

Reforma laboral: situación del mercado y temas de debate

ÍNDICE

Resumen ejecutivo (tiempo estimado de lectura: 10 minutos)	3
I. Los rubros de la competitividad	7
II. Calidad del empleo y poder adquisitivo	12
III. Flexibilidad laboral y seguridad social	30
IV. Subcontratación laboral: marco legal e indicadores	46
V. Los temas de la reforma laboral en la opinión pública	52

Resumen ejecutivo

Uno de los principales desafíos de la economía mexicana es elevar su competitividad, entendida como la capacidad para crecer —en un contexto internacional cada vez más interconectado y demandante— y ofrecer mayores niveles de bienestar a su población.

Desde hace varios años, tanto en el ámbito nacional como internacional, se han elaborado diversos estudios para identificar las áreas de rezago y oportunidad de las cadenas productivas mexicanas.

Así, el estudio denominado *The Mexico Competitiveness Report 2009*, elaborado por el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), concluyó que las principales fortalezas de esta economía son su posición geográfica, una población joven y un mercado en rápida expansión.

En contraste, las áreas más rezagadas son mercados de trabajo demasiado rígidos y condiciones de competencia imperfectas en algunos mercados de bienes y servicios; además de la mala calidad del sistema de educación superior, un número insuficiente de científicos e ingenieros y la mala evaluación que tienen las instituciones (véanse láminas 8 y 9).

El Índice de Competitividad Global 2010 ratifica dicho diagnóstico. En la parte alta de las fortalezas mexicanas se encuentran el tamaño del mercado y el entorno macroeconómico; en la parte baja están las limitaciones en el funcionamiento de las instituciones y del mercado laboral (lámina 10).

Calidad del empleo y poder adquisitivo

Otros problemas relevantes son la falta de empleo, la calidad de los existentes y el deterioro del salario. La crisis internacional que empezó a resentirse hacia finales de 2008 acentuó algunas tendencias negativas. La tasa de desempleo llegó en 2009 a 5.3% y la de subocupación alcanzó un nivel de 11.9%. Ambas cifras sin precedentes en la última década (láminas 14 a 21).

También creció el tamaño de la economía informal y la cantidad de personas sin acceso a la seguridad social. En este último rubro, el funcionamiento del Seguro Popular palió en alguna medida este indicador (véanse láminas 20 a 25).

Resumen ejecutivo

El poder adquisitivo del salario ya venía deteriorándose. Entre 2006 y 2010 creció constantemente el tiempo de trabajo necesario para la adquisición de la “canasta alimenticia recomendable”, en tanto que en todo 2009 estuvo retrocediendo el promedio del salario básico de cotización en el Seguro Social (véase lámina 26 a 29).

Criterios para regular el mercado

Frente al problema que representan mercados demasiado rígidos, un documento reciente del Banco Mundial, *Doing business 2011*, señala que una adecuada regulación laboral promueve nuevas empresas y contribuye a que los trabajadores ingresen al sector formal de la economía; por el contrario, un mercado laboral restrictivo puede ser un obstáculo para el desarrollo de las empresas.

Por lo tanto, —según este documento— la creación de empleos productivos en el sector formal es la clave para lograr el crecimiento de la economía y favorecer un marco propicio para la protección de los trabajadores (véanse láminas 31 a 33).

Por ello resulta relevante un análisis que permita identificar la situación específica del mercado laboral mexicano.

Flexibilidad laboral: indicadores internacionales

Este trabajo incluye un análisis comparado de la situación de México y otros once países a partir de 21 indicadores. Algunos aspectos en los cuales México tiene una mayor rigidez son la prohibición para realizar por contrato actividades que son permanentes; algunas restricciones para realizar trabajo nocturno; el pago por trabajo en días de descanso —el cual no existe en las economías desarrolladas —, pero es de los más bajos en América Latina; y de manera destacada, los requisitos y costos para realizar despidos.

En contraste, aquellos aspectos en los cuales existe una mayor flexibilidad son el hecho de que los contratos temporales no tienen establecido, por ley, un límite preciso; el pago para los aprendices es de los más bajos; no está estipulado un pago extra por trabajo nocturno; no existen restricciones para el

Resumen ejecutivo

trabajo en días de descanso; el periodo de vacaciones al año es de 12 días, una cifra que está por debajo del promedio existente en los países seleccionados; y por último, como en todas las economías aquí analizadas, existe el despido por trabajo innecesario, aunque en México los trabajadores separados no son capacitados ni reasignados (véanse láminas 33 a 42).

De acuerdo con la OIT, el costo del despido en algunas economías reemplaza en alguna medida la escasa cobertura que tienen los seguros contra desempleo. En efecto, los países que no tienen reglamentado algún pago por despido (tales como Dinamarca, Suecia y Estados Unidos), se encuentran entre aquellos con la mayor cobertura contra desempleo (véanse láminas 42 a 45).

La subcontratación

La subcontratación, conocida también como *outsourcing*, es una tendencia creciente en nuestro país. Entre 1998 y 2008 se multiplicó por tres el número de personas contratadas bajo esta modalidad, de tal manera que llegaron a constituir 14% el total de la fuerza de trabajo (véase lámina 50).

El gobierno federal, mediante decreto publicado en diciembre de 2006, propuso la contratación de este tipo de empresas para adquirir servicios de mantenimiento de bienes muebles e inmuebles, fotocopiado y vigilancia (véanse láminas 47 a 50).

Esta modalidad de empleo es polémica porque incluso la autoridad fiscal ha señalado la presunción de evasión de obligaciones fiscales y laborales por parte de algunos intermediarios. En tanto, la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano, que agrupa a 17 empresas de este tipo, señaló recientemente que sus agremiados pagaron en 2010 más de 47 millones de pesos por concepto de cuotas al Infonavit e hizo un exhorto para que las autoridades combatan la evasión que realizan algunas empresas (*Reforma*, 7 de diciembre de 2010).

En el mundo, en los años recientes, algunos países han emitido leyes específicas para regular esta actividad. En 2006 Chile emitió la *Ley de subcontratación y trabajo transitorio*, con el objetivo de que los trabajadores puedan exigir el cumplimiento de sus derechos laborales; en este mismo año, España emitió una ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (véase lámina 51).

Resumen ejecutivo

En México esta modalidad laboral está actualmente contemplada en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social (véase láminas 48 y 49).

La opinión pública

Los datos disponibles en materia de opinión pública permiten verificar la falta de prestaciones para la mayoría de la población. De acuerdo con datos de una encuesta nacional, sólo 45% afirmó contar con aguinaldo; porcentajes de entre 25 y 30% afirmaron tener prestaciones como ahorro para el retiro, apoyo para vivienda y reparto de utilidades; y sectores menores a 20% señalaron contar con apoyo para despensa y guardería (véase lámina 53).

Respecto a la flexibilidad laboral, es posible observar una disposición diferenciada entre la población entrevistada en su vivienda o vía telefónica (esta última, generalmente, refleja la opinión de sectores con mayores niveles de ingresos, escolaridad y urbanización). En el primer caso, la disponibilidad para estar a prueba por tres meses o ser contratado por hora es de entre 33 y 45% (ver lámina 54); en contraste, una encuesta telefónica reportó una disponibilidad para aceptar estas modalidades de entre 70 y 78% (ver lámina 55).

Entre la población con teléfono también se observa una disposición favorable para transformar la vida de los sindicatos: entre 70 y 76% está a favor de elegir a los dirigentes por voto libre, directo y secreto, obligarlos a rendir cuentas y a eliminar el descuento obligatorio de las cuotas sindicales (véase lámina 56).

Productividad diferenciada

Es posible pensar que la opinión diferenciada de la población refleja en alguna medida la situación heterogénea de los sectores productivos, algunos de los cuales han llegado a ser muy productivos.

Por ejemplo, en el sector automotriz los trabajadores mexicanos perciben un salario hasta 70% inferior a los del resto del mundo; y al mismo tiempo las plantas de Toyota y Ford en nuestro país requiere en menos horas para armar una unidad. Esta combinación, entre otros factores, propició que en 2010 se anunciaran inversiones por mil 360 millones para dicho sector en México (*Reforma*, 7 de diciembre, p. 1).

I. LOS RUBROS DE LA COMPETITIVIDAD

Ventajas y desventajas competitivas de México (2009)

A continuación se describen las principales conclusiones del documento titulado *The Mexico Competitiveness Report 2009*, elaborado por el Foro Económico Mundial.

En las últimas décadas se han observado cambios significativos que han logrado romper con la inestabilidad macroeconómica y han diversificado y mejorado la eficiencia de la economía.

Las principales fortalezas competitivas de México son su posición geográfica, una población joven y un mercado en rápida expansión.

Sin embargo, aún subsisten debilidades en algunas áreas tales como mercados de trabajo demasiado rígidos y condiciones de competencia imperfectas en algunos mercados de bienes y servicios.

Un factor de preocupación central es la mala calidad del sistema de educación superior, que se ha reflejado en el bajo desempeño de los estudiantes mexicanos en las pruebas internacionales. México necesita mano de obra calificada, adaptable a las condiciones de los mercados y en constante proceso de aprendizaje.

Además, México tiene un número insuficiente de graduados en matemáticas, ciencias e ingenierías, lo cual limita la capacidad de las firmas mexicanas para adaptar tecnología externa y avanzar en la cadena de valor.

Los desafíos no son menores en algunos elementos básicos de la competitividad, pues la calidad percibida en sus instituciones es preocupante: persiste la corrupción, bajos niveles de confianza ciudadana en la política, una burocracia con amplias deficiencias, un marco legal ineficiente, así como un sistema fiscal oneroso, con una pequeña base tributaria.

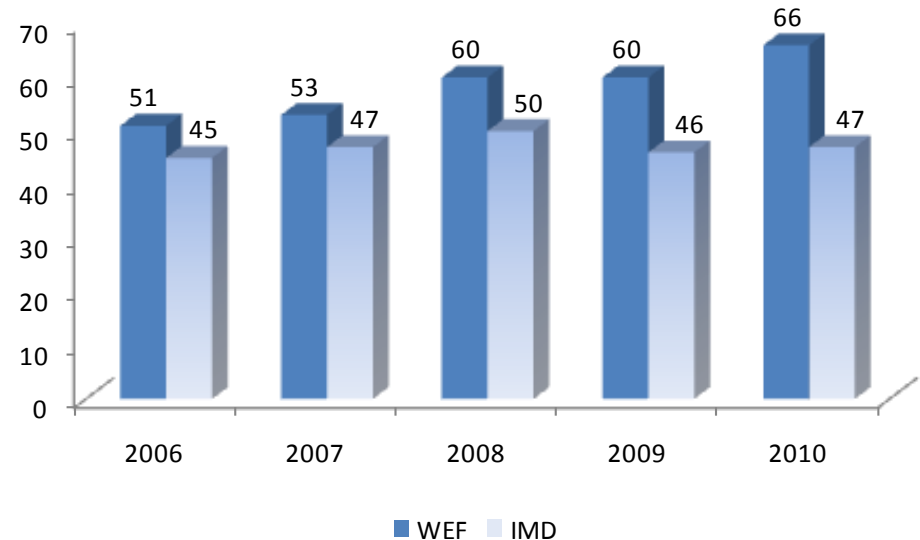
Este informe también señala que los niveles de delincuencia y violencia imponen gastos considerables a negocios y ciudadanos, lo cual demanda acciones gubernamentales urgentes.

Índices de competitividad 2010

Esta gráfica muestra la evolución de la competitividad en México, a partir de los índices elaborados por el *World Economic Forum* (WEF) y el *Institute for Management Development* (IMD). En ambos casos es posible identificar un ligero retroceso (un número mayor significa menor competitividad)

En los últimos cuatro años, de acuerdo con el índice del IMD, se han perdido dos posiciones; en tanto, en el índice del WEF se han perdido 16.

Ello, según el WEF, demuestra la necesidad de mejoramiento continuo para no perder posiciones con relación con los demás países. Asimismo, se menciona que México ha sido de los más fuertemente golpeados por la crisis económica global, en parte debido a su estrecha relación con la economía norteamericana.



Índice de competitividad 2010, elaborado por el WEF

Este índice mide la posición de México con respecto a 134 economías y está por integrado por doce indicadores, los cuales evalúan aspectos más específicos de las economías nacionales. Este cuadro muestra la posición de México obtenida en cada uno de ellos.

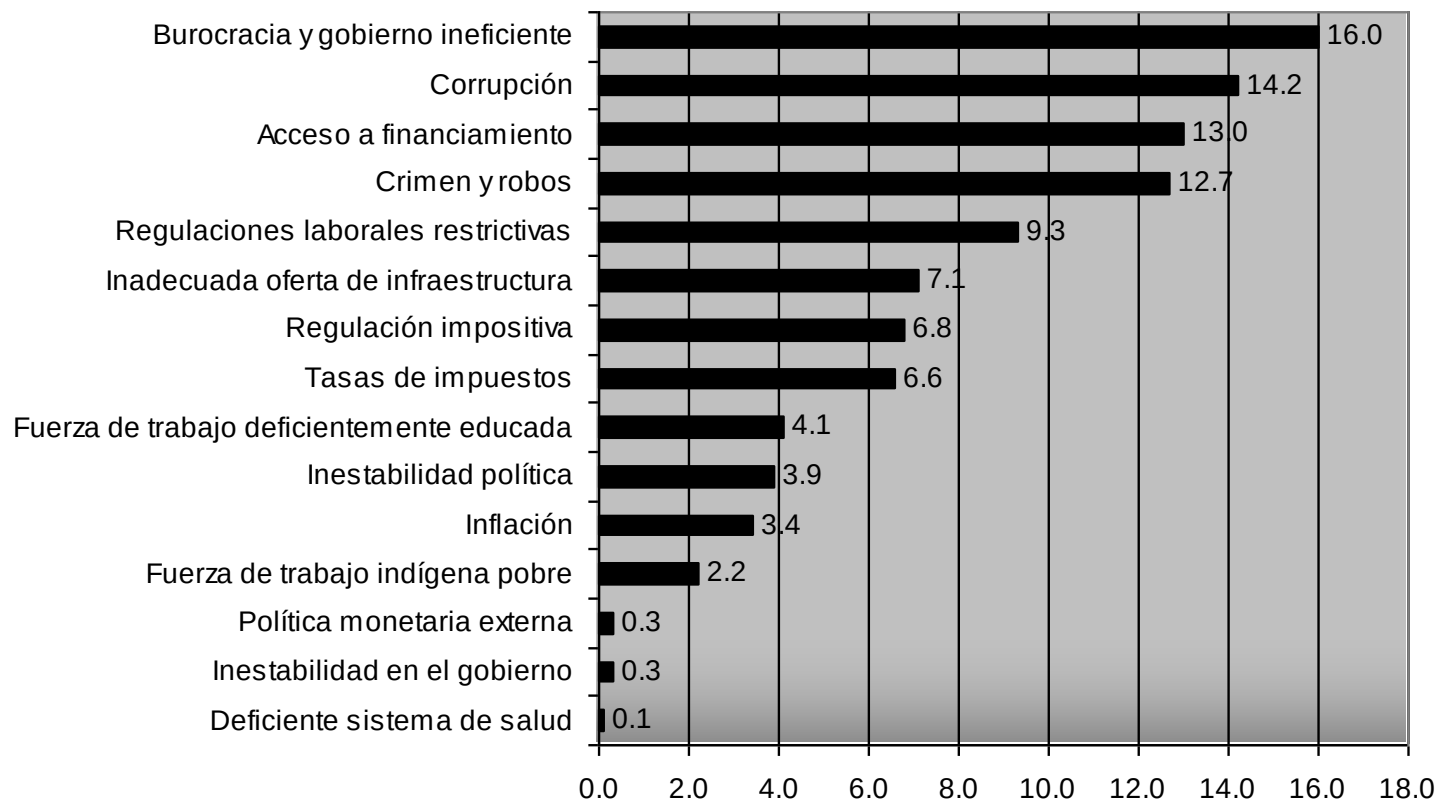
Con base en esta información es posible identificar tres grandes bloques, según el nivel de competitividad de la economía mexicana. En un primer grupo se encuentran el tamaño del mercado y el entorno macroeconómico; en el segundo bloque se encuentran aspectos tan diversos como la sofisticación de los negocios, la salud de la población y la calidad de la educación superior.

