

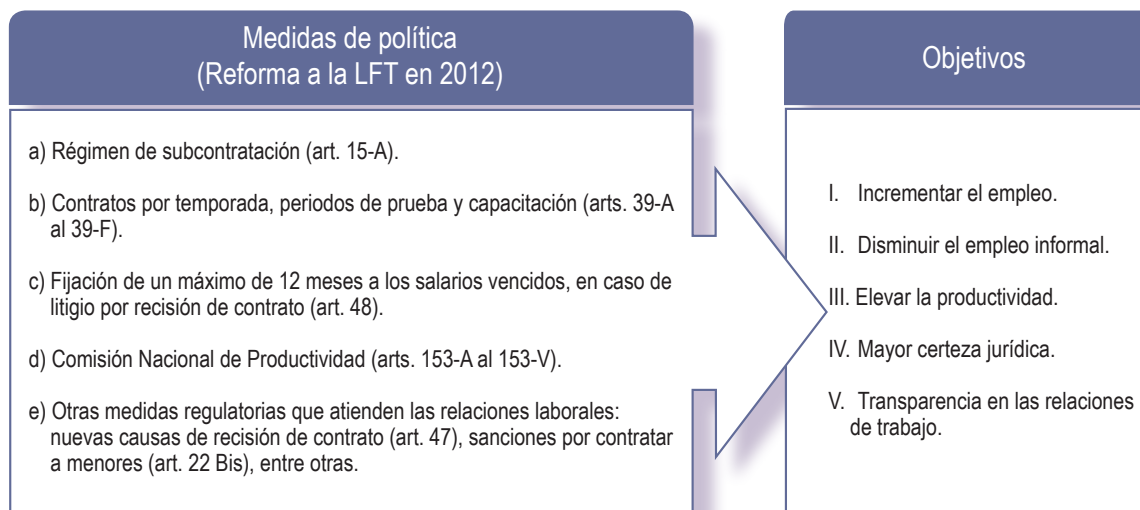
Con la reforma laboral de 2012 se buscó introducir cambios en el mercado de trabajo que contribuyeran al crecimiento económico y la generación de empleo. El diseño de las medidas adoptadas ha encontrado limitaciones que dificultan el cumplimiento de los objetivos planteados. En la información estadística de la situación laboral disponible hasta el momento, no se encuentra evidencia clara sobre los efectos esperados de la reforma. Asimismo, el análisis de estos efectos debe considerar el contexto de desaceleración económica sufrido en 2013 y el tiempo de instrumentación de la reforma, para observar con mayor claridad su impacto en la estructura económica y en el mercado laboral.

## 1. PRINCIPALES MEDIDAS Y OBJETIVOS DE LA REFORMA LABORAL DE 2012

La reforma laboral<sup>1</sup> aprobada por el Poder Legislativo en noviembre de 2012, contiene un conjunto de medidas de política pública para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y las condiciones de crecimiento económico del país. Para impulsar la reforma, el

Poder Ejecutivo Federal destacó la importancia de diseñar e instrumentar medidas que busquen promover el empleo, incrementar la productividad, reducir la informalidad y ofrecer mayor certeza jurídica y transparencia en las relaciones de trabajo (ver figura 1).

FIGURA 1. PRINCIPALES MEDIDAS Y OBJETIVOS DE LA REFORMA LABORAL DE 2012



<sup>1</sup> La reforma laboral implicó la modificación de 243 artículos de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (Diario Oficial de la Federación -DOF- 30 de noviembre de 2012).

Las principales medidas consideradas en la reforma laboral se refieren al reconocimiento del régimen de subcontratación y su regulación para evitar relaciones informales de trabajo, la introducción de contratos por temporada,<sup>2</sup> periodos a prueba y capacitación que pretenden facilitar el ingreso de trabajadores al mercado laboral y la fijación de un máximo de doce meses

en el pago de salarios vencidos en caso de litigio que supondría la reducción de costos por despido. Asimismo, se encuentran algunas medidas que pretenden regular las relaciones de trabajo como el fortalecimiento de algunas obligaciones patronales, la inclusión de nuevas causas de rescisión de contrato, especificación de sanciones en la contratación de menores<sup>3</sup>, entre otras.

