711,952	42,553,235	27,825,284	30,491,965	21,630,013	9,599,035	77.7	31.5	21,256,913	9,277,170	373,100	321,865	1.7	3.4	6,195,271	20,892,930
1995	44,258,375	45,905,185	30,840,071	33,142,025	24,127,000	11,431,484	78.2	34.5	23,026,756	10,854,312	1,100,244	577,172	4.6	5.0	6,713,071	21,710,541
2000	47,298,426	50,080,254	33,956,103	37,235,236	26,073,520	13,560,322	76.8	36.4	25,672,642	13,311,213	400,878	249,109	1.5	1.8	7,882,583	23,674,914
2001 p/	47,919,979		34,595,165		26,165,348		75.6		25,747,943		417,405		1.6		8,429,817	

1/ Población económicamente activa. Personas de 12 años y más que en la semana de referencia se encontraban ocupadas o desocupadas.

2/ Proporción de la población económicamente activa respecto a la población de 12 años y más

3/ Ocupado. Persona de 12 años o más que realizó alguna actividad económica, al menos una hora en la semana de referencia, a cambio de un sueldo, salario, jornal u otro tipo de pago en dinero o en especie. Incluye a las personas que tenían trabajo pero no laboraron en la semana de referencia por alguna causa temporal, sin que hayan perdido el vínculo con su trabajo, por: vacaciones, licencia por maternidad, enfermedad, mal tiempo p porque estaban en espera de iniciar o continuar con las labores agrícolas, etc. Incluye a las personas que ayudaron en el predio, fabrica, tienda o taller familiar sin recibir un sueldo o salario de ninguna especie, así como a los aprendices o ayudantes que trabajaron sin remuneración.

4/ Desocupado. Persona de 12 años o más que en la semana de referencia no tenía trabajo pero lo buscó activamente.

5/ Proporción de la población desocupada abierta respecto a la población económicamente activa.

6/ Población económicamente inactiva. Persona de 12 años y más que en la semana de referencia no realizaron alguna actividad económica ni buscaron trabajo. Se clasifica en: Estudiantes, incapacitados permanentes para trabajar, jubilados o pensionados, personas dedicadas a los quehaceres del hogar, otro tipo de inactividad.

p/ Cifras preliminares

Cuadro de elaboración propia con cifras de: Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2do. Informe de Labores, México, 2002, p. 123.

Cuadro L

Población Total y Población Económicamente Activa, países seleccionados, 1990, 1995, 2000.						
(miles)						
País	Población Total			Población Económicamente Activa		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Canadá						
1990	27,701	13,733	13,967	52.87	59.68	46.18
1995	29,354	14,538	14,816	53.11	58.96	47.37
2000	30,757	15,229	15,527	53.84	58.80	48.97
Estados Unidos						
1990	254,776	125,421	129,355	50.38	57.00	43.96
1995	268,744	132,422	136,323	50.70	56.40	45.15
2000	283,230	139,655	143,575	51.23	56.10	46.50
México						
1990	83,223	41,333	41,890	36.85	51.96	21.93
1995	91,138	45,179	45,959	39.14	53.94	24.58
2000	98,872	48,926	49,946	41.19	55.57	27.10

Cuadro de elaboración propia en base a:

1/ Fuente: LABORSTA Display screen. <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>

Cuadro M

Población Total y Población Económicamente Activa, países seleccionados, 1990, 1995, 2000. 1/
(Miles)

	Población			Población Económicamente activa			Población Económicamente Activa/ Tasas		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Canadá									
1990	27,701	13,733	13,967	14,647	8,196	6,451	52.87	59.68	46.18
1995	29,354	14,538	14,816	15,589	8,571	7,019	53.11	58.96	47.37
2000	30,757	15,229	15,527	16,559	8,955	7,604	53.84	58.80	48.97
Estados Unidos									
1990	254,776	125,421	129,355	128,353	71,493	56,860	50.38	57.00	43.96
1995	268,744	132,422	136,323	136,245	74,688	61,556	50.70	56.40	45.15
2000	283,230	139,655	143,575	145,105	78,349	66,756	51.23	56.10	46.50
México									
1990	83,223	41,333	41,890	30,664	21,475	9,188	36.85	51.96	21.93
1995	91,138	45,179	45,959	35,667	24,370	11,297	39.14	53.94	24.58
2000	98,872	48,926	49,946	40,724	27,189	13,535	41.19	55.57	27.10
República Popular Democrática de Corea									
1990	19,956	10,072	9,884	10,279	5,811	4,469	51.51	57.69	45.21
1995	21,373	10,767	10,606	11,100	6,294	4,806	51.93	58.46	45.31
2000	22,268	11,179	11,090	11,421	6,484	4,937	51.29	58.00	44.52
Malasia									
1990	17,845	9,056	8,789	7,256	4,713	2,543	40.66	52.04	28.93
1995	20,017	10,152	9,865	8,256	5,255	3,001	41.25	51.76	30.42
2000	22,218	11,255	10,964	9,432	5,886	3,546	42.45	52.30	32.34