En un tercer bloque, correspondiente a los rubros en los cuales el país registra sus niveles más bajos de competitividad, se encuentran la escasa fortaleza de los mercados y las deficiencias en el funcionamiento de los mercados de bienes, financieros y laboral. En este último es el que se observa —a decir del Foro Económico Mundial— el mayor rezago.

Bloque	Indicador	Posición
I	Tamaño del mercado	12
	Entorno macroeconómico	27
II	Sofisticación de los negocios	67
	Salud y educación primaria	70
	Preparación tecnológica	71
	Infraestructura	75
	Innovación	78
	Educación superior y capacitación	79
III	Eficiencia del mercado de bienes	96
	Desarrollo del mercado financiero	96
	Fortaleza de las instituciones	106
	Eficiencia del mercado laboral	120

Fuente: World Economic Forum (WEF), *The Global Competitiveness Report 2010-2011*, Geneva, Suiza.

Paralelamente al índice, el WEF lleva a cabo una encuesta de opinión a una muestra de empresarios y de personas calificadas para opinar sobre el clima de negocios del país. Al respecto, 16% de los encuestados considera la burocracia y la ineficiencia del gobierno como el factor que más afecta a los negocios; en segundo lugar, la corrupción (14.2), acceso a financiamiento (13%) y casi la misma proporción (12.7%) considera el aumento del crimen y los robos como un factor determinante para hacer negocios. Los resultados de la encuesta del WEF reflejan la desconfianza que los empresarios tienen sobre algunos aspectos de la situación del país y la cercanía de algunos cambios requeridos



Fuente: World Economic Forum (WEF), *The Global Competitiveness Report 2010-2011*, Geneva, Suiza.

II. CALIDAD DEL EMPLEO Y PODER ADQUISITIVO

Indicadores sobre empleo y desempleo

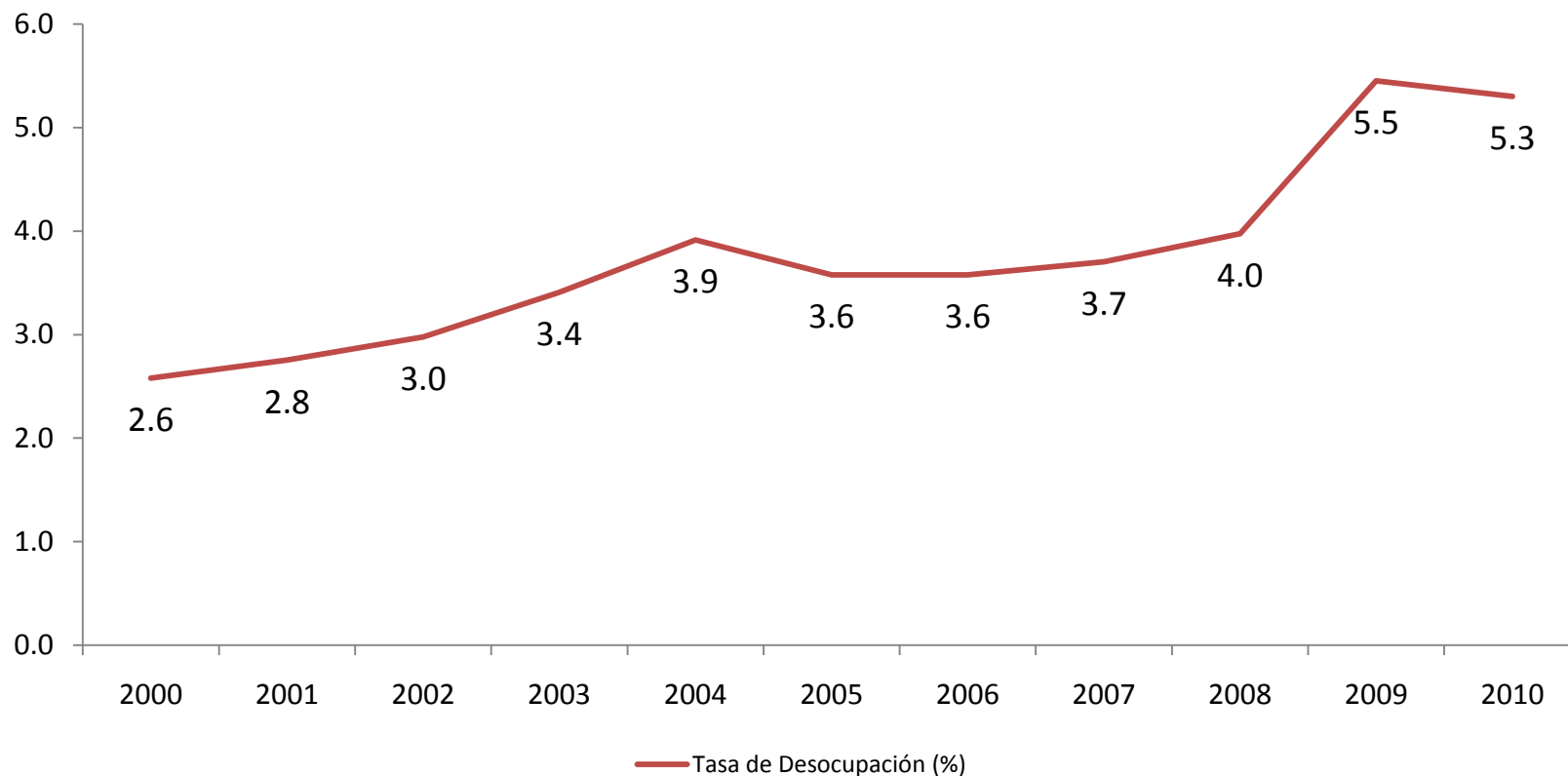
Desde el año 2000 la tasa de desempleo en México ha experimentado aumentos constantes, los cuales alcanzaron su máximo en 2009, con 5.5 por ciento de la población económicamente activa; esta tasa al segundo trimestre de 2010 fue de 5.3 por ciento, equivalente a 2.5 millones de personas, de los cuales, de cada cien, 38 son mujeres y 62 hombres. En tanto, la población ocupada asciende a alrededor de 45 millones de personas.

La tasa de desempleo tiene comportamientos diferenciados por entidad federativa. Así, al segundo trimestre de 2010, las entidades federativas con mayores tasas de desocupación fueron: Coahuila, Distrito Federal, Querétaro y Tabasco; en contraste, las entidades federativas con menores tasas de desocupación fueron Guerrero, Chiapas, Veracruz y Yucatán.

En las grandes ciudades el desempleo es mayor. En las 32 principales áreas urbanas la tasa registrada en 2010 fue de 6.5 por ciento, 1.2 puntos porcentuales superior al promedio nacional.

Otro indicador importante para medir el empleo en el país es el número de trabajadores registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). En 2009 se registró una caída significativa en relación con el año anterior de alrededor de 433 asegurados permanentes y poco más de 9 mil eventuales; en lo que va de 2010 se observa una leve recuperación de casi 219 mil trabajadores permanentes y 156 mil trabajadores eventuales asegurados al IMSS, que en total representan poco más de 14.2 millones de trabajadores asegurados.

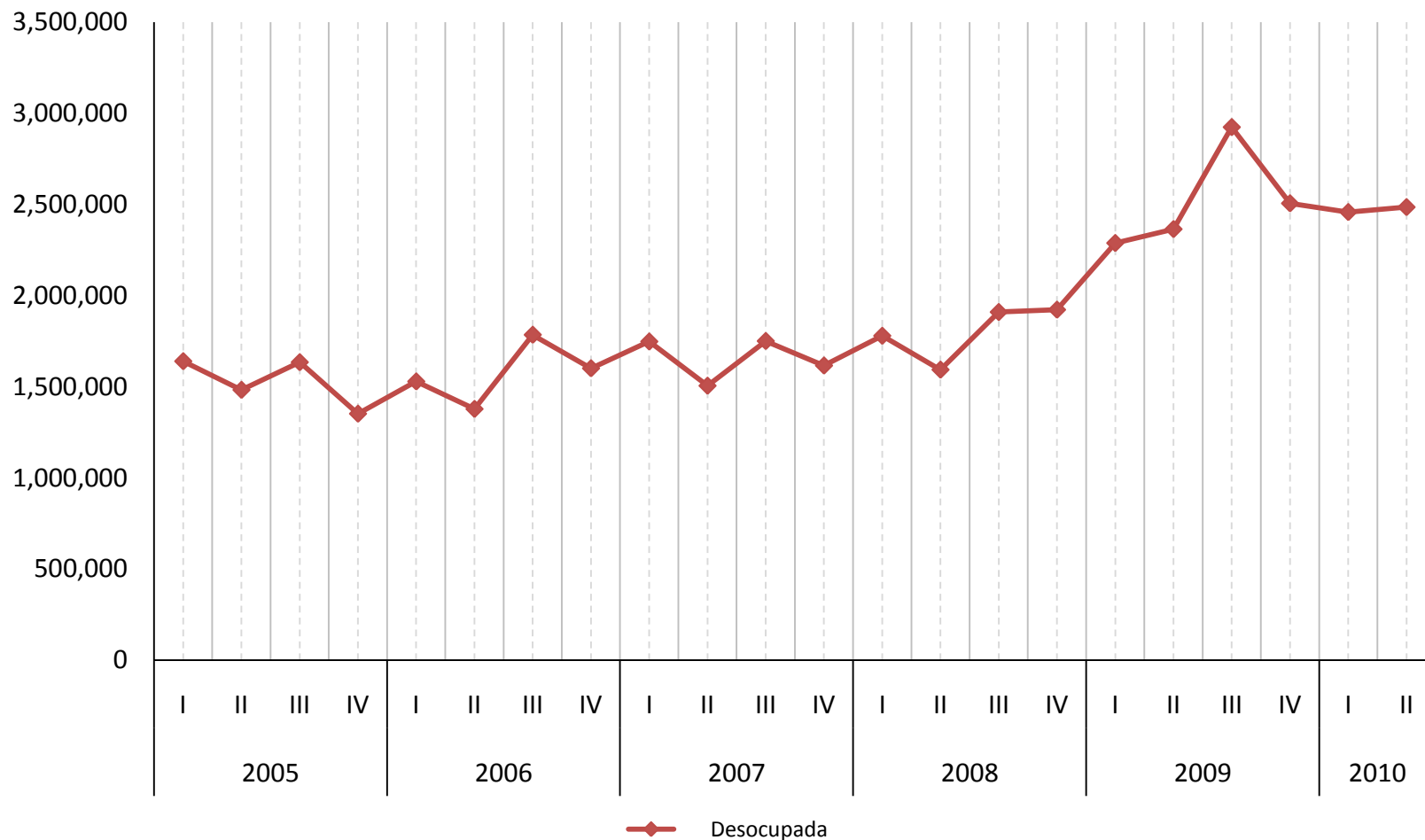
Tasa de desempleo nacional, 2000-2010



Fuente: INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, México, consultado en www.inegi.org.mx (octubre de 2010).

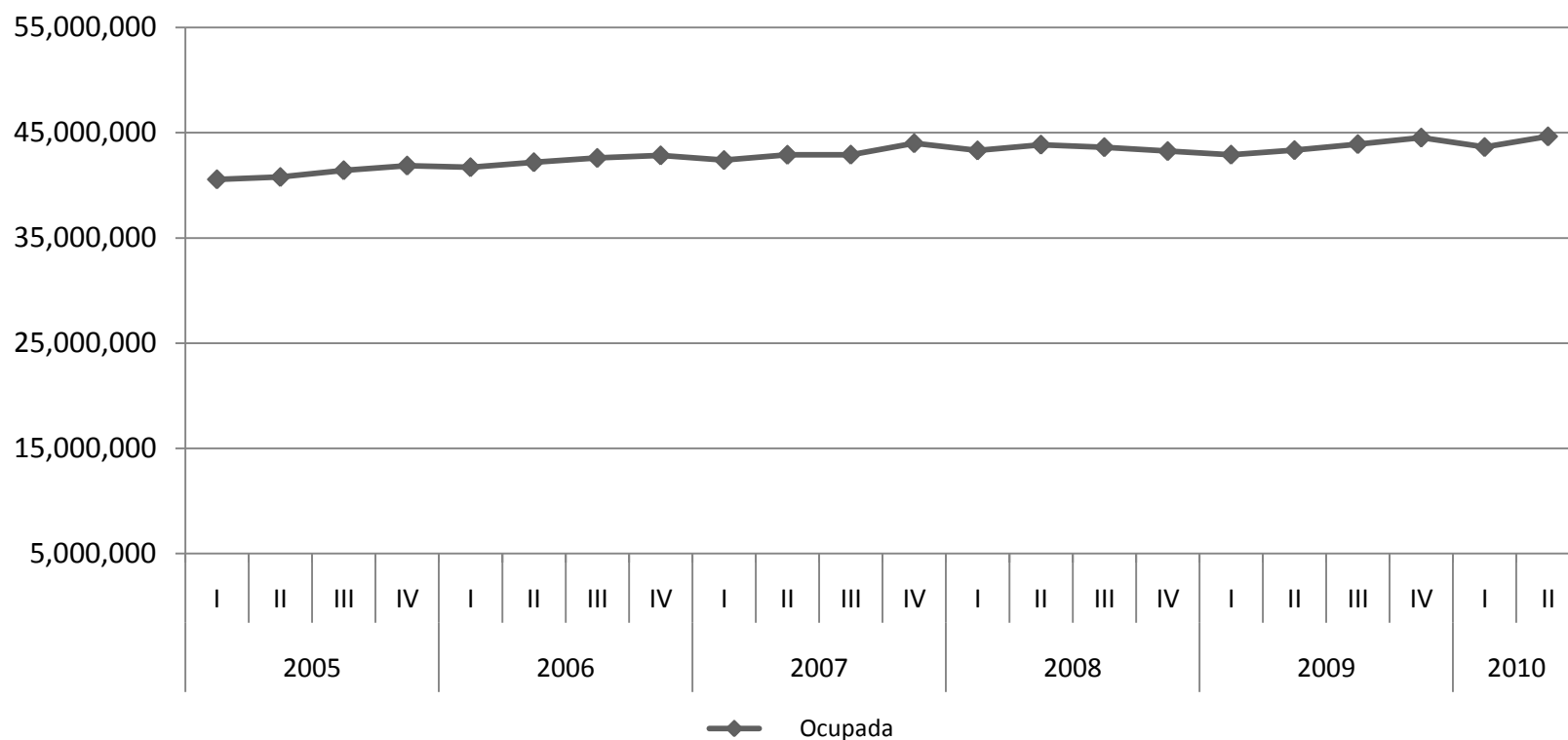
La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo define el desempleo como todos los individuos que combinan una situación (estar sin trabajo en el periodo de referencia), con un comportamiento (haber realizado una búsqueda activa de trabajo). Lo que significa que la población no ocupada que ha desistido de buscar trabajo no se contabiliza en la medición de la desocupación mexicana.