## 2. CONDICIONES ECONÓMICAS QUE ENFRENTA LA REFORMA LABORAL

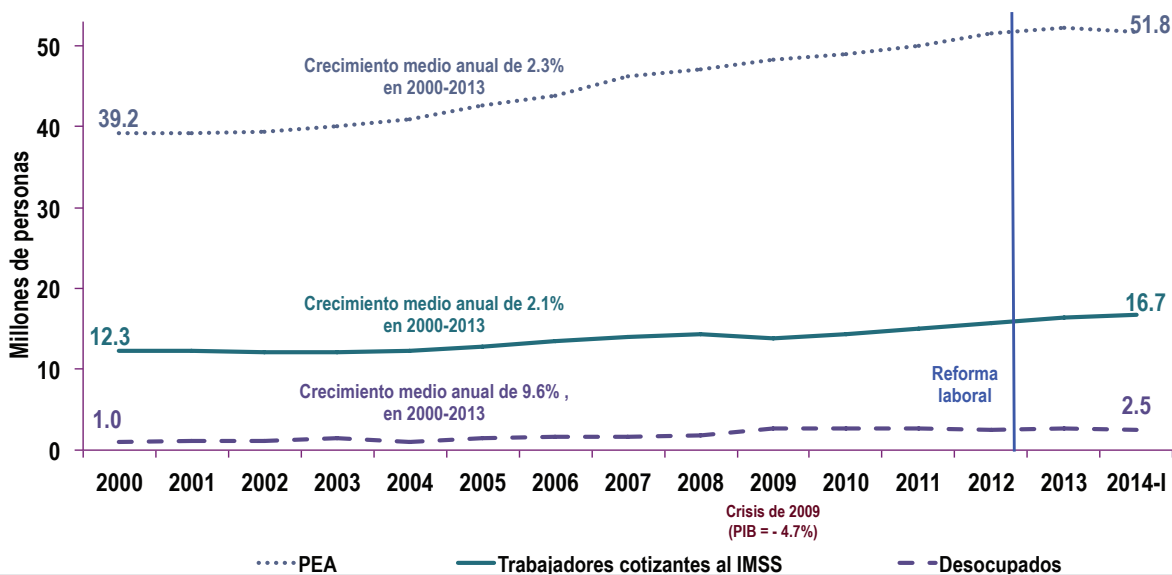
La necesidad de crear empleo en la economía mexicana se ha acentuado en las últimas décadas, pues la Población Económicamente Activa (PEA) crece más rápido que la generación de nuevos empleos formales.

Con base en la información de INEGI (2014), se observa que, de 2000 al primer trimestre de 2014, la PEA pasó de 39.2 a 51.8 millones de personas (en promedio 969 mil personas se incorporaron a la PEA cada año) y creció a un ritmo mayor (2.3 por ciento) que la tasa de crecimiento promedio anual del número de ocupados que cotizan al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

(2.1 por ciento), que representa el principal indicador de empleo formal. Como se observa en el gráfico 1, la brecha entre ambas variables se ha venido ampliando a lo largo del periodo. Por su parte, la población desocupada ejerce una presión cada vez mayor sobre el mercado de trabajo, pues ésta se incrementó en 1.5 millones de personas entre 2000 y 2013 y creció a un ritmo de 9.6 por ciento en promedio anual.

La insuficiencia de empleo formal ha conducido a la búsqueda de opciones como la informalidad o la migración que permitan el sostenimiento de aquellos que no logran insertarse en el mercado de

**GRÁFICO 1. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, TRABAJADORES COTIZANTES AL IMSS Y POBLACIÓN DESOCUPADA, 2000-2014**



Fuente. Elaborado con datos del BIE de INEGI.

Nota 1. La información de 2014 corresponde al primer trimestre. Esta cifra tiene efectos estacionales y de calendario, que habitualmente registra niveles menores que el resto de los trimestres del año.

<sup>2</sup> Los contratos por temporada ya estaban considerados en la LFT antes de la reforma de 2012 bajo la figura de contratos por tiempo determinado.