1/ Cuadro de elaboración propia en base a cifras de: Fuente: LABORSTA Display screen. <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>

Cuadro N

Canadá: Total de Desempleo valores absolutos y tasas 1/ 2/ 3/ (miles)

Año	Total	Hombres	Mujeres	Tasa total	Tasa hombres	Tasa Mujeres
1992	1,640.2	966.2	674.0	11.3	12.1	10.4
1993	1,648.8	952.0	696.8	11.2	11.8	10.6
1994	1,540.7	884.5	656.2	10.4	10.8	9.9
1995	1,422.1	801.1	621.0	9.5	9.8	9.2
1996	1,469.2	822.5	646.7	9.7	9.9	9.4
1997	1,413.5	779.1	634.3	9.2	9.2	9.2
1998	1,305.1	727.4	577.7	8.3	8.5	8.1
1999	1,190.1	668.2	521.9	7.6	7.8	7.3
2000	1,089.6	600.0	489.6	6.8	6.9	6.7
2001	1,169.5	659.5	510.0	7.2	7.5	6.8

Notas:

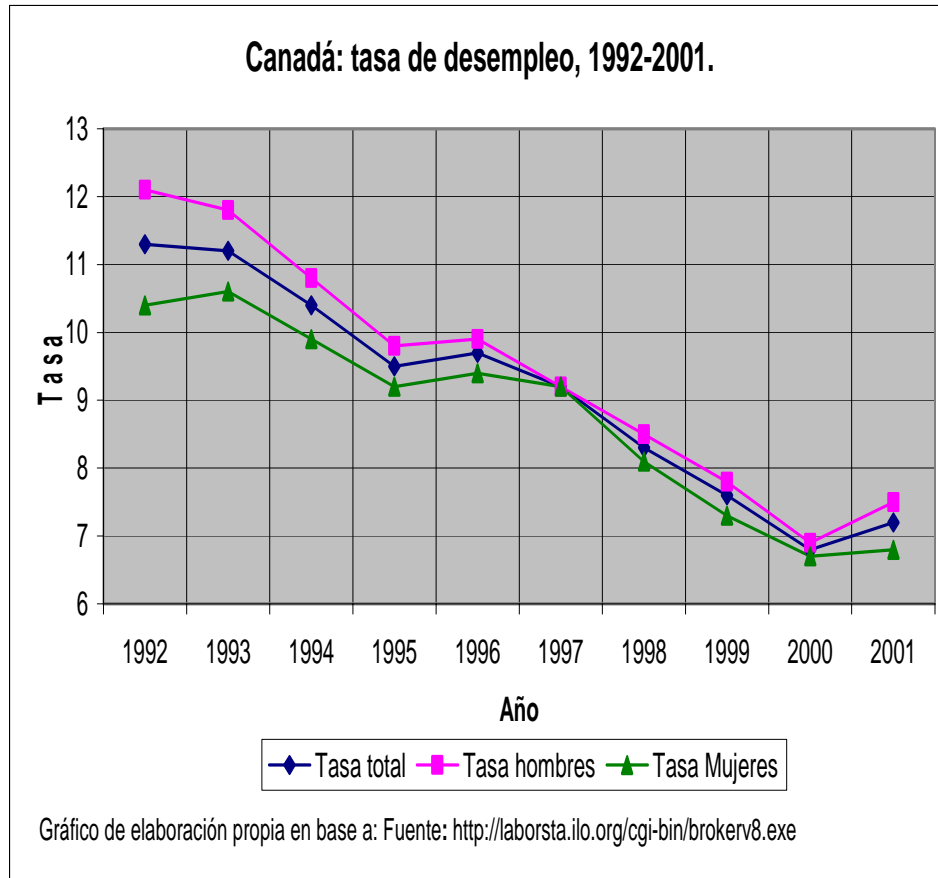
1/ Personas de 15 años y más.

2/ Excluye residentes de los Territorios e indígenas viviendo en reservaciones.