Población desocupada, 2005-2010 (trimestral)



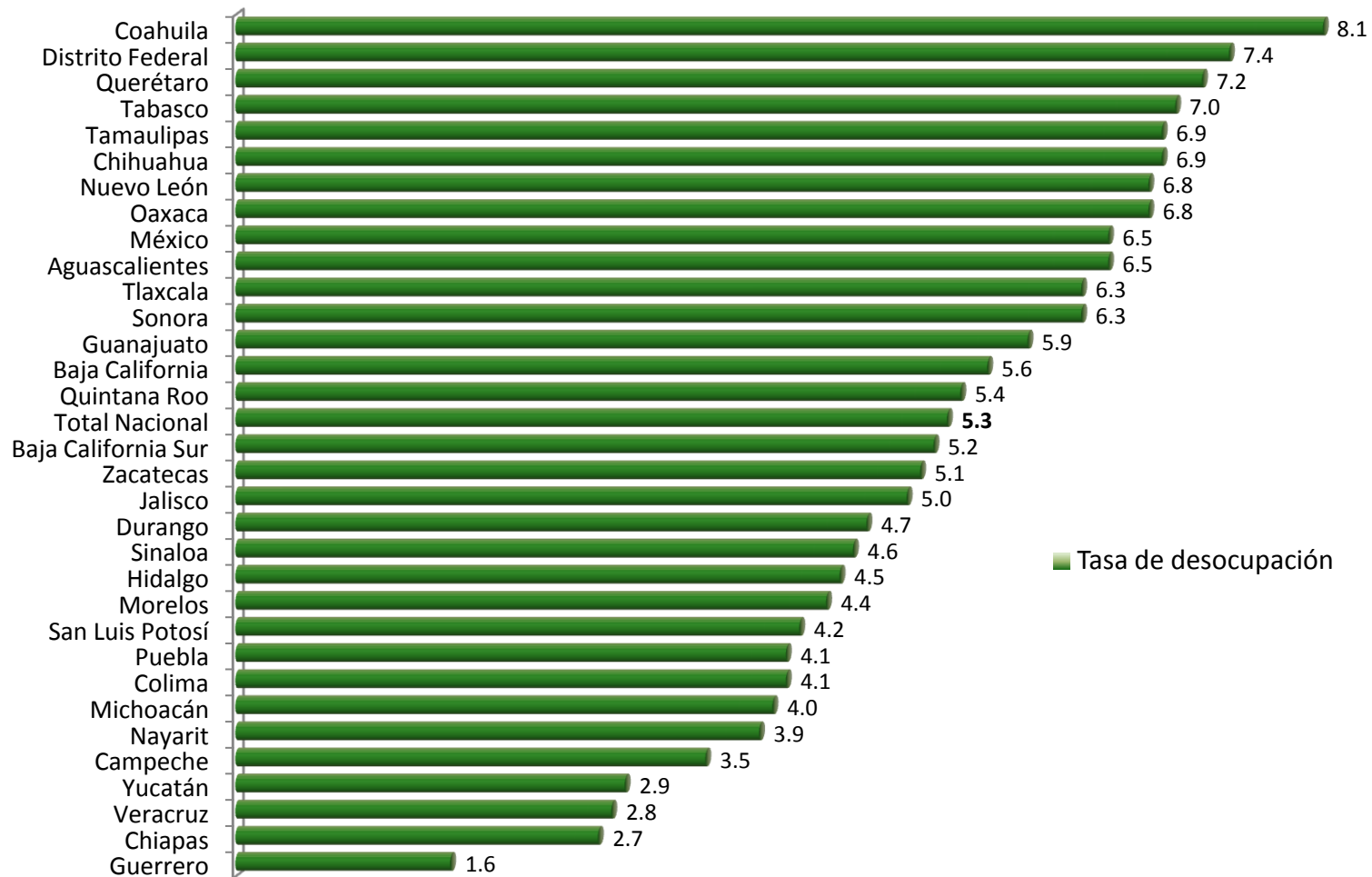
Fuente: INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, México, consultado en www.inegi.org.mx (octubre de 2010).

Población ocupada, 2005-2010 (trimestral)



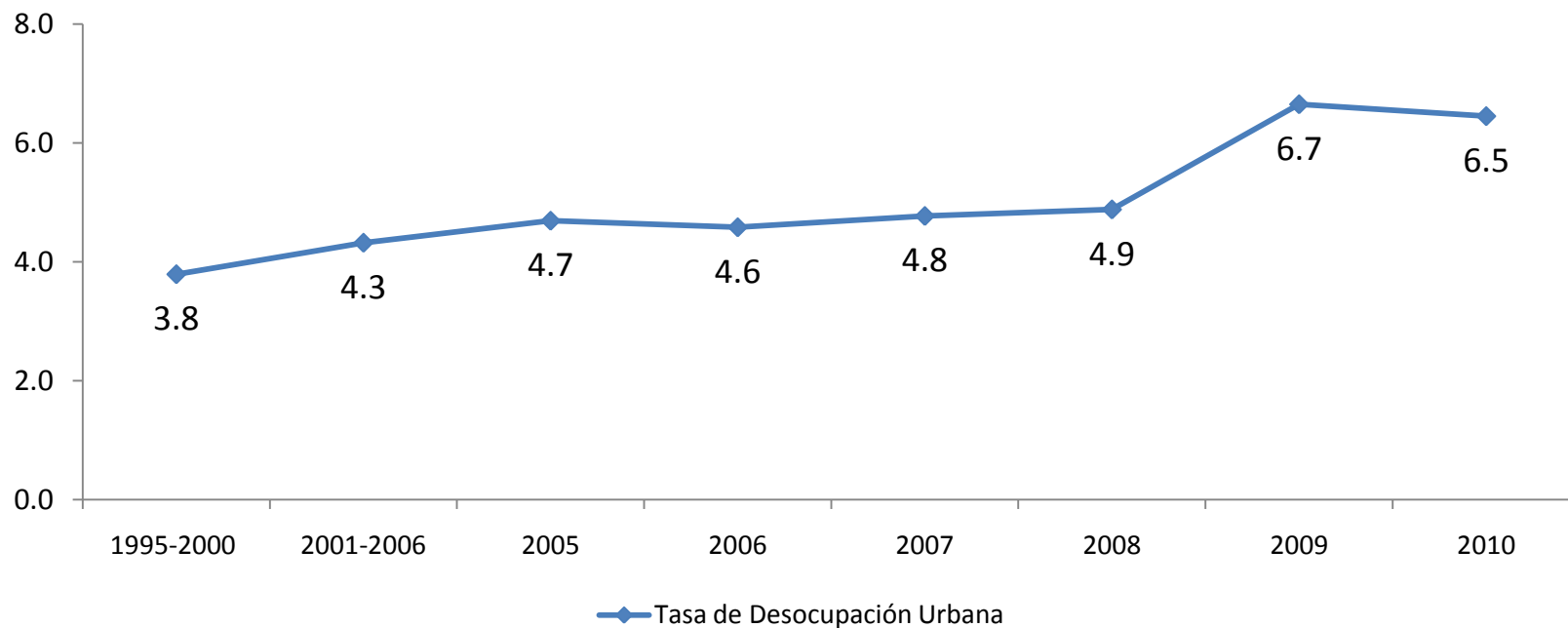
Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, México, consultado en www.inegi.org.mx (octubre de 2010).

Tasa de desocupación total por entidad federativa



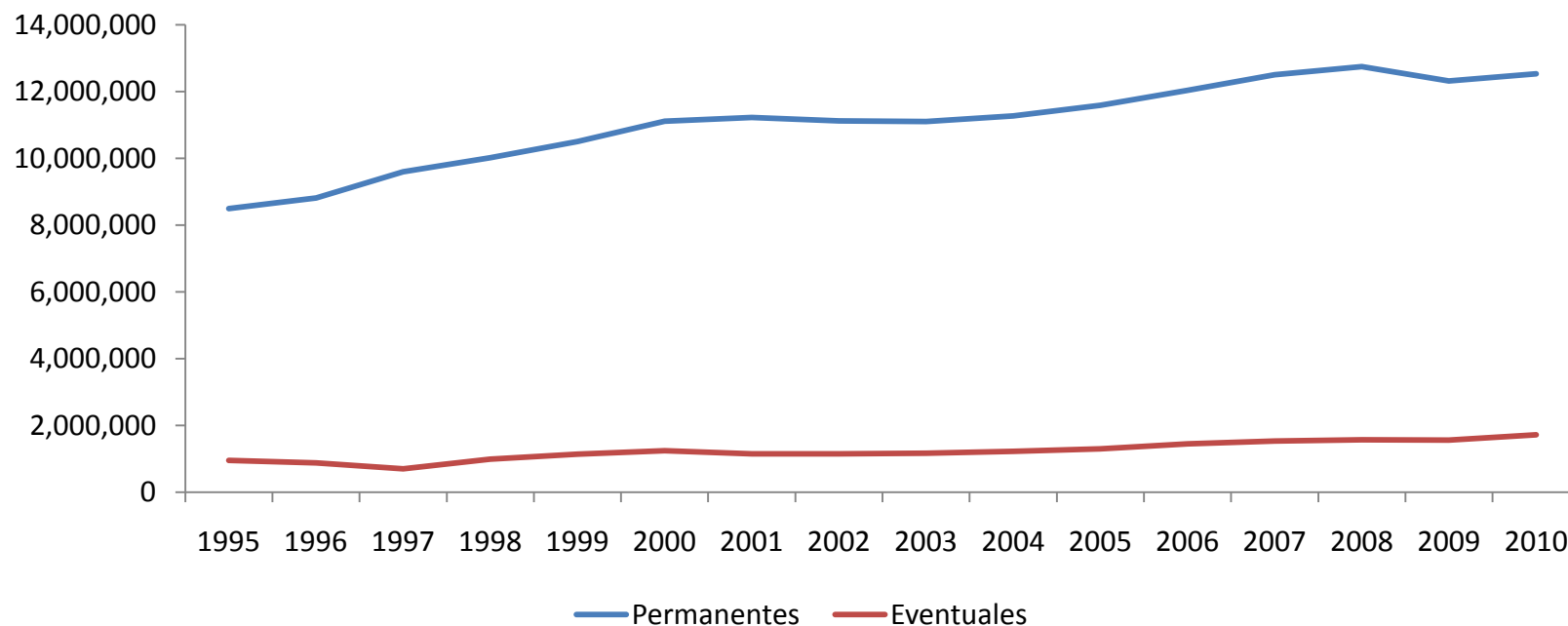
Fuente: Poder Ejecutivo Federal, Cuarto Informe de Gobierno. Anexo Estadístico, Presidencia de la República, México, 2010.

Tasa de desocupación urbana, 2000-2010



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, México, consultado en www.inegi.org.mx (octubre de 2010).

Trabajadores asegurados registrados en el IMSS, por tipo de contrato, 1995-2010



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, México, consultado en www.inegi.org.mx (octubre de 2010).

Calidad del empleo

A raíz de la crisis económica que empezó a resentirse particularmente en octubre de 2008, varios de los indicadores sobre la calidad del empleo tuvieron una afectación negativa. Así, la tasa de subocupación (personas que tienen la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo) alcanzó su nivel máximo en 2009, al representar 11.1% de la población ocupada. Para 2010 esta cifra se ubicó en 8.9, un nivel que no se había registrado cuando menos en los últimos diez años.

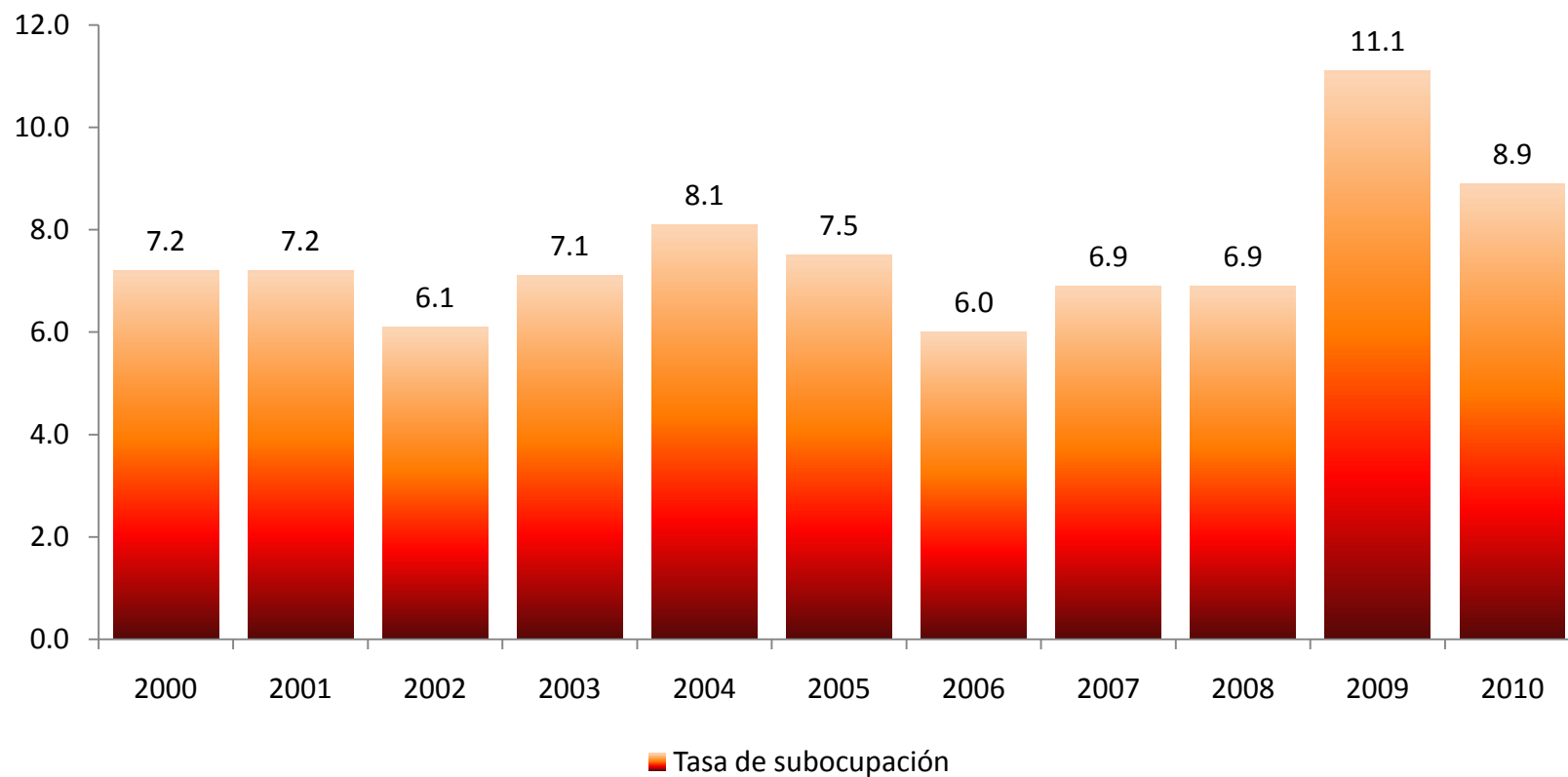
Además, de acuerdo con un análisis del Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (CEFP) de la Cámara de Diputados, la crisis económica y el consecuente desempleo incrementaron el tamaño de la economía informal e impidieron incrementar la cobertura de la seguridad social.

Así, en el cuarto trimestre de 2008 existían 81.6 empleos informales por cada 100 empleos con seguridad social; una cifra que se fue incrementando hasta llegar a 90.2 a finales de 2009. Un indicador que logró una ligera recuperación hacia el primer trimestre de 2010.

En tanto, el número de trabajadores con seguridad social se redujo de 15.8 a 15.4 millones entre 2008 y 2009; y el de trabajadores sin dicha seguridad, para ese mismo periodo, pasó de 27 a 28 millones de personas.