<sup>3</sup> En marzo de 2014, la edad mínima de trabajo se elevó de 14 a 15 años (art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

trabajo formal. Según Camargo (2013), entre 2007 y 2011, más de 780 mil personas buscaron cada año alguna ocupación en la economía informal o ilícita y otros emigraron hacia los Estados Unidos para tener mejores oportunidades.

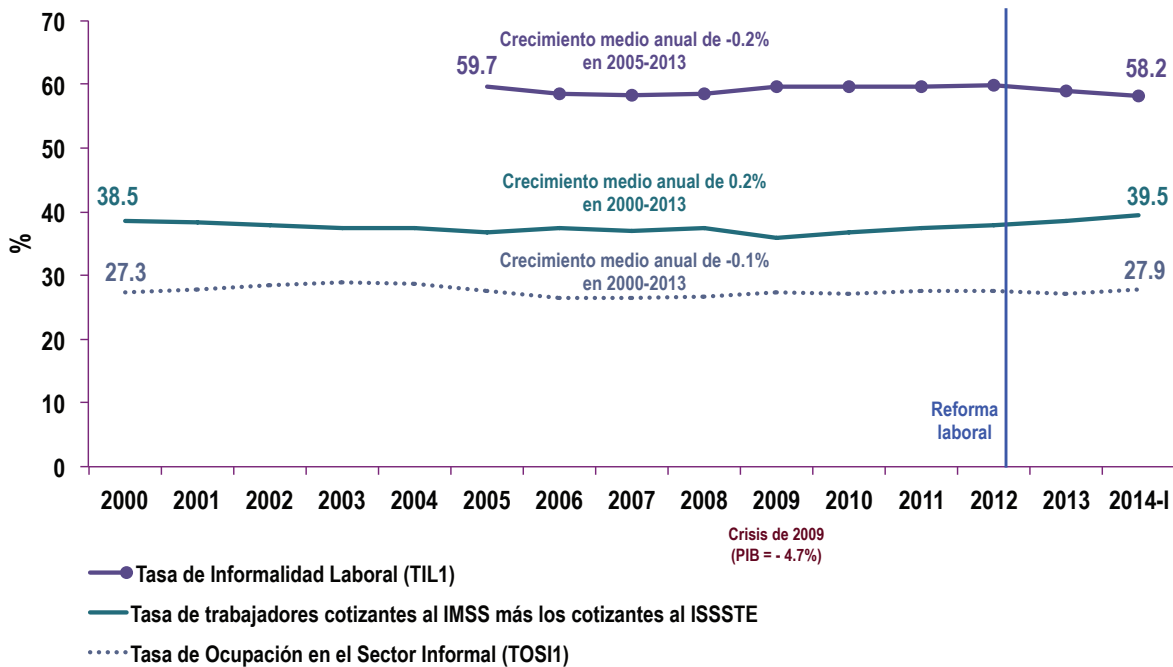
La información estadística de INEGI (2014) revela los altos niveles de empleo informal que se tienen en el mercado laboral mexicano. Debido al cambio metodológico en las mediciones de la ocupación informal hecho por INEGI, se tiene registro desde 2005 de tasas de informalidad en torno al 58.0 por ciento, a diferencia de las mediciones anteriores que reportaban tasas en torno al 27.0 por ciento.

La tasa porcentual de trabajadores inscritos en las principales instituciones de seguridad social (Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS] e

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado [ISSSTE]), demuestra que el empleo formal representa menos del 40.0 por ciento de la población ocupada. La población ocupada que cotiza al IMSS e ISSSTE creció en 2.0 por ciento, promedio anual entre 2000 y 2013. Durante estos años, tanto las tasas de empleo formal como las de informalidad han registrado un comportamiento muy estable, lo que indica que existen factores estructurales de la economía mexicana que mantienen sus niveles sin variaciones importantes. Entre estos factores se puede señalar el desempeño económico, la productividad y la competitividad.

El déficit en la creación de empleo se explica fundamentalmente por el bajo nivel de crecimiento de la economía mexicana, que entre los años

**GRÁFICO 2. TASAS DE INFORMALIDAD Y DE TRABAJADORES COTIZANTES AL IMSS E ISSSTE (TASAS PORCENTUALES DE LA POBLACIÓN OCUPADA)**



Fuente. Elaborado con datos del BIE y la ENOE de INEGI.