3/ Excluye miembros de las fuerzas armadas.

Cuadro de elaboración propia en bases a: Fuente: <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>

Gráfico O



Cuadro P

Estados Unidos: Total de Desempleo, 1992-2001. valores absolutos y tasas ^{1/} (miles)

Año	Total	Hombres	Mujeres	Tasa total	Tasa hombres	Tasa Mujeres
1992	9,613	5,523	4,090	7.5	7.9	7.0
1993	8,940	5,055	3,885	6.9	7.2	6.6
1994 a/	7,996	4,367	3,629	6.1	6.2	6.0
1995	7,404	3,983	3,421	5.6	5.6	5.6
1996	7,236	3,880	3,356	5.4	5.4	5.4
1997	6,739	3,577	3,162	4.9	4.9	5.0
1998	6,210	3,266	2,944	4.5	4.4	4.6
1999	5,880	3,066	2,814	4.2	4.1	4.3
2000	5,655	2,954	2,701	4.0	3.9	4.1
2001	6,742	3,663	3,079	4.8	4.8	4.7

Notas:

1/ Personas de 16 años o más.

a/ Metodología revisada: dato estrictamente no comparable.

Cuadro de elaboración propia: Fuente: <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>

Gráfico Q

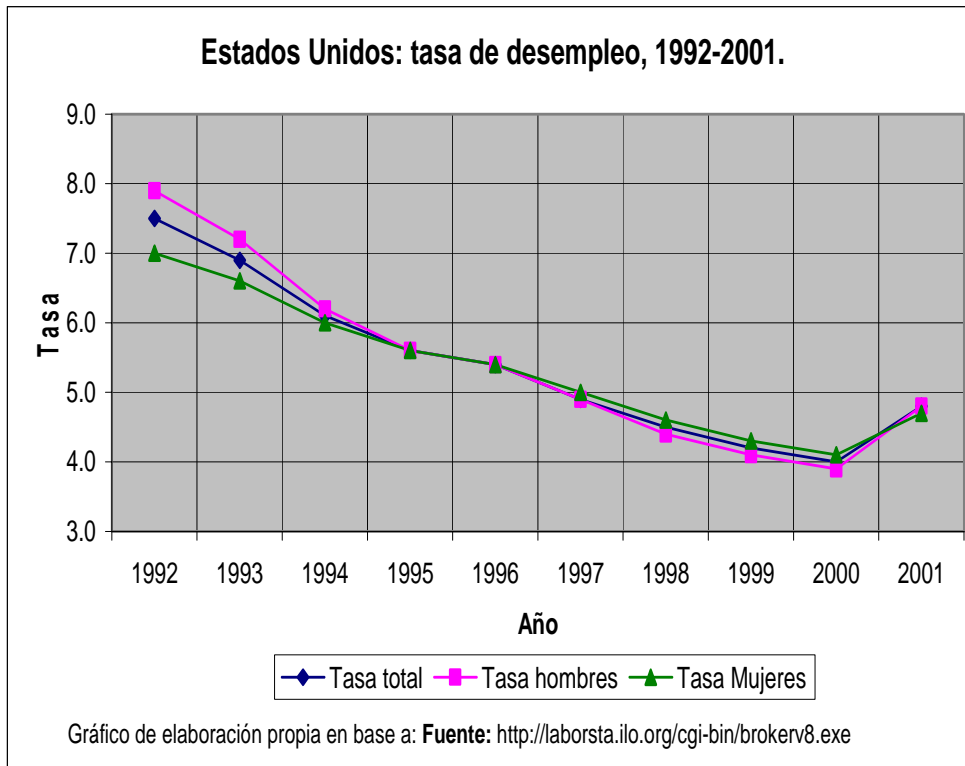
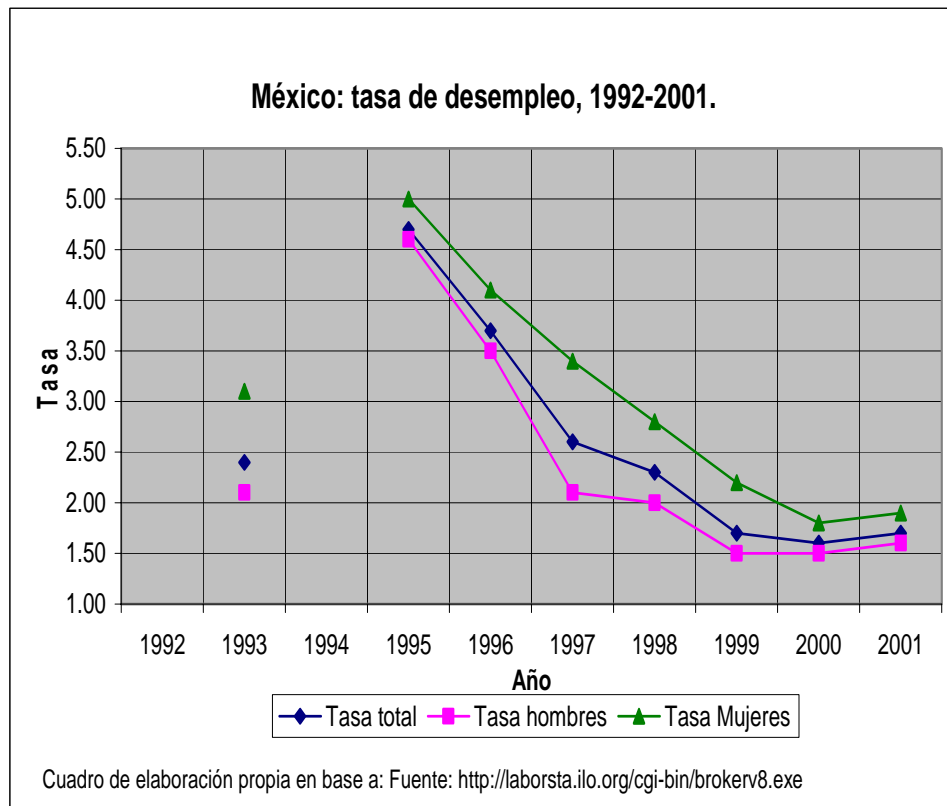