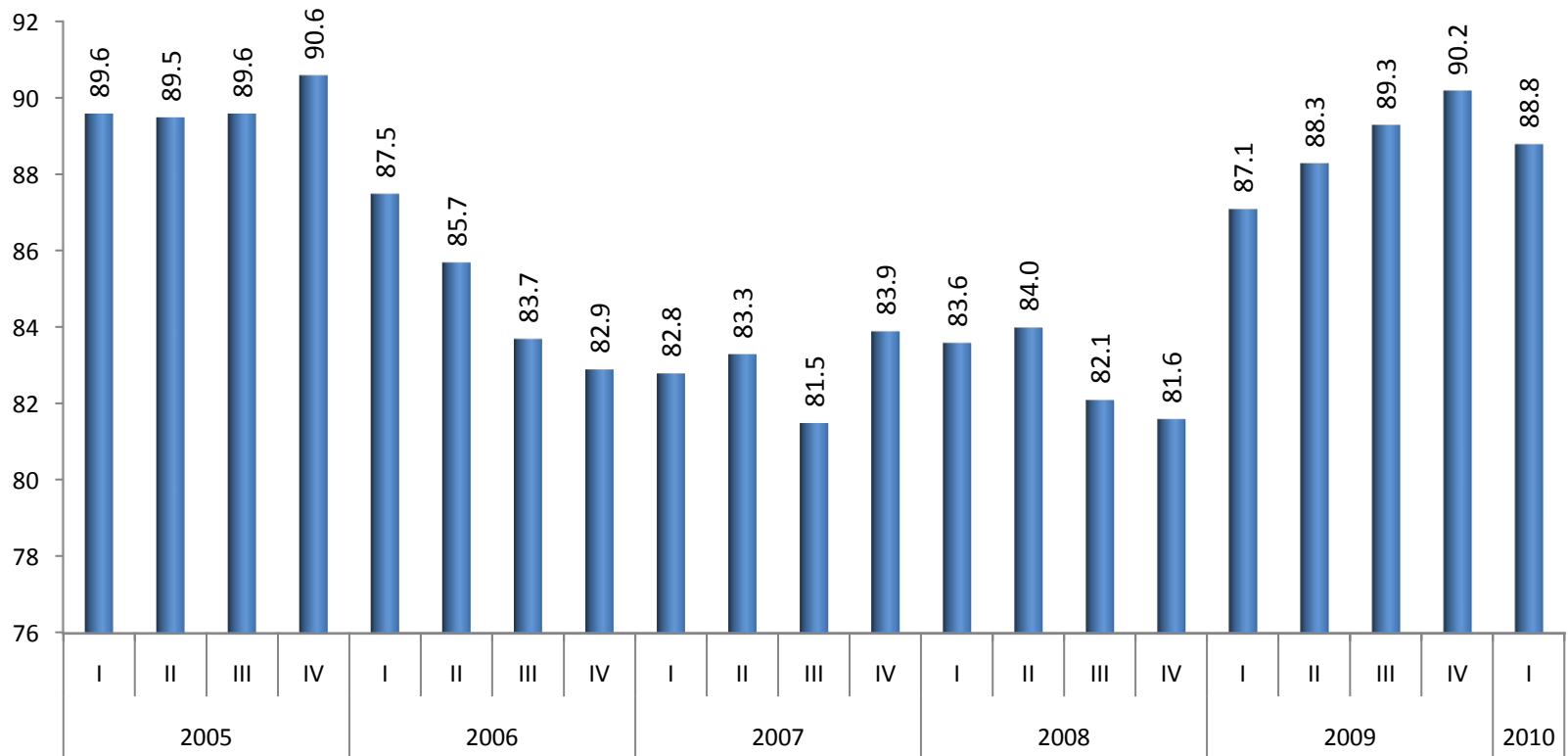
En alguna medida la operación del Seguro Popular contribuyó a mantener e incrementar la afiliación de la seguridad social, aunque no con todas las prestaciones derivadas de un empleo formal. Entre 2004 y 2009, la población sin afiliación a la seguridad social pasó de 56% en 2004 a 40.5% en 2009.

Tasa de subocupación, 2000-2010



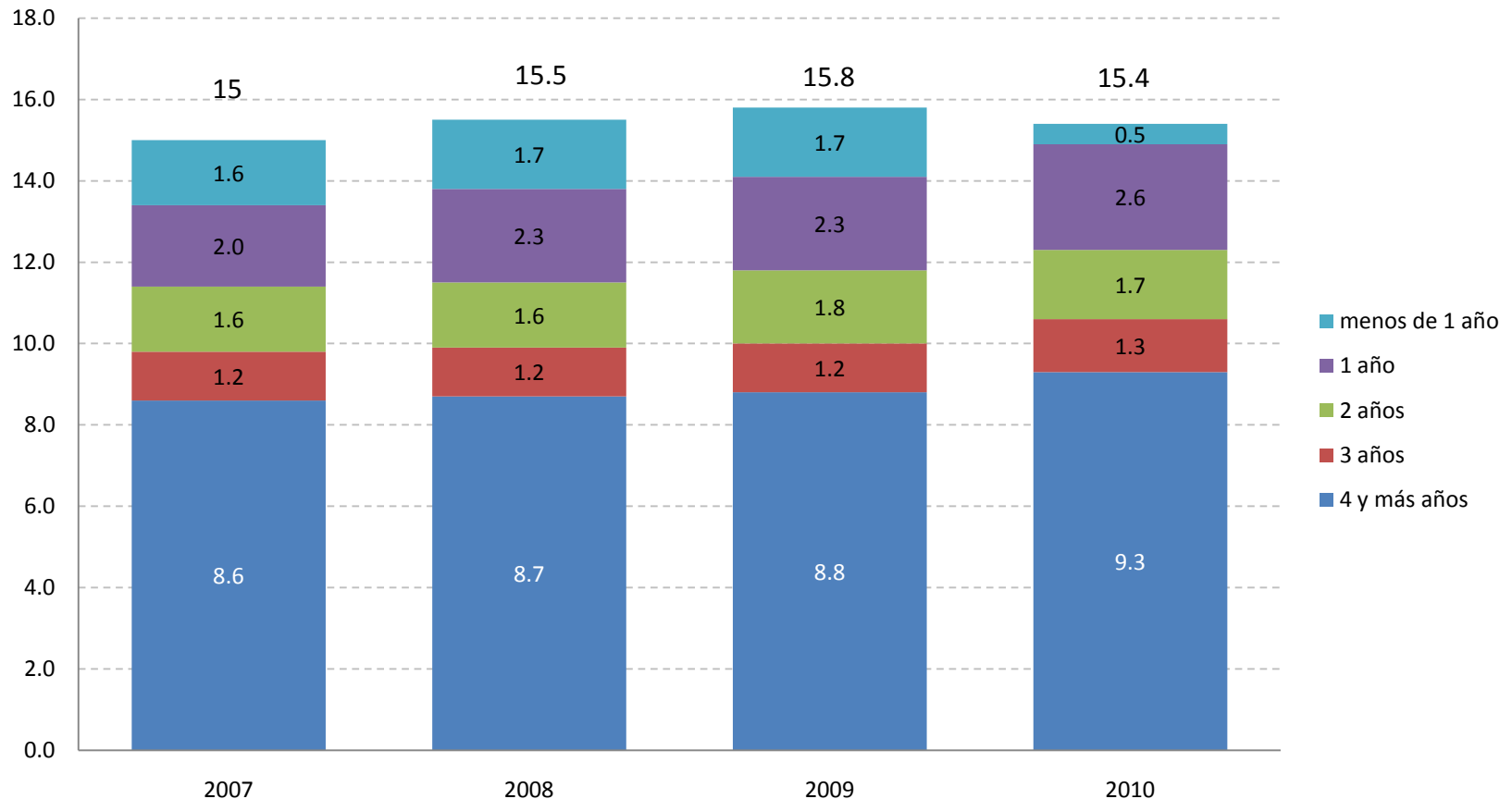
Fuente: INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, México, consultado en www.inegi.org.mx (octubre de 2010).

Empleo informal versus formal, 2005/I – 2010/I
(empleos en el sector informal para cada 100 cotizaciones al IMSS)



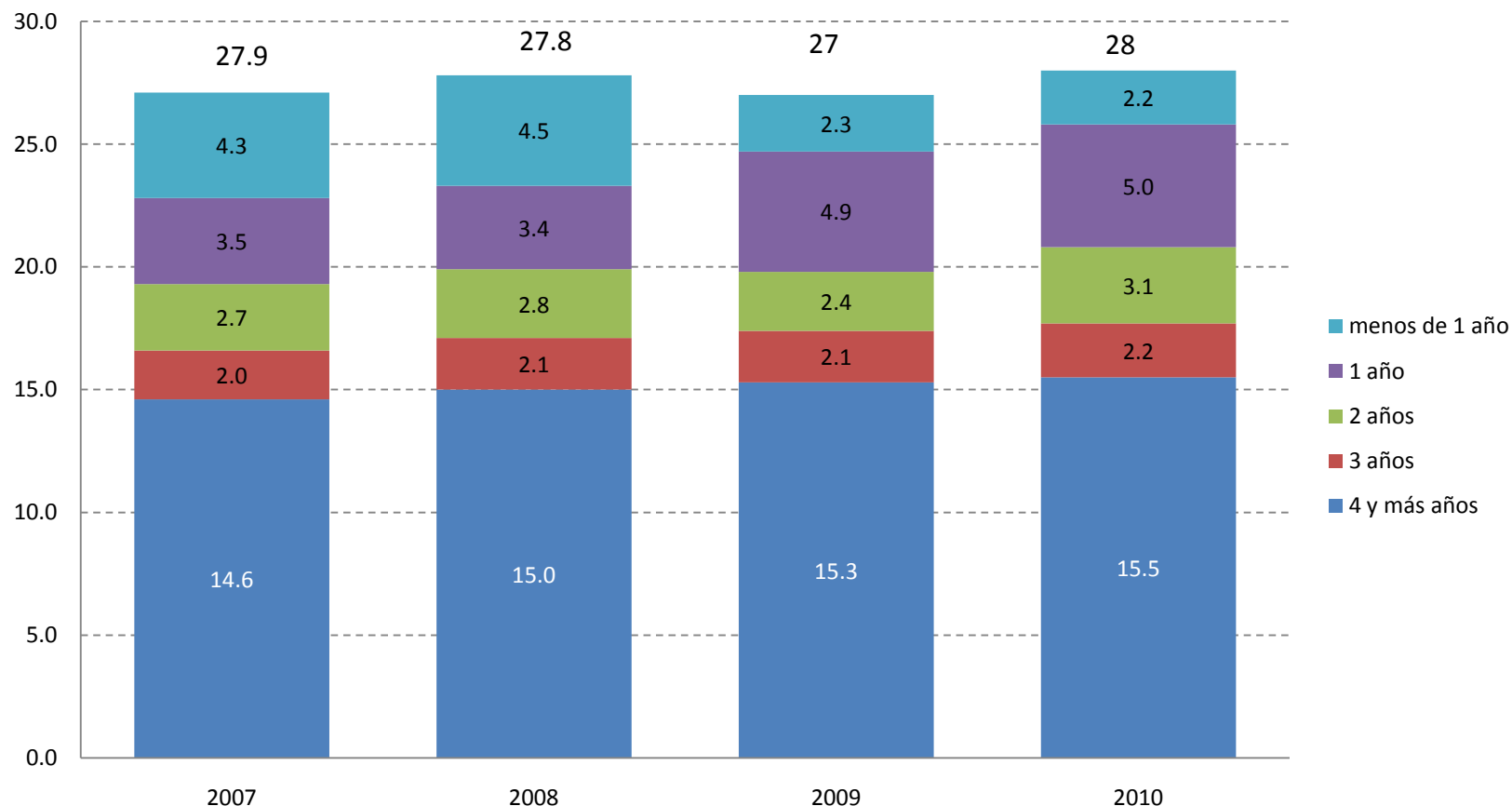
Fuente: Tomado de CEFOP, *La calidad del empleo en México: la crisis laboral sus implicaciones*, nota informativa, 5 de agosto de 2009, elaborada a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, disponible en www.diputados.gob.mx (fecha de consulta: noviembre de 2010).

Trabajadores CON seguridad social según antigüedad, 2007 - 2010 (millones de personas)



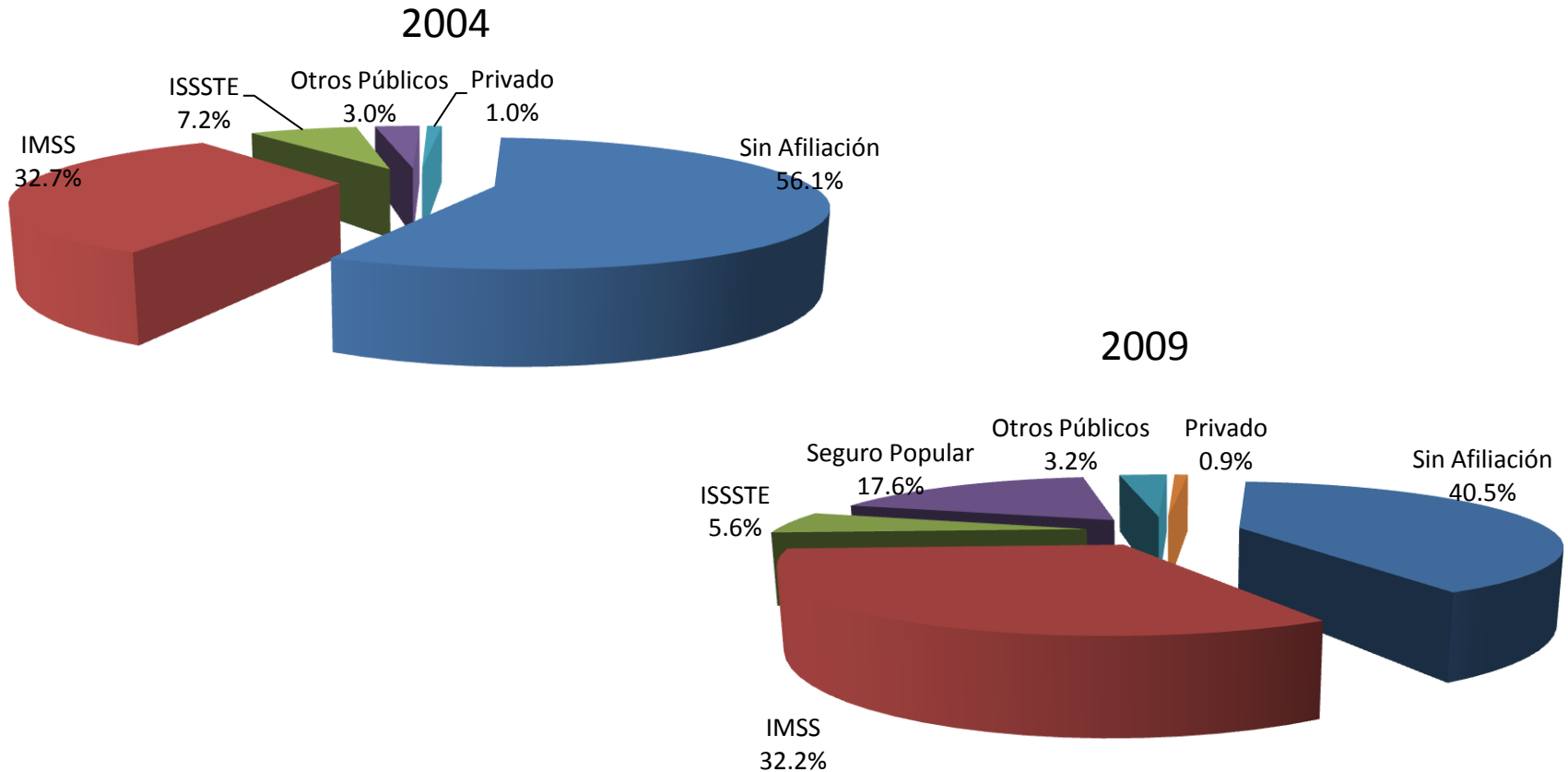
Fuente: Tomado de CEFEP, *La calidad del empleo en México: la crisis laboral sus implicaciones*, nota informativa, 5 de agosto de 2009, elaborada a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, disponible en www.diputados.gob.mx (fecha de consulta: noviembre de 2010).

Trabajadores SIN seguridad social según antigüedad, 2007 - 2010 (millones de personas)



Fuente: Tomado de CEEP, *La calidad del empleo en México: la crisis laboral sus implicaciones*, nota informativa, 5 de agosto de 2009, elaborada a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, disponible en www.diputados.gob.mx (fecha de consulta: noviembre de 2010).

Condición de Afiliación a la Seguridad Social, 2009 (porcentaje de la población nacional)



Fuente: Tomado de CEF, *La calidad del empleo en México: la crisis laboral sus implicaciones*, nota informativa, 5 de agosto de 2009, elaborada a partir de la Encuesta Nacional de Seguridad Social, disponible en www.diputados.gob.mx (fecha de consulta: noviembre de 2010).