Nota 1. La Tasa de Ocupados en el Sector Informal (TOSI1) representa a la población que trabaja para una unidad económica que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que la actividad no tiene una situación identificable e independiente de ese hogar.

Nota 2. La Tasa de Informalidad Laboral (TIL1) incluye a la población que labora en sector informal y, además, a la población que labora en otras modalidades similares como los ocupados por cuenta propia en la agricultura de subsistencia, así como a trabajadores que laboran sin la protección de la seguridad social y cuyos servicios son utilizados por unidades económicas registradas.

Nota 3. La información de 2014 corresponde al primer trimestre. Esta cifra tiene efectos estacionales y de calendario, que habitualmente registra niveles menores que el resto de los trimestres del año.

2000 y 2013 registró una tasa real de crecimiento promedio del Producto Interno Bruto (PIB) de 2.3 por ciento. Este bajo ritmo de crecimiento ha implicado una capacidad reducida para incrementar la demanda de trabajo del sector productivo, que se ha convertido en la principal limitación para el aumento del empleo formal.

La debilidad de la economía mexicana está asociada a las condiciones de productividad y competitividad<sup>4</sup> del sistema productivo. Según el gobierno federal, las deficiencias en el mercado

laboral restan competitividad a las empresas del país con respecto a las de otras economías en desarrollo. El Informe Anual de Competitividad Global del Foro Económico Mundial, analiza la competitividad económica de 144 países con un Índice de Competitividad Global (ICG) conformado por 12 pilares, entre ellos el que mide la Eficiencia del Mercado Laboral (EML). En este informe, México pasó del lugar 52 en 2007-2008, al lugar 58 en 2011-2012 en el ICG y en el pilar de EML pasó del lugar 92 en 2007-2008, al lugar 114 en 2011-2012 (FEM 2008, FEM 2012).

### 3. ALCANCE Y LIMITACIONES DE LAS MEDIDAS PARA REDUCIR LA INFORMALIDAD Y ELEVAR EL EMPLEO

Si bien los objetivos que se pretende lograr con la reforma laboral son favorables para mejorar la economía nacional y el mercado de trabajo, las medidas que se establecieron para cumplirlos tienen un alcance limitado y en algunos casos resultan controversiales. Estas limitaciones en el diseño de las medidas dificultan el cumplimiento de las grandes expectativas que se le han atribuido a la reforma y, más bien, es posible que los efectos sean sólo parciales.

Entre las principales medidas adoptadas por la reforma laboral (que se observan en la figura 1), destacan las destinadas a reducir la informalidad y promover el empleo, como el régimen de subcontratación, la introducción de contratos temporales, a prueba y de capacitación y el límite en el pago de salarios vencidos que supone una reducción de costos por despido.