Gráfico R



CUADRO S

Porcentaje de población que percibe ingresos en el mercado laboral según características por regiones, 1989 y 2000.

	DISTRITO FEDERAL		SUR		CENTRO		OCCIDENTE		NOROESTE		NORESTE	
	1989	2000	1989	2000	1989	2000	1989	2000	1989	2000	1989	2000
GÉNERO												
Hombres	64.44	60.10	70.44	61.30	68.70	66.40	68.79	63.00	71.27	65.00	69.78	66.50
Mujeres	35.56	39.94	29.56	38.27	31.30	33.94	31.21	37.62	28.73	36.15	30.22	34.26
ESTADO CIVIL												
Casado	56.42	58.10	61.65	59.60	60.05	61.50	53.81	56.70	55.65	58.20	57.27	60.40
Soltero	43.58	41.90	38.35	40.40	39.95	38.50	46.19	43.30	44.35	41.80	42.73	39.60
GRUPOS DE EDAD												
De 12 a 20 años	12.08	9.23	10.95	11.33	14.03	12.50	19.07	17.40	19.65	13.80	17.10	13.50
De 21 a 30 años	32.94	30.27	31.43	28.70	34.33	29.70	32.11	31.20	35.43	33.10	34.06	32.08
De 31 a 40 años	25.42	25.40	25.32	25.80	24.15	26.22	23.33	24.70	23.75	26.30	23.09	26.50
De 41 a 50 años	15.45	19.51	16.88	18.45	15.97	19.00	13.77	14.90	10.89	14.60	14.64	16.90
De 51 a 60 años	8.99	10.37	10.01	9.90	7.99	9.29	7.44	7.90	6.65	8.50	7.60	7.80
De 61 años y más	5.11	5.28	5.42	5.45	3.53	3.16	4.29	3.88	3.63	3.73	3.51	3.27
GRADO DE ESCOLARIDAD												
Sin educación formal	4.67	2.66	5.48	3.90	4.14	3.79	6.75	4.14	4.39	4.25	3.28	2.27
Primaria incompleta	12.55	7.45	18.56	12.84	15.23	9.52	17.33	12.06	13.62	11.30	14.47	9.38
Primaria completa	20.35	15.77	21.47	17.27	23.19	19.82	22.78	20.77	20.95	20.16	20.62	18.79
Secundaria incompleta	6.26	5.65	6.18	5.63	6.26	5.78	6.32	6.43	8.70	6.29	6.29	5.01
Secundaria completa	15.69	19.29	11.36	18.08	18.53	23.61	15.77	21.74	20.35	22.66	17.85	23.64
Preparatoria incompleta	5.85	5.63	6.46	6.70	5.67	5.24	5.25	5.80	5.42	5.78	7.42	8.31
Preparatoria completa	15.10	18.07	14.36	13.62	13.02	16.43	11.59	12.68	13.28	13.41	12.97	12.08
Superior incompleta	11.42	7.34	8.41	7.78	8.23	5.34	6.26	4.99	9.27	4.87	11.42	6.47
Superior completa	8.10	18.14	7.72	14.18	5.72	10.48	7.94	11.38	4.02	11.29	5.68	14.06
SECTOR DE TRABAJO												
Público	26.40	17.34	23.23	15.32	17.60	13.20	14.61	9.05	10.91	6.84	17.26	9.54
Privado	73.47	82.66	76.77	84.68	82.40	86.80	85.36	90.95	80.33	93.16	81.74	90.45
SECTOR DE MERCADO												
Formal	54.83	48.02	50.58	45.50	50.79	41.26	52.88	50.92	51.63	52.38	61.38	61.82
Informal	44.99	49.24	49.37	51.94	48.90	54.96	46.92	48.54	46.89	45.75	38.33	36.17
RAMA DE ACTIVIDAD												
Bienes transables	24.26	17.98	23.21	18.58	31.25	26.31	32.60	33.67	22.84	29.56	31.02	32.00
Bienes no transables	75.74	82.02	76.79	81.42	68.75	73.69	67.40	66.33	77.16	70.44	68.98	68.00
TAMAÑO DE LA INDUSTRIA												
De 1 a 15 personas	41.27	50.13	51.10	54.15	44.17	52.60	46.18	50.71	47.42	43.55	40.70	41.57
De 16 a 50 personas	3.12	8.43	2.71	8.66	3.72	8.48	5.49	11.04	4.30	11.19	3.60	8.57
De 51 a 100 personas	7.60	4.78	7.30	4.49	7.43	5.43	12.09	7.12	9.99	4.99	6.13	4.42
De 101 a más personas	48.01	36.66	38.89	32.71	44.68	33.49	36.23	31.13	38.28	40.27	49.58	45.45