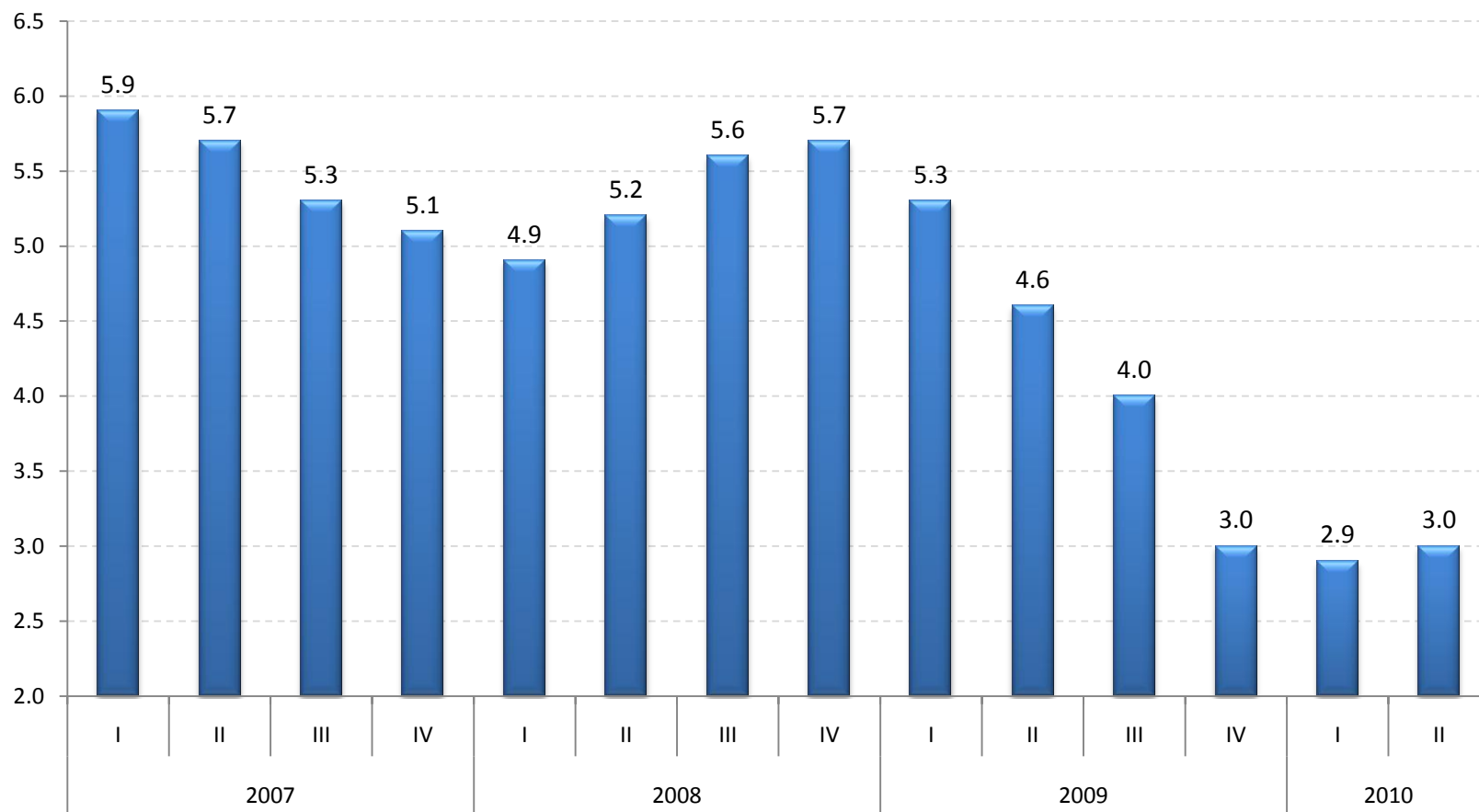
Poder adquisitivo del salario

El crecimiento del salario y de su poder adquisitivo se han visto deteriorados en los últimos años.

Antes de 2009 el salario mínimo de cotización al IMSS crecía a tasas superiores al 5% anual; a partir del cuarto trimestre de 2009 ha mostrado incrementos promedio de 3%. De acuerdo con el Centro de Estudios de las Finanzas Pública (documento citado en la siguiente lámina), para 2010 “el grupo de trabajadores que perciben remuneraciones superiores a 5 salarios mínimos disminuyó 6.5% respecto al primer trimestre de 2009, mientras que por otro lado, los que ganan como máximo 1 salario mínimo se incrementaron 9.8”.

Además, de acuerdo con datos de diversos académicos, entre 2006 y 2010 creció en casi 40% el tiempo que necesita laborar una persona para poder adquirir los satisfactores que integran la denominada “canasta alimenticia recomendable”; y entre 1982 y 2010 se redujo en 88% los kilos de tortilla que un trabajador con salario mínimo podía comprar.

Variación anual del salario básico de cotización al IMSS, 2007/II – 2010/II (porcentajes)



Fuente: Tomado de CEFP, *La calidad del empleo en México: la crisis laboral sus implicaciones*, nota informativa, 5 de agosto de 2009, elaborada a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, disponible en www.diputados.gob.mx (fecha de consulta: noviembre de 2010).

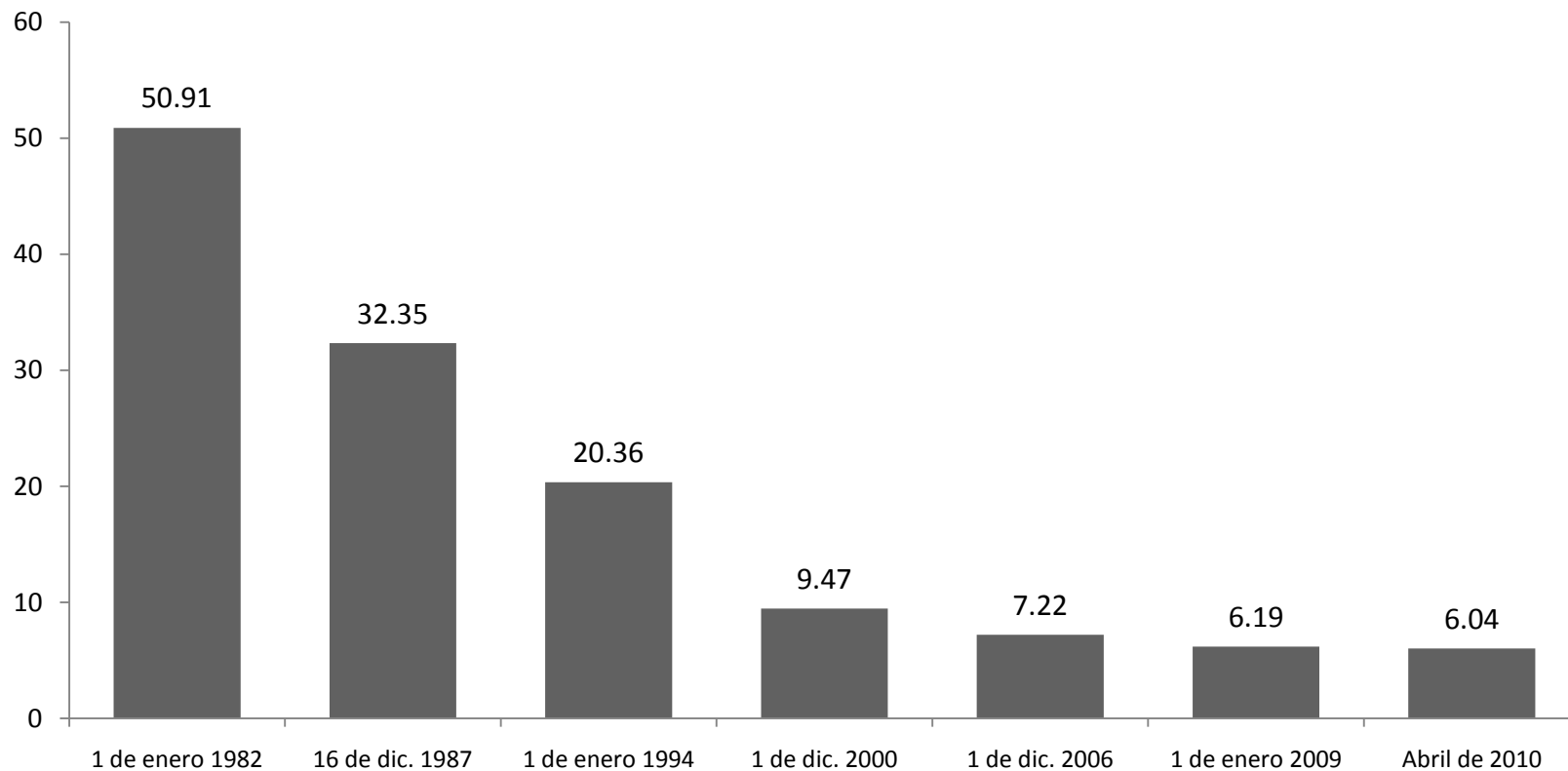
Tiempo de trabajo necesario para adquirir la canasta alimenticia recomendable* (2006-2010)



* La “canasta alimenticia recomendable” es un conjunto ponderado de alimentos recomendable para el consumo diario de una familia conformada por cinco personas, 2 adultos, un joven y dos niños. Fue integrada, considerando aspectos nutritivos, de dieta, culturales, de tradición y económicos. La canasta fue definida por especialistas del Instituto Nacional de Nutrición “Salvador Zubirán”.

Fuente: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) “Impacto del incremento de precios en el poder adquisitivo del salario mínimo”, Reporte de Investigación # 86, Facultad de Economía de la UNAM, México, 2010.

Kilogramos de tortillas que pueden comprarse con un salario mínimo en México, 1982-2010



Fuente: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) "Impacto del incremento de precios en el poder adquisitivo del salario mínimo", Reporte de Investigación # 86, Facultad de Economía de la UNAM, México, 2010.

III. FLEXIBILIDAD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Criterios del BM: regular el mercado laboral sin impedir su crecimiento

Mantener y crear empleos y empresas productivas es una prioridad para la recuperación de la crisis económica.

Como lo ha reconocido la “Agenda para el trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo”, el trabajo tiene un papel importante en la vida de las personas para generar oportunidades económicas y sociales.

De acuerdo con la encuesta realizada por el Banco Mundial, “Las voces de los pobres” (con más de 60 mil casos), la mayoría tienen sus esperanzas de superación en mejorar sus ingresos de sus propios negocios o mejorar sus ingresos salariales.

Una adecuada regulación laboral promueve nuevas empresas y contribuye a que los trabajadores ingresen al sector formal de la economía, en el cual ellos se pueden beneficiar de la protección social y contribuir a la productividad de la economía.

Por el contrario, un mercado laboral restrictivo puede ser un obstáculo para el desarrollo de las empresas, tal como lo muestran consistentemente encuestas aplicadas en más de 80 países.

Más aún, un marco jurídico y políticas restrictivas que incrementen el costo de la formalidad, son consideradas uno de los principales factores de la persistencia y expansión del sector informal en economías de bajo crecimiento. Se estima que en dichas economías, entre 30 y 70% de sus trabajadores se encuentra en dicho sector.

Las economías en desarrollo con un mercado laboral muy rígido pueden terminar otorgando un estándar de protección relativamente alto para pocos trabajadores y una protección mínima o nula para la mayoría de ellos. Los trabajadores en el sector informal tienen el doble de probabilidades de ser despedidos que los trabajadores del sector formal.

La creación de empleos productivos en el sector formal es un punto clave, pues ofrece un marco de protección a los trabajadores en contra de tratos abusivos y arbitrarios. Donde las reglas laborales no existen o no ofrecen un marco adecuado de protección, los trabajadores enfrentan riesgos de abuso, tales como largas jornadas de trabajo sin periodos de descanso. Cuando los patrones son

Fuente: Tomado de Banco Mundial, *Doing business 2011. Making a difference for entrepreneurs*, Washington, D.C., 2010, disponible en www.doingbusiness.org (fecha de consulta: noviembre de 2010).

afectados por tiempos difíciles y los despidos son inevitables, los trabajadores pueden enfrentar situaciones precarias si no existen pagos adecuados por desempleo.

En América Latina, por ejemplo, los trabajadores despedidos optan por un empleo en el sector informal, porque la falta de un seguro de desempleo impide que realicen una búsqueda adecuada dentro del mercado formal. Las evidencias disponibles sugieren que los seguros de desempleo contribuyen de manera sólida a la reducción de la pobreza.

La falta de seguridad social en los hogares rurales pobres los orilla a tomar empleos precarios; lo cual reduce su potencial de ingresos en 25% en las zonas rurales de Tanzania y 50% en las zonas de la India.

La reforma laboral realizada en Mauricio se propuso alcanzar un balance adecuado entre flexibilidad y protección laboral. Como parte de la protección contra despido, cuando éste se justifica por razones económicas, esta ley prevé la realización de un pago proveniente de un fondo de ahorro —al cual contribuyen los patrones a lo largo del tiempo— en lugar del pago directo que tendría que hacer el patrón directamente involucrado.

Las economías nacionales alcanzan este equilibrio de muy diversas maneras, en función de sus recursos institucionales y financieros. Algunos han establecido un sistema centralizado de pagos y otros un pago realizado directamente por el empleador.

Fuente: Tomado de Banco Mundial, *Doing business 2011. Making a difference for entrepreneurs*, Washington, D.C., 2010, disponible en www.doingbusiness.org (fecha de consulta: noviembre de 2010).

Tendencias internacionales recientes (entre un total de 165 economías)

Pago por despido

➤ Once economías no tienen considerado un pago obligatorio por despido ni un periodo previo de notificación. En el resto de los países analizados, existen dos procedimientos: uno, el mismo pago para todos los trabajadores; o pago proporcional en función de la antigüedad de los trabajadores.

➤ 31 economías tienen un pago fijo

➤ 6 economías aplican pago proporcional.

➤ En 117 economías se aplica un procedimiento intermedio entre estos dos tipos, con un costo proporcionalmente alto al principio del servicio profesional de los trabajadores.

➤ En otras 18 economías los gobiernos han adoptado modalidades diferentes, de tal manera que el costo por despido es proporcionalmente alto hacia el final de la vida laboral de los trabajadores.

En Paraguay, por ejemplo, los trabajadores con cinco años de antigüedad tienen garantizados 75 días de pago; mientras que los trabajadores con 20 años reciben 600 días

Vacaciones pagadas

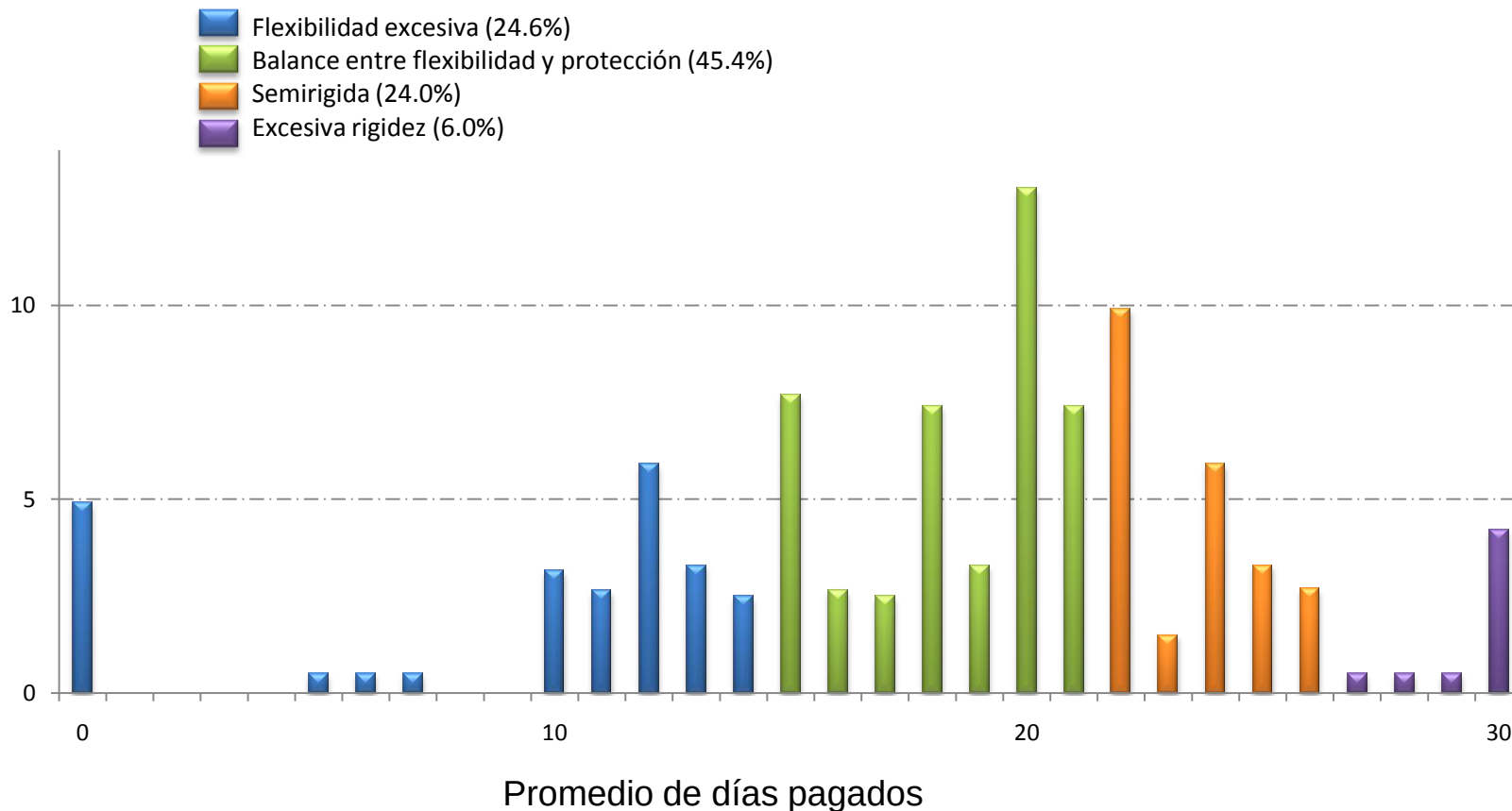
➤ La gráfica siguiente muestra una clasificación hecha por el Banco Mundial respecto a los días de descanso pagados al año. Se puede identificar un primer grupo de 43 economías, consideradas muy flexibles, en las cuales el promedio de pago anual es menor a 15 días pagados.