#### a) Régimen de subcontratación laboral

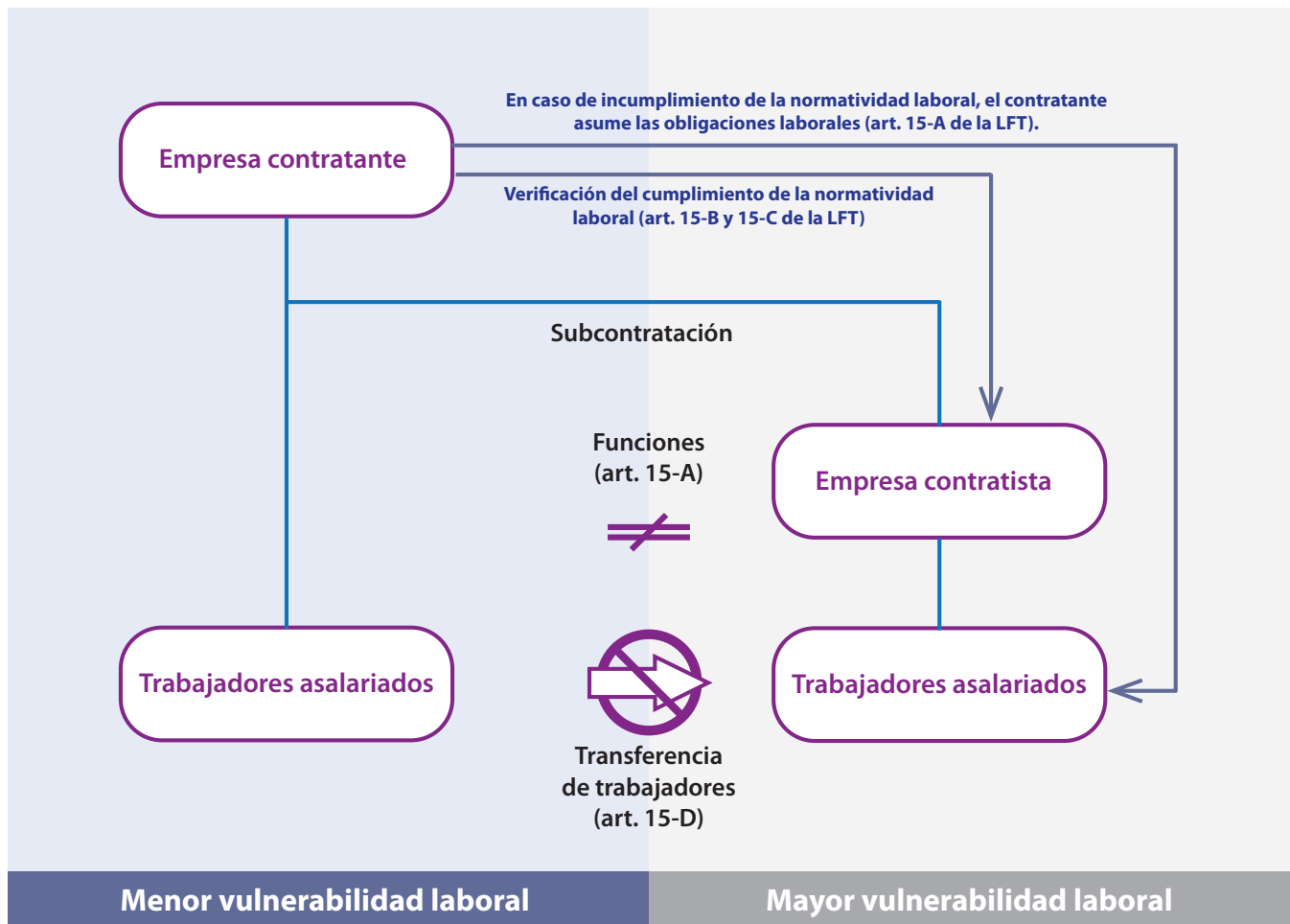
Para regular la actividad informal basada en las prácticas de subcontratación se reconoció esta práctica como una relación productiva en un régimen que se norma a través de los artículos 15-A al 15-D de la Ley Federal del trabajo (LFT). Las relaciones de subcontratación se presentan cuando un patrón (o empresa) denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores, a favor de una empresa contratante, quien fija y supervisa las tareas del contratista.

La norma indica que el trabajo subcontratado no deberá desarrollar el total de sus actividades en el centro de trabajo del contratante, deberá ser especializado y no podrá realizar tareas similares a las que realiza el resto de los trabajadores al servicio del contratante. Si no se cumplen estas tres condiciones, el contratante se considerará como el patrón de los trabajadores subcontratados y asumirá las obligaciones de ley, incluidas las de seguridad social. En ningún caso se permitirá la transferencia de trabajadores de la empresa contratante a la contratista para reducir derechos laborales. La relación de subcontratación deberá establecerse por escrito y la empresa contratante deberá cerciorarse permanentemente, desde la celebración del contrato, de que el contratista cumpla la normatividad laboral (ver figura 2).

Según el gobierno federal, con esta medida los subcontratistas están obligados a cumplir con las aportaciones a la seguridad social (Presidencia, 2012). Se pretende evitar que la subcontratación facilite relaciones de trabajo informales y los patrones, tanto contratistas como contratantes, asuman una responsabilidad mayor en el cumplimiento de la legislación laboral. Sin embargo, los resultados de esta medida dependen de la existencia de mecanismos institucionales eficaces para verificar su cumplimiento. Las deficiencias en la inspección y vigilancia en el cumplimiento de las normas representan un fallo continuo del sistema laboral mexicano y ponen en riesgo el alcance de los objetivos de este instrumento normativo.