Fuente: Cuadro de Freije. López Calva y Rodríguez (2003). Tomado del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Informe sobre Desarrollo Humano México 2002*, México, 2003, p. 101.

CUADRO T

G-1 INDICADORES NACIONALES BÁSICOS SOBRE POBLACIÓN ASALARIADA					
Población Asalariada por:	Primeros trimestres 2001-2003			Var 2003-I / 2002-I	
	2001-I	2002-I	2003-I	Núm	%
Sector y rama de actividad económica	25,057,978	25,027,295	25,405,576	378,281	1.51%
Primario	2,425,062	2,479,146	2,478,626	-520	-0.02%
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	2,425,062	2,479,146	2,478,626	-520	-0.02%
Secundario	7,919,066	7,475,532	7,533,612	58,080	0.78%
Industria extractiva y de la electricidad	355,596	335,447	347,495	12,048	3.59%
Industria de transformación ¹	5,828,903	5,402,783	5,347,791	-54,992	-1.02%
Construcción	1,734,567	1,737,302	1,838,326	101,024	5.81%
Terciario	14,577,607	14,938,095	15,262,698	324,603	2.17%
Comercio	3,429,896	3,481,680	3,631,348	149,668	4.30%
Restaurantes y hoteles	1,109,121	1,127,903	1,187,938	60,035	5.32%
Comunicaciones y transportes	1,379,947	1,409,302	1,423,049	13,747	0.98%
Servicios profesionales y financieros	1,118,395	1,114,694	1,176,365	61,671	5.53%
Servicios sociales	3,184,552	3,227,538	3,319,753	92,215	2.86%
Servicios diversos	2,665,485	2,844,643	2,735,106	-109,537	-3.85%
Gobierno	1,690,211	1,732,335	1,789,139	56,804	3.28%
No especificado	136,243	134,522	130,640	-3,882	-2.89%
Nivel de ingreso²	24,884,499	24,869,503	25,245,696	376,193	1.51%
Hasta un salario mínimo	3,208,357	2,626,649	2,422,316	-204,333	-7.78%
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	8,702,839	7,672,646	7,563,048	-109,598	-1.43%
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	5,528,799	6,703,508	6,635,586	-67,922	-1.01%
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	4,097,299	4,343,406	4,968,512	625,106	14.39%
Más de 5 salarios mínimos	2,636,722	2,820,065	2,833,764	13,699	0.49%
No especificado	710,483	703,229	822,470	119,241	16.96%
Prestaciones laborales:³	24,884,499	24,869,503	25,245,696	376,193	1.51%
Con prestaciones	15,248,153	14,923,074	15,036,229	113,155	0.76%
Sin prestaciones	9,633,574	9,942,767	10,208,354	265,587	2.67%
No especificado	2,772	3,662	1,113	-2,549	-69.61%
Tipo de contrato	25,057,978	25,027,295	25,405,576	378,281	1.51%
Contrato escrito indefinido	12,392,526	12,170,934	12,262,375	91,441	0.75%
Contrato escrito por tiempo u obra determinada	1,649,051	1,760,554	1,822,022	61,468	3.49%
Sin contrato	11,015,897	11,094,811	11,320,545	225,734	2.03%
No especificado	504	996	634	-362	-36.35%
Población asalariada con prestaciones de	15,248,153	14,923,074	15,036,229	113,155	0.76%
IMSS (afiliados permanentemente)	10,704,287	10,447,715	10,436,914	-10,801	-0.10%
ISSSTE	2,159,929	2,163,084	2,229,805	66,721	3.08%
Otras ³	2,383,937	2,312,275	2,369,510	57,235	2.48%
Población asalariada con prestaciones laborales:	15,248,153	14,923,074	15,036,229	113,155	0.76%
Ámbito agropecuario	414,413	406,420	358,476	-47,944	-11.80%