➤ En un segundo grupo se encuentran 85 economías, en las cuales se observa un balance entre flexibilidad laboral y protección a los trabajadores. En este grupo existe un pago de entre 15 y 21 días pagados.

➤ En un tercer grupo se encuentra 44 economías, las cuales se pueden considerar semi-rígidas, con un pago anual entre 22 y 26 días. Por último, existen 11 economías, consideradas muy rígidas, en las cuales está regulado un periodo vacacional de 26 días.

Fuente: Tomado de Banco Mundial, *Doing business 2011. Making a difference for entrepreneurs*, Washington, D.C., 2010, disponible en www.doingbusiness.org (fecha de consulta: noviembre de 2010).

Casi la mitad de las economías tienen un balance entre flexibilidad y protección en el rubro vacaciones pagadas



Fuente: Tomado de Banco Mundial, *Doing business 2011. Making a difference for entrepreneurs*, Washington, D.C., 2010, p. 95, disponible en www.doingbusiness.org (fecha de consulta: noviembre de 2010).

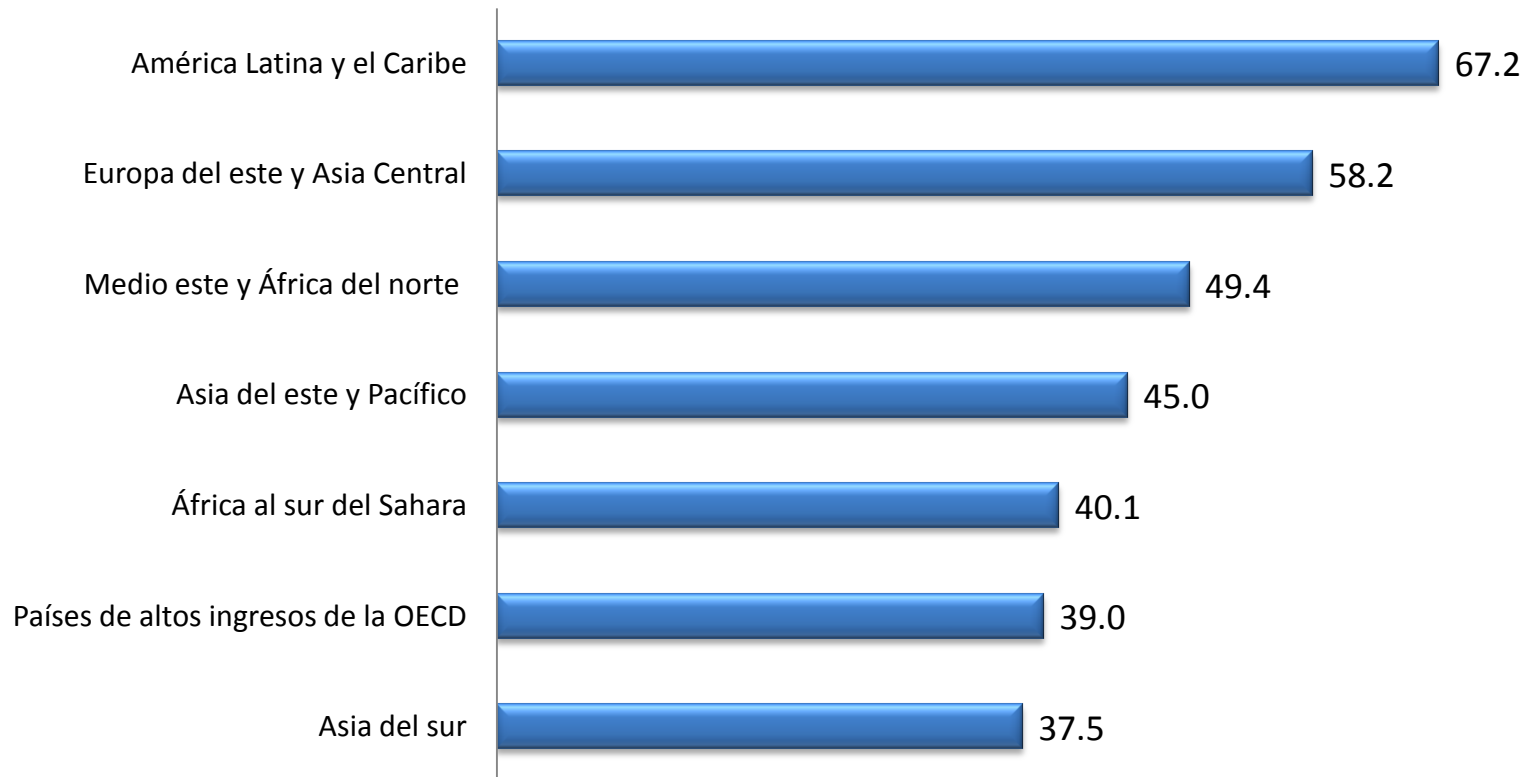
Pago extra por trabajo en días de descanso

En el mundo existe una gran variedad respecto del pago extra por trabajo realizado en días de descanso. Lo más común es un pago del doble del pago por hora normal.

En las economías de mayores ingresos se observan los promedios de pago más bajos. A nivel regional, en América Latina y el Caribe tienen los promedios más altos y en el sudeste asiático los más bajos.

¿Dónde existen las mayores gratificaciones por trabajar en días de descanso?

(Promedio de gratificación, según porcentaje del pago normal por hora)



Fuente: Banco Mundial, *Doing business 2011. Making a difference for entrepreneurs*, Washington, D.C., 2010, p. 95, disponible en www.doingbusiness.org (fecha de consulta: noviembre de 2010).

Indicadores comparativos para México

Con base en el estudio *Doing business 2011*, auspiciado por el Banco Mundial, a continuación se ofrece la descripción de 21 indicadores que permiten comparar la situación de México con un total de once países: cinco desarrollados (incluido Estados Unidos), dos economías emergentes (Singapur y China) y tres de América Latina.

Este trabajo incluye un índice sobre la facilidad para hacer negocios. Entre un total de 183 economías, México quedó posicionado en el número 35, con lo cual se ubicó por encima de sus contrapartes latinoamericanas y de China; aunque por debajo del resto de los países seleccionados (a la izquierda de México en el cuadro de la página 39).

Los indicadores analizados se encuentran agrupados en cuatro grandes rubros:

a) Condiciones para contratar

De acuerdo con los datos ofrecidos por el Banco Mundial, en casi todos los países seleccionados para este análisis están permitidos los contratos para realizar actividades que son permanentes. Las excepciones son México, Brasil y Argentina, lo que habla de una mayor rigidez laboral en estos países. En contraparte, en la economía mexicana los contratos laborales no tienen establecido un límite preciso, lo que le otorga una mayor flexibilidad a las condiciones de contratación.

En el aspecto salarial México tiene el mayor rezago, pues el pago para un aprendiz es de 123.6 dólares al mes, el más bajo entre todos los países seleccionados.

Fuente: Elaboración propia con base en Banco Mundial, *Doing business 2011. Making a difference for entrepreneurs*, Washington, D.C., 2010, p. 95, disponible en www.doingbusiness.org (fecha de consulta: noviembre de 2010).

b) Gratificaciones por jornadas extra

En materia de gratificaciones por jornadas extraordinarias, México no pareciera tener un marco jurídico rígido. Así, tal como ocurre en todas las economías seleccionadas, en nuestro país está permitida la semana de 50 horas y el trabajo de seis días a la semana (con la excepción de Suecia, donde es de 5.5).

En México —como ocurre en los países desarrollados— no está estipulado un pago extra por trabajo nocturno, lo que sí ocurre en los países seleccionados de América Latina, China y Alemania.

En México el pago extra por trabajo en los días de descanso es de 25%, el nivel más bajo entre los países de América Latina y China. Sin embargo, Estados Unidos y otros tres países desarrollados no incluyen este pago.

Tal como ocurre en todos los países seleccionados, con la excepción de Suecia, en México no existen restricciones para el trabajo en días de descanso. Además, en México el periodo de vacaciones al año es de 12 días, una cifra que está por debajo del promedio existente en los países seleccionados.

El único rubro en el cual México muestra una mayor rigidez es en algunas restricciones que existen para el trabajo nocturno, lo cual no se presenta en ningún otro caso, excepto en Brasil.

Fuente: Elaboración propia con base en Banco Mundial, *Doing business 2011. Making a difference for entrepreneurs*, Washington, D.C., 2010, p. 95, disponible en www.doingbusiness.org (fecha de consulta: noviembre de 2010).

		Dinamarca	Alemania	Suecia	Suiza	Estados Unidos	Singapur	México	China	Chile	Brasil	Argentina
Ranking, según facilidad para hacer negocios		6	22	14	27	5	1	35	79	43	127	115
Índice de dificultad para contratar	¿Están prohibidos los contratos por tiempo fijo para actividades que son permanentes?	No	No	No	No	No	No	Sí	No	No	Sí	Sí
	Tiempo máximo de los contratos fijos (en meses)	No limite	24	24	120	No limite	No limite	No limite	No limite	24	24	60
	Salario mínimo para un trabajador de 19 años o un aprendiz en dólares por mes	0.0	1,139.6	0.0	0.0	1,252.9	0.0	123.6	159.9	0.0	279.3	447.6
	Razón entre salario mínimo y valor agregado por trabajador	0.00	0.21	0.00	0.00	0.21	0.00	0.11	0.38	0.00	0.28	0.45
Índice de rigidez en la regulación de jornadas extra	¿Esta permitida la semana de 50 horas?	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	Días de trabajo permitidos por semana	6.0	6.0	5.5	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0
	Porcentaje pagado por horas extra nocturnas (respecto al pago por hora diurna)	0	13	0	0	0	0	0	39	39	20	13
	Porcentaje pagado por días de descanso trabajados (respecto al pago normal por hora)	0	100	0	0	0	100	25	100	100	100	50
	Restricciones para el trabajo nocturno	No	No	No	No	No	No	Sí	No	No	Sí	No
	Restricciones para trabajo en los días de descanso	No	No	Sí	No	No	No	No	No	No	No	No
	Vacaciones pagadas (días por año)	25.0	24.0	25.0	20.0	0.0	10.7	12.0	6.7	6.7	26.0	18.0

Fuente: Elaboración propia con base en Banco Mundial, *Doing business 2011. Making a difference for entrepreneurs*, Washington, D.C., 2010, p. 95, disponible en www.doingbusiness.org (fecha de consulta: noviembre de 2010).

c) Restricciones para realizar despidos

La realización de despidos es uno de los aspectos en el cual la economía mexicana muestra una mayor rigidez. Contrariamente a lo que ocurre en la gran mayoría de los países seleccionados, en México es necesario que alguna institución sea notificada y autorice el despido de uno o varios trabajadores y existen reglas de prioridad para el despido o la recontractación de trabajadores.

En tanto, tal como ocurre en todos los países seleccionados, en México sí está permitido el despido por trabajo innecesario.

El único indicador de este rubro en el cual México tiene mayor flexibilidad es en el hecho de que los trabajadores despedidos no son reasignados ni capacitados.

d) Costo por despido

Considerando el costo por despido, México, Argentina y China tienen un nivel mucho más alto que el resto de los países seleccionados (un pago promedio de entre 22 y 23 semanas). En contraste, en las economías desarrolladas, con excepción de Alemania, no existe un pago por este concepto.

En contraparte, los trabajadores mexicanos no son notificados con anticipación de su despido, lo cual sí ocurre en la mayoría de los países seleccionados.

Como se podrá advertir en la siguiente sección, la cobertura y efectividad de los diversos esquemas de seguro y apoyos contra el desempleo, característicos de las economías con altos ingresos, compensa en gran medida el hecho de que en estos países no aplique un pago por despido.

Fuente: Elaboración propia con base en Banco Mundial, *Doing business 2011. Making a difference for entrepreneurs*, Washington, D.C., 2010, p. 95, disponible en www.doingbusiness.org (fecha de consulta: noviembre de 2010).

		Dinamarca	Alemania	Suecia	Suiza	Estados Unidos	Singapur	México	China	Chile	Brasil	Argentina
Índice de dificultad para despedir	Despido permitido por la ley debido a trabajo innecesario	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	¿Alguna institución es notificada por el despido de algún trabajador?	No	Sí	No	No	No	No	Sí	Sí	Sí	No	No
	¿Alguna institución debe aprobar el despido de una persona?	No	No	No	No	No	No	Sí	No	No	No	No
	¿Alguna institución es notificada por el despido de 9 trabajadores?	No	Sí	Sí	No	No	No	Sí	Sí	Sí	No	No
	¿Alguna institución debe aprobar el despido de 9 trabajadores?	No	No	No	No	No	No	Sí	No	No	No	No
	Se capacitan o se reasignan los trabajadores despedidos	No	Sí	Sí	No	No	No	No	Sí	No	No	No
	Existen reglas de prioridad para despidos	No	Sí	Sí	No	No	No	Sí	Sí	No	No	No
	Existen reglas de prioridad para re-contratación	No	No	Sí	No	No	No	Sí	Sí	No	No	No
Costo del despido	Periodo de aviso para el despido (semanas pagadas)	0.0	10.0	14.4	10.1	0.0	3.0	0.0	4.3	4.3	4.3	7.2
	Pago de finiquito por despido (semanas de salario)	0.0	11.6	0.0	0.0	0.0	0.0	22.0	23.1	12.0	8.9	23.1

Fuente: Elaboración propia con base en Banco Mundial, *Doing business 2011. Making a difference for entrepreneurs*, Washington, D.C., 2010, p. 95, disponible en www.doingbusiness.org (fecha de consulta: noviembre de 2010).