Ámbito no agropecuario	14,833,740	14,516,654	14,677,753	161,099	1.11%
Micronegocio	1,183,400	1,106,162	1,141,081	34,919	3.16%
sin local	121,733	95,246	117,649	22,403	23.52%
con local	1,061,667	1,010,916	1,023,432	12,516	1.24%
Empresas pequeñas	2,138,793	2,166,487	2,175,231	8,744	0.40%
Empresas medianas	1,313,260	1,281,584	1,323,533	41,949	3.27%
Empresas grandes	8,097,141	7,854,755	7,897,291	42,536	0.54%
Sector público	1,554,356	1,581,261	1,646,778	65,517	4.14%
Otras unidades económicas (trabajo doméstico, otros)	489,799	484,846	454,299	-30,547	-6.30%
No especificado	56,991	41,560	39,540	-2,020	-4.86%
Población asalariada no agropecuaria por tamaño de la unidad económica:	22,632,916	22,548,149	22,926,950	378,801	1.68%
Micronegocios	5,631,857	5,784,688	5,882,367	97,679	1.69%
sin local	2,397,401	2,440,046	2,530,056	90,010	3.69%
con local	3,234,456	3,344,642	3,352,311	7,669	0.23%
Empresas pequeñas	3,229,224	3,179,463	3,282,339	102,876	3.24%
Empresas medianas	1,568,268	1,506,432	1,592,986	86,554	5.75%
Empresas grandes	8,838,380	8,591,924	8,650,333	58,409	0.68%
Sector público	1,690,211	1,732,335	1,789,139	56,804	3.28%
Otras unidades económicas (trabajo doméstico, otros)	1,538,733	1,618,785	1,599,146	-19,639	-1.21%
No especificado	136,243	134,522	130,640	-3,882	-2.89%

(1) Incluye industria petroquímica (2) Excluye a la población ocupada que comenzará a trabajar en 4 semanas o menos, quienes por el actual diseño del cuestionario no contestan las preguntas referentes a horas trabajadas, ingresos y prestaciones (3) Incluye otras prestaciones diferentes a las de salud con la finalidad de hacer comparables los universos utilizados.

Fuente: Unidad Técnica de Economía S.A. de C.V. (UNITE) con datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI)

Indice de Cuadros y Gráficas

Cuadro A Comparativo de las propuestas sobre la reforma laboral.	i
Cuadro B Derechos positivos para los trabajadores en Canadá, Estados Unidos y México.	iv
Cuadro C La reforma laboral en América Latina.	xii
Cuadro D México: Tasa de desempleo abierto, 1995-2003.	xiii
Cuadro E México: Servicio Nacional de Empleo. (1996-2003).	xiv
Cuadro F México: Emplazamientos y huelgas estalladas 1995-2003 (Nacional)	xv
Cuadro G Producto Nacional Bruto Per Capita por países seleccionados, 1995-1998. (dólares)	xvi
Cuadro H México: Tasa de desempleo abierto por nivel de instrucción.	xvii
Cuadro I México: Total de desempleo 1992-2001. Valores absolutos y tasas. (miles).	xviii
Cuadro J Salario mínimo general promedio de los Estados Unidos Mexicanos 1990-2002.	xix
Cuadro K México: Principales indicadores de empleo y desempleo a nivel nacional por sexo, 1991, 1995, 2000, 2001.	xx
Cuadro L Población total y población económicamente activa, países seleccionados, 1990, 1995, 2000.	xxi
Cuadro M Población total y población económicamente activa, países seleccionados, 1990, 1995, 2000.	xxii
Cuadro N. Canadá: Total de desempleo. Valores absolutos y tasas. (miles)	xxiii

Gráfico O Canadá : tasa de desempleo 1992-2001.	xxiv
Cuadro P Estados Unidos: Total de desempleo, 1992-2001. Valores absolutos y tasas.	xxv
Gráfico Q Estados Unidos: tasa de desempleo, 1992-2001.	xxvi
Gráfico R México: tasa de desempleo, 1992-2001.	xxvii
Cuadro S Porcentaje de población que percibe ingresos en el mercado laboral según características por regiones, 1989 y 2000.	xxviii
Cuadro T Indicadores nacionales básicos sobre población asalariado, primeros trimestres 2001-2003	xxix

**A n e x o
B**

(abrir archivo anexo b)

Iniciativas presentadas en la Cámara de Diputados durante la LVIII Legislatura sobre la Ley Federal del Trabajo¹

Fecha: 2000-10-26

De reformas a la Ley Federal del Trabajo (para obligar a las autoridades públicas y patronos a que se abstengan de influir en el funcionamiento de los sindicatos y evitar el corporativismo partidista).

Presentada por el diputado Luis Herrera Jiménez, PRD.

Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 620, viernes 27 de octubre de 2000. (35)

Fecha: 2001-07-11

De reformas a la Ley Federal del Trabajo.

Presentada por el Congreso del estado de Baja California.

Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 792, lunes 16 de julio de 2001. (183)

Fecha: 2001-08-15

Con proyecto de Decreto que deroga los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, relativos a la cláusula de exclusión.

Presentada por el diputado Tomás Torres Mercado, PRD.

Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 820, jueves 23 de agosto de 2001. (194)

Fecha: 2001-12-04

Que reforma la Ley Federal del Trabajo, para evitar la discriminación laboral de las personas con discapacidad.

Presentada por el diputado Librado Treviño Gutiérrez, PRI.

Turnada a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social; y de Seguridad Social.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 893, miércoles 5 de diciembre de 2001. (352)

Fecha: 2001-12-11

De reformas al primer párrafo del artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, para ampliar el plazo en que deben cumplirse los laudos.

Presentada por el diputado José Gerardo de la Riva Pinal, PRI.

Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 898, miércoles 12 de diciembre de 2001. (370)

Fecha: 2002-03-19

Que reforma el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de fomentar el turismo nacional mediante los denominados "finas de semana largos".

Presentada por el diputado Gumercindo Alvarez Sotelo, PAN.

Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Primera excitativa a cargo de la diputada Mercedes Hernández Rojas, PAN. Lunes 14 de abril de 2003.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 964, miércoles 20 de marzo de 2002. (467)

Fecha: 2002-04-23

De reformas a diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de trabajo doméstico.

Presentada por la diputada Josefina Hinojosa Herrera, PRI.

Turnada a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Seguridad Social.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 986-III, miércoles 24 de abril de 2002. (576)

Fecha: 2002-04-30

De reformas a diversas disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y de la Ley Federal del Trabajo (trabajo para jóvenes).

Presentada por la diputada Olga Patricia Chozas y Chozas, PVEM.

Turnada a las Comisiones de Hacienda y Crédito Público; y de Trabajo y Previsión Social.

Dictaminada y aprobada en la Cámara de Diputados con 403 votos en pro, 5 en contra y 2 abstenciones, el lunes 9 de diciembre de 2002. [Votación](#).

Dictaminada y aprobada en la Cámara de Senadores con 92 votos en pro y 4 abstenciones, el jueves 12 de diciembre de 2002. Con modificaciones.

Devuelta a la Cámara de Diputados para los efectos de lo dispuesto en el artículo 72, inciso e) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (iniciativa 942; jueves 12 de diciembre de 2002).

Dictaminada de nuevo el viernes 13 de diciembre de 2002.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 991, jueves 2 de mayo de 2002. (631)

Fecha: 2002-09-24

Con proyecto de decreto que reforma y adiciona los artículos 164 de la Ley Federal del Trabajo y 323 quáter del Código Civil Federal, para garantizar la igualdad laboral de la mujer y la protección de su integridad física y psíquica en la vida familiar.

Presentada por el diputado Juan Manuel Carreras López, PRI.