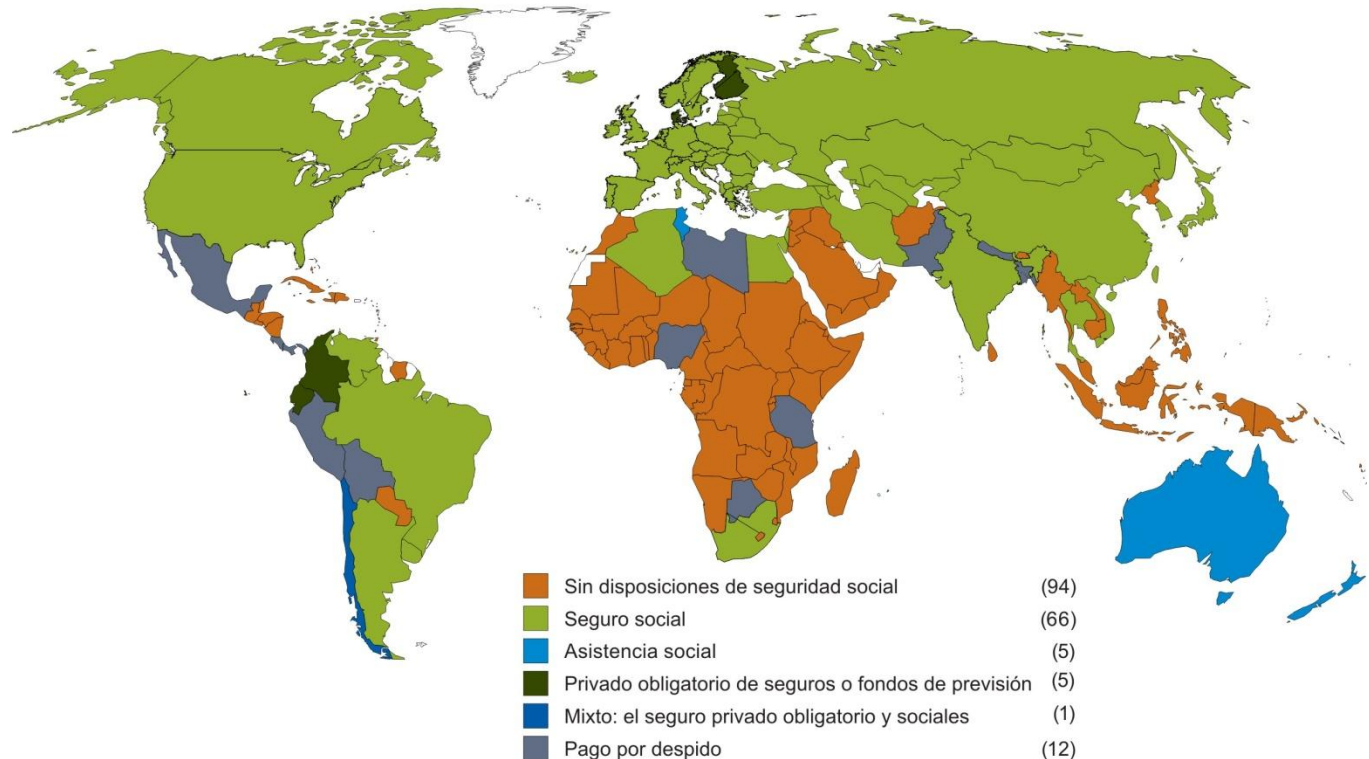
Seguro contra desempleo

De acuerdo con la OIT los beneficios del pago por desempleo, en general, se concentran entre los trabajadores del sector formal de la economía y entre los países de altos y medianos ingresos.

En los países en los cuales un gran número de habitantes están en pobreza extrema —dice la OIT— el concepto de desempleo parece irrelevante, debido a que la población está luchando por sobrevivir.

El siguiente mapa muestra un panorama general sobre los esquemas predominantes en el mundo para la protección contra desempleo.

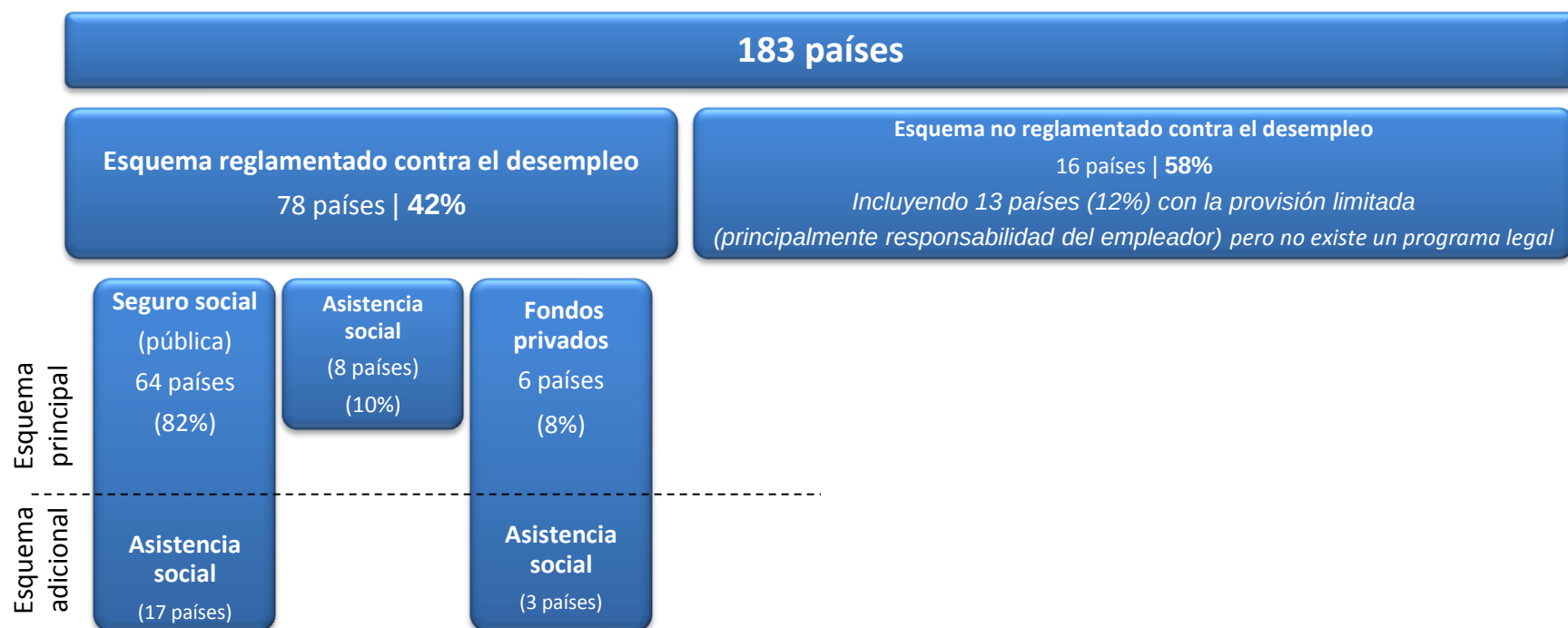
Esquema de protección contra desempleo, según tipo, 2008-2009



Fuente: Elaboración propia con base en Organización Internacional del Trabajo, *World Social Security Report*, 2010-2011. *Providing coverage in times of crisis and beyond*, Ginebra, p. 59, disponible en www.ilo.org (fecha de consulta: noviembre de 2010).

Entre un total de 184 países estudiados, la OIT encontró que en 42% de ellos existe un esquema reglamentado contra desempleo, con tres grandes modalidades: uno, como parte de los programas de política social; dos, como parte de los programas de asistencia social, y tres, otorgados a partir de fondos privados. Como se puede observar en el cuadro siguiente, en varios países estos esquemas suelen complementarse.

Número de países, según esquemas de protección contra desempleo (2008-2009)



Fuente: Tomado de Organización Internacional del Trabajo, *World Social Security Report, 2010-2011. Providing coverage in times of crisis and beyond*, Ginebra, p. 59, disponible en www.ilo.org (fecha de consulta: noviembre de 2010).

Hay que observar que la existencia normativa de programas contra desempleo, tampoco significa que toda la Población Económicamente Activa se encuentre cubierta. En el cuadro siguiente se puede observar que, efectivamente, estos esquemas tienen una mayor presencia entre las economías con mayores ingresos. Sin embargo, incluso entre estos últimos, la cobertura sobre trabajadores desempleados es menor a 40%.

Protección contra desempleo: cobertura legal y efectiva, países agrupados según nivel de ingreso

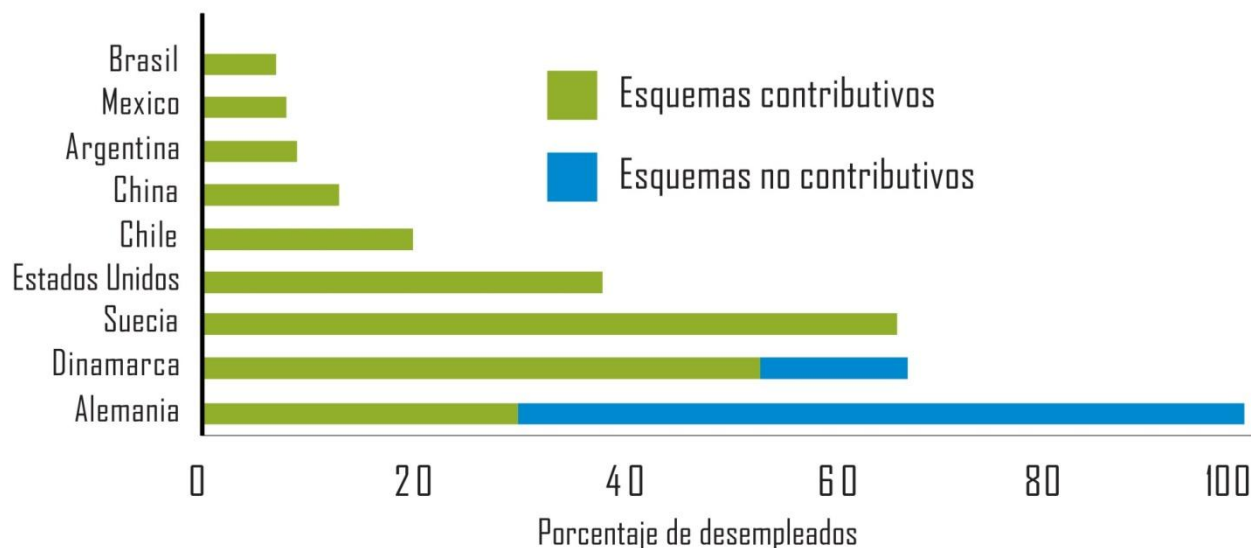
	Ingresos				
	Bajos	Debajo de la media	Arriba de la media	Altos	Total
Cobertura legal					
Existencia de un esquema reglamentado, número de países (% de países entre paréntesis)	5 (8%)	17 (35%)	20 (54%)	36 (80%)	78 (42%)
Esquemas contributivos y no contributivos (% de la PEA)	2.9	18.1	38.4	69.2	30.6
Esquemas reglamentados contributivos (% de la PEA)	2.9	15.4	30.3	58.9	25.7
Cobertura efectiva (% de todos los desempleados)					
Total que reciben los beneficios	1.3	3.6	10.4	38.8	12.9
Reciben beneficios de esquemas contributivos	1.3	3.6	9.8	31.3	10.9
Reciben beneficios de esquemas no contributivos	0.0	0.0	0.6	7.6	2.0
No reciben ningún beneficio	98.7	96.3	89.1	60.9	86.9

Fuente: Tomado de Organización Internacional del Trabajo, *World Social Security Report, 2010-2011. Providing coverage in times of crisis and beyond*, Ginebra, p. 60, disponible en www.ilo.org (fecha de consulta: noviembre de 2010).

Esta gráfica muestra los porcentajes de desempleados que reciben beneficios por algún esquema de protección. En efecto, las economías que no tienen reglamentado algún pago por despido (tales como Dinamarca, Suecia y Estados Unidos) se encuentran entre aquellas con los mayores porcentajes de desempleados con algún esquema de protección; en contraste, los países con los mayores costos por despido (México, China y Argentina) se encuentran entre las economías con la menor protección para sus desempleados.

Mención aparte merecen los casos de Brasil y Alemania: el primero tiene un bajo costo por despido y una baja cobertura contra desempleo; en tanto que los germanos tienen reglamentado un pago por despido y esquemas de protección que cubren casi 100% de sus desempleados.

Desempleados que reciben beneficios de seguro contra desempleo (porcentaje del total de desempleados)



Fuente: Con base en Organización Internacional del Trabajo, *World Social Security Report, 2010-2011. Providing coverage in times of crisis and beyond*, Ginebra, p. 63, disponible en www.ilo.org (fecha de consulta: noviembre de 2010).

IV. SUBCONTRATACIÓN LABORAL: MARCO LEGAL E INDICADORES

Orígenes del *outsourcing*

El anglicismo *outsourcing*, en el ambiente laboral, se refiere a un esquema de trabajo que adopta un sistema triangular de operación. Los actores que participan son el trabajador, la empresa usuaria de los servicios y la empresa que efectivamente contrata al trabajador.

La relación laboral entre usuario y trabajador no existe en sentido estricto. Existe un mercado en donde un usuario demanda un servicio (el trabajo de una o varias personas) a un suministrador (o proveedor) y este lo proporciona. Con esto la relación laboral directa entre trabajador y empresa o persona que se beneficia de los servicios proporcionados prácticamente desaparece.

Un documento coordinado por Magdalena Echeverría expresa esta situación de la siguiente manera: “el usuario compra la formalización de la relación laboral que jurídicamente le correspondería administrar a él, en tanto beneficiario directo del producto del trabajo ajeno”.^[1]

En algunas circunstancias el trabajador sacrifica algunos beneficios de protección social, presentes en una relación laboral tradicional, tales como

derechos por antigüedad, vacaciones, estabilidad laboral, aguinaldo, entre otras.

Estas prácticas de subcontratación comenzaron en México desde los años sesenta en servicios como limpieza y vigilancia y de manera paulatina se fueron expandiendo durante los años ochenta y noventa hacia áreas de soporte tecnológico y recursos humanos.

El surgimiento del nombre formal de esta estrategia de negocios se puede ubicar hacia finales de los años ochenta, cuando las grandes corporaciones en los Estados Unidos, presionadas para reducir sus costos de operación, dejaron de operar directamente áreas consideradas no estratégicas, tales como administración de recursos humanos, contabilidad, tecnologías de información y la atención a clientes por medio de centros de llamadas.^[2]

^[1] Magdalena Echeverría, Valeria Solís, José Luis Ugarte y Verónica Uribe-Echeverría, *El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas*, Cuadernos de Investigación No. 7, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, 2001, p. 33.

^[2] Ron Hanfield, *A brief history of outsourcing*, disponible en: <http://scm.ncsu.edu/public/facts/facs060531.html> (fecha de consulta: 25 de agosto de 2010).

Marco jurídico actual

En nuestro país uno de los sectores en los que más claramente se observa este esquema de operación es el bancario, en el cual entre diciembre de 2008 y septiembre de 2009, aproximadamente 47% de los empleos generados fueron contratados mediante este esquema.^[3]

Tal como se observa en el cuadro siguiente, la subcontratación de personal está contemplada en la Ley Federal del Trabajo, específicamente en los artículos 12 al 15.

Principales conceptos contenidos en la Ley Federal del Trabajo, respecto a las obligaciones derivadas de la subcontratación

Artículo 12	Define como intermediario a la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.
-------------	---

Artículo 13	Estipula que no será intermediario, sino patrón, quien tenga los recursos suficientes para cubrir las obligaciones derivadas de la relación laboral con sus trabajadores; si eso no sucede, la empresa o persona que se beneficia directamente de las obras o servicios se vuelve obligado solidario para cubrir las obligaciones laborales contraídas por el intermediario
Artículo 14	Obliga a la persona o empresa que se beneficia de los servicios a observar las condiciones laborales que derivan de la Ley.
Artículo 15	Obliga a las empresas que se benefician de los servicios a actuar como obligados solidarios si las personas o empresas intermediarias incumplen con sus obligaciones laborales.

Fuente: Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, última actualización: 9 de julio de 2009, disponible en www.diputados.gob.mx (fecha de consulta: noviembre de 2010).

^[3] "Crece Outsourcing", en *Reforma*, 18 enero 2010, sección negocios p. 3, México, www.reforma.com (fecha de consulta: 30 agosto 2010)

La Ley del Seguro Social, en su artículo 15-A, reconoce también la condición de patrón a aquellos que cumplan con las condiciones establecidas en los artículos 12 a 15 de la Ley Federal del Trabajo.