Turnada a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Justicia y Derechos Humanos, con opinión de la Comisión de Equidad y Género.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 1095, miércoles 25 de septiembre de 2002. (712)

Fecha: 2002-10-01

De reformas a los artículos 51 y 133 de la Ley Federal del Trabajo.

Presentada por el Congreso del estado de Baja California.

Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 1099, martes 1 de octubre de 2002. (731)

Fecha: 2002-10-15

Que reforma los artículos 340, 341 y 343 y adiciona un artículo 341 bis a la Ley Federal del Trabajo.

Presentada por el diputado José Soto Martínez, PRI.

Turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, y de Equidad y Género.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 1110, miércoles 16 de octubre de 2002. (757)

Fecha: 2002-10-31

De decreto por el que se reforman, derogan y adicionan diversas disposiciones de los artículos 74, 78, 102, 115, 116 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia laboral, y de reforma integral a la Ley Federal del Trabajo.

Presentada por el diputado Víctor Manuel Ochoa Camposeco, PRD.

Turnada a las Comisiones de Puntos Constitucionales y de Trabajo y Previsión Social.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 1122-I, viernes 1 de noviembre de 2002. (802)

Fecha: 2002-11-05

Que reforma diversos ordenamientos legales para garantizar la equidad de género, la igualdad de derechos y obligaciones, y la no discriminación en perjuicio de la mujer.

Presentada por el diputado Víctor Emanuel Díaz Palacios, PRI.

Turnada a la Comisión de Justicia y Derechos Humanos.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 1125, miércoles 6 de noviembre de 2002. (815)

Fecha: 2002-12-12

De reformas a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo.

Presentada por el diputado Roberto Ruiz Angeles, PRI; a nombre de los grupos parlamentarios de los partidos Revolucionario Institucional, Verde Ecologista de México y Acción Nacional.

Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 1172-I, lunes 20 de enero de 2003. (927)

Fecha: 2002-12-13

Que adiciona el artículo 292 del Título VI, Capítulo X, de la Ley Federal del Trabajo, en materia de deportistas profesionales.

Presentada por el diputado Mario Sandoval Silvera, PAN.

Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con opinión de la Comisión de Juventud y Deporte.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 1153, domingo 15 de diciembre de 2002. (953)

Fecha: 2002-12-13

Minuta de la Cámara de Senadores, con proyecto de decreto, que reforma el artículo 133, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

Enviada por la Cámara de Senadores.

Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 1152, sábado 14 de diciembre de 2002. (956)

Fecha: 2003-03-27

Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, para introducir de forma transversal la perspectiva de género en la legislación laboral.

Presentada por la diputada Hortensia Aragón Castillo, PRD.

Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con opinión de la Comisión Equidad y Género.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 1220, viernes 28 de marzo de 2003. (1053)

Fecha: 2003-04-08

De reforma a diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.
Presentada por el diputado Martí Batres Guadarrama, PRD.
Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
[Gaceta Parlamentaria](#), número 1228, miércoles 9 de abril de 2003. (1098)

Fecha: 2003-04-22

Que reforma los artículos 121, fracción III, y 162, fracción III de la Ley Federal del Trabajo.
Presentada por el diputado Rodolfo González Guzmán, PRI.
Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
[Gaceta Parlamentaria](#), número 1236-I, miércoles 23 de abril de 2003. (1148)

Fecha: 2003-04-22

Que reforma diversos artículos y adiciona un Capítulo denominado Trabajo Prestado a Través de Empresas de Subcontratación de Personal a la Ley Federal del Trabajo.
Presentada por el diputado José Antonio Gloria Morales, PAN.
Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
[Gaceta Parlamentaria](#), número 1236-I, miércoles 23 de abril de 2003. (1152)

Fecha: 2003-04-28

Que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, sobre los derechos de las madres que laboran.
Presentada por la diputada Flor Añorve Ocampo, PRI.
Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
[Gaceta Parlamentaria](#), número 1240-III, martes 29 de abril de 2003. (1216)

Fecha: 2003-04-29

Que reforma los artículos 279, 280, 281, 282, 283 y 284 de la Ley Federal del Trabajo, para dar a los jornaleros agrícolas mejores garantías laborales.
Presentada por la diputada Petra Santos Ortiz, PRD.
Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
[Gaceta Parlamentaria](#), número 1241-II, miércoles 30 de abril de 2003. (1251)

¹ Información tomada de la Base de Datos de Iniciativas de la Gaceta Parlamentaria.
http://gaceta.diputados.gob.mx/base/inis/gp58_b_ley.php3