El hecho que el intermediario sea considerado como patrón genera diferentes tipos de relaciones jurídicas entre los tres actores involucrados.^[4] Por un lado, existe una relación jurídica entre las empresas -o personas- subcontratantes (usuario) y subcontratada (suministrador o proveedor) que cae dentro de la competencia de tribunales del ramo civil.

Dado que entre estos actores existe un contrato mercantil para la prestación de los servicios, la vía para dirimir conflictos entre las dos cae dentro de la jurisdicción de tribunales civiles.

Una cláusula común en este tipo de contratos es la que establece que la empresa subcontratada (puede ser persona física o moral) tiene la capacidad suficiente en términos humanos y materiales para llevar a cabo el servicio pactado

y que además asume todos los costos de la relación laboral derivada de su relación con el trabajador.

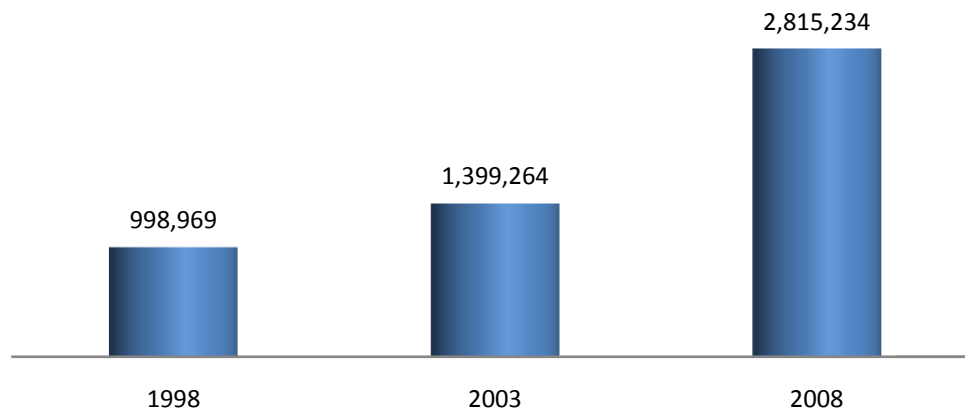
Con esta previsión se cubre el requisito que la ley demanda en el artículo 13 para que la empresa subcontratada sea considerada como patrón. En este tipo de contratos se llega a hacer explícito que la empresa subcontratada se hará cargo de cualquier demanda legal por parte del trabajador. Con la incorporación de este tipo de cláusulas se busca minimizar las obligaciones de carácter laboral entre la empresa o persona subcontratante, y los trabajadores contratados por empresas intermediarias.

^[4] José de Jesús González Rodríguez, *Elementos de análisis sobre la regulación legislativa de la subcontratación laboral*, Documento de Trabajo No. 8, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Cámara de Diputados, México, 2006. p. 4

Personal subcontratado en México

En 2008, casi 14% de la cifra total de empleados en el sector privado y paraestatal del país trabajan bajo alguna modalidad de subcontratación. Como se observa en la siguiente gráfica, el número total personas incluidas en este rubro se ha multiplicado por tres en los últimos diez años.

Personas que trabaja para una razón social diferente de donde prestan sus servicios



La autoridad fiscal en México ha señalado la presunción de evasión de obligaciones fiscales y laborales por parte de intermediarios que utilizan figuras como cooperativas o sindicatos para lograr esos fines.^[6]

^[6]“Audita el SAT a 540 firmas de *Outsourcing*”, *Reforma*, sección negocios, 4 de junio de 2010, México, www.reforma.com (fecha de consulta: agosto de 2010).

Fuente: INEGI, *Censos económicos*, correspondientes a 1999, 2004 y 2008, disponibles en www.inegi.org.mx (fecha de consulta: agosto de 2010)

La experiencia en otros países

Durante las últimas décadas Chile ha sido el país en Latinoamérica que más reformas estructurales ha implementado para abrir su economía. Para el caso chileno, el rol que juegan los mercados en muchas dimensiones del bienestar es más importante que en otros muchos países del continente. Una de las consecuencias de esa apertura ha sido la flexibilización de los mercados laborales, resultando en un número importante de trabajadores subcontratados.

El 16 de octubre de 2006 se publicó en el diario oficial de aquel país la ley número 20.123, la cual “Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios”.

El principal objetivo de esta ley es que los trabajadores puedan exigir el cumplimiento de sus derechos laborales. De esta manera, se regula de manera más precisa lo que en nuestro país contempla la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 12 al 15.

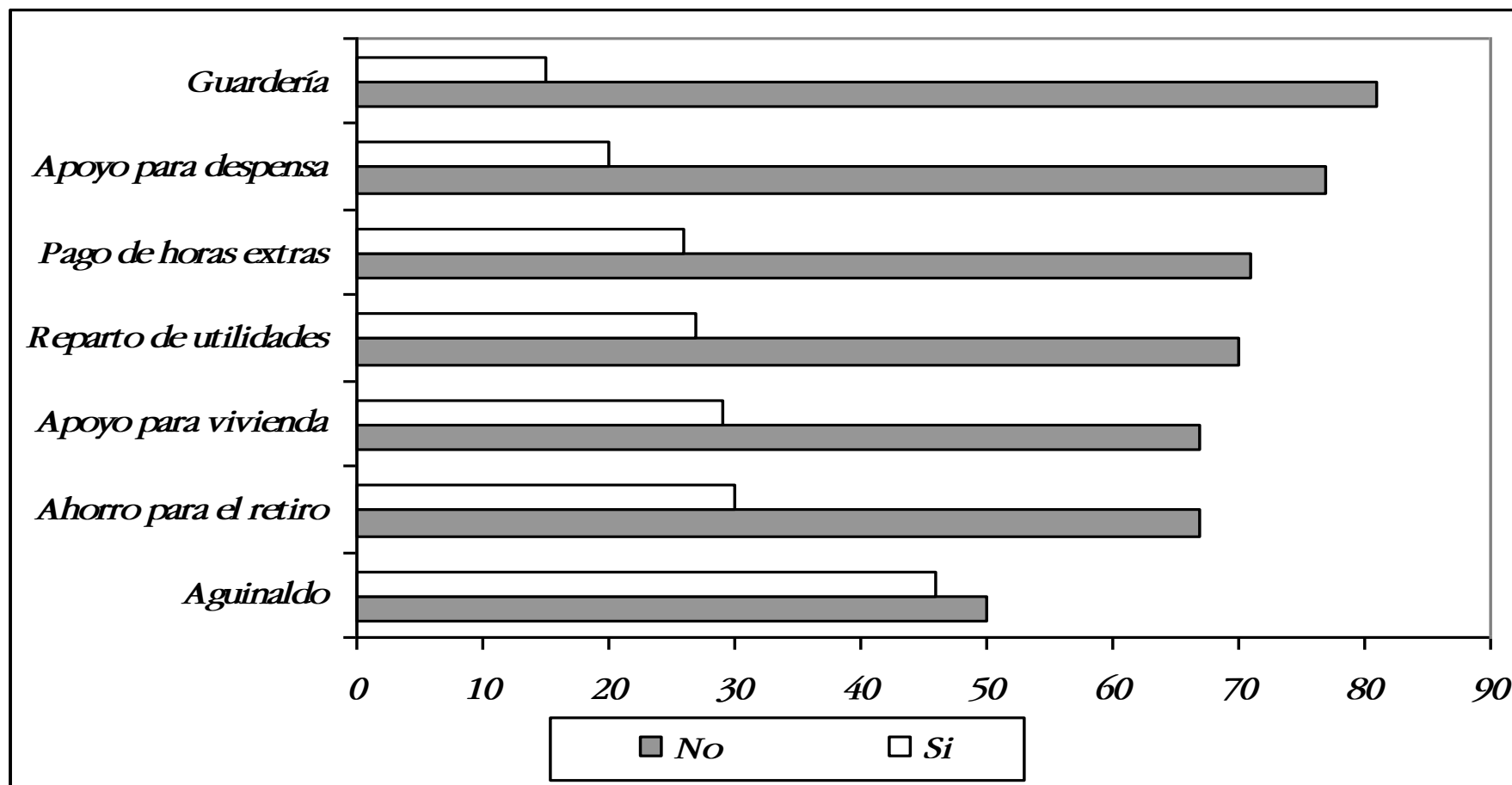
De acuerdo con datos proporcionados por la entonces Presidenta Michelle Bachelet, al menos un millón doscientos mil personas laboraban bajo este esquema de trabajo al momento de publicar esta ley.^[7]

En España, también en 2006, se expidió la ley número 32/2006, *Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción*, la cual tiene los objetivos de mejorar las condiciones de trabajo del sector y favorecer la seguridad y salud de los trabajadores del mismo (Real Decreto número 1109/2007, consultado en la base de datos “Leyes nacionales del trabajo”, de la OIT).

[7] Intervención de Michelle Bachelet, durante el acto de publicación de la *Ley de subcontratación y trabajo transitorio*. Disponible en www.mintrab.gob.cl/ley_subcontratacion/documentos/Intervencion_Pdta.pdf (fecha de consulta: agosto 2010).

VI. LOS TEMAS DE LA REFORMA LABORAL EN LA OPINIÓN PÚBLICA

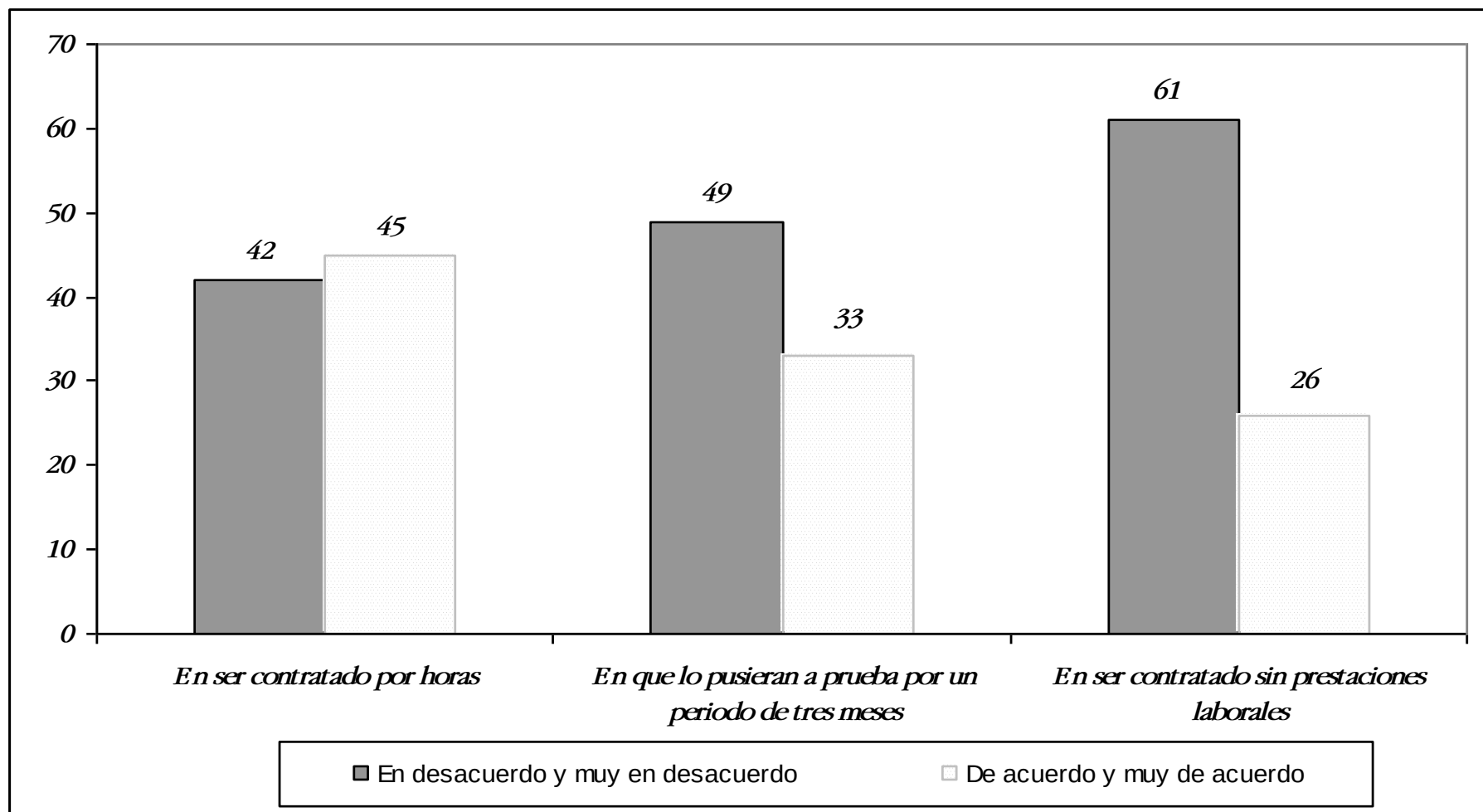
¿Tiene o no las siguientes prestaciones en su trabajo (...)?



Encuesta nacional vivienda, 17 al 20 de noviembre de 2006

Fuente: Elaboración con datos de Parametría, encuesta nacional en vivienda, 1,200 casos, con margen de error +/- 2.8%, disponible en www.parametria.com.mx (fecha de consulta: noviembre de 2006).

Con tal de obtener empleo, ¿qué tan de acuerdo estaría usted (...)?



Encuesta nacional vivienda, 17 al 20 de noviembre de 2006

Fuente: Elaboración con datos de Parametría, encuesta nacional en vivienda, 1,200 casos, con margen de error +/- 2.8%, disponible en www.parametria.com.mx (fecha de consulta: noviembre de 2006).

Condiciones de contratación

Sector de la población que se mostró a favor de las siguientes propuestas (porcentajes con totalmente/bastante de acuerdo)

Ascensos en función de productividad y no de antigüedad	74%
---	-----

Introducir periodos de prueba para decidir la contratación	74%
--	-----

Introducir contratos de capacitación inicial para decidir la contratación	78%
---	-----

Pago por hora de prestación de servicio	70%
---	-----

Protección a grupos vulnerables

Sector de la población que se mostró a favor de las siguientes propuestas (porcentajes con totalmente/bastante de acuerdo)

Sancionar el acoso y el hostigamiento sexual	90%
--	-----

Prohibir que a las mujeres se les exija certificados de ingravidez	60%
--	-----

Regular adecuadamente el trabajo de los jornaleros agrícolas	81%
--	-----

Regular adecuadamente el trabajo de empleadas domésticas	75%
--	-----

Encuesta nacional telefónica, 24 y 25 de
marzo de 2010

Fuente: BGC Ulises Beltrán y Asociados, “Reforma laboral”, disponible en www.bgc.com.mx, fecha de consulta: abril de 2010.

¿Cuál de las siguientes posturas se acerca más a su manera de ver lo que pasa en el medio laboral en nuestro país?



Funcionamiento de sindicatos

Sector de la población que se mostró a favor de las siguientes propuestas (porcentajes con totalmente/bastante de acuerdo)

Que la elección de la directiva sindical se establezca mediante voto libre, directo y secreto	76%
Obligar a las direcciones sindicales a la rendición de cuentas	74%
Eliminar el descuento obligatorio de las cuotas sindicales por nómina	72%
Suprimir la cláusula de exclusión por separación	53%

Encuesta nacional telefónica, 24 y 25 de marzo de 2010

Fuente: BGC Ulises Beltrán y Asociados, "Reforma laboral", disponible en www.bgc.com.mx, fecha de consulta: abril de 2010.

Nota aclaratoria

Este documento no refleja la opinión de la Cámara de Diputados ni de ninguno de sus órganos de gobierno o fracción parlamentaria.

Las fuentes aquí incluidas se seleccionaron en función de su rigor metodológico y provienen de estudios nacionales e internacionales, elaborados y publicados por iniciativa y responsabilidad de las instituciones que, en cada caso, se citan como fuente.

El Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública no solicitó ni patrocinó la elaboración de ninguno de estos estudios. Este documento se pone a disposición de los legisladores y personal técnico de esta Cámara, como parte de las actividades de seguimiento y análisis que tiene encomendadas este Centro.

Reforma laboral: situación del mercado y temas de debate