<sup>4</sup> El Foro Económico Mundial define competitividad como el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país.

FIGURA 2. RELACIONES DE SUBCONTRATACIÓN



En ese sentido, la reforma legal del mercado de trabajo por sí sola no promoverá más y mejores empleos, si no está acompañada de medidas que promuevan el cumplimiento de la ley (OCDE 2012). Al respecto, Besunsán (2006) encuentra que las autoridades mexicanas son altamente ineficientes para inspeccionar el cumplimiento de la legislación laboral, por lo que las empresas frecuentemente subregistran trabajadores con la intención de evadir el pago de las prestaciones.

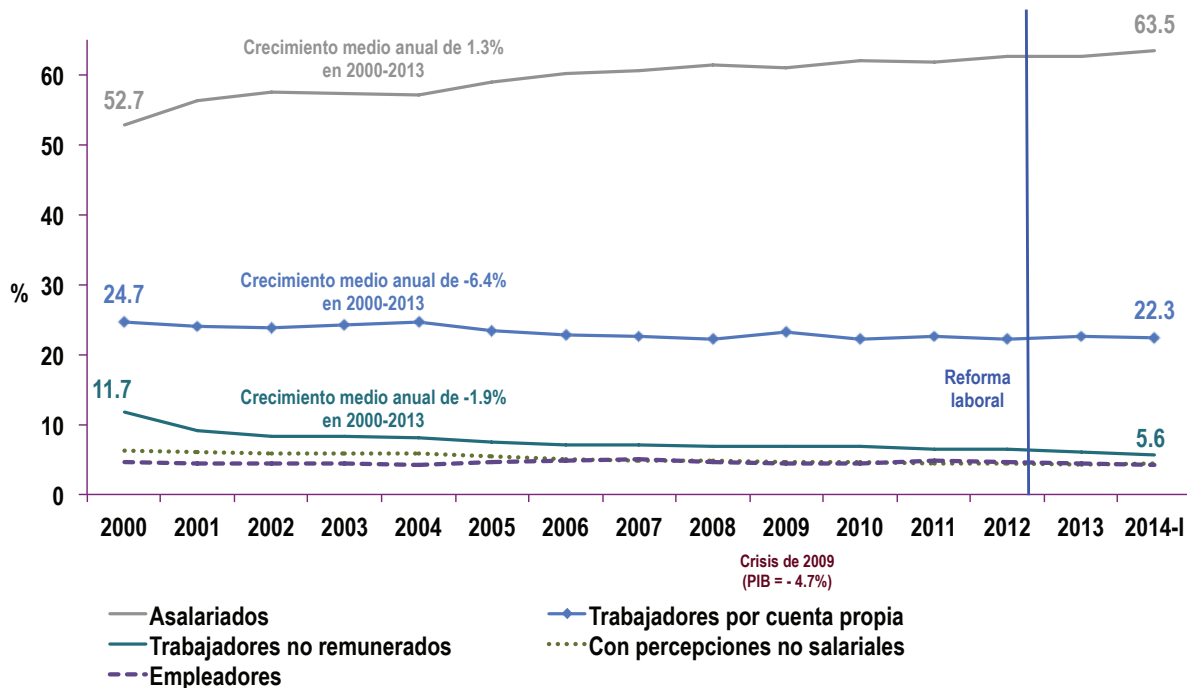
Por otra parte, es importante advertir que el régimen de subcontratación incide sólo en una parte de la actividad informal, ya que existen otras fuentes de informalidad que no están siendo atendidas con la reforma. Por ejemplo, los trabajadores asalariados informales que dependen de un patrón directo

y no se encuentran registrados en el sistema de seguridad social, ya sea por mantener una relación laboral irregular o por estar encubiertos en un régimen de pago por honorarios profesionales.

Asimismo, no se tiene una regulación adecuada para los trabajadores por cuenta propia (o autoempleados) que no tienen seguridad social y se dedican a actividades de baja productividad, con apoyos familiares, desvinculadas de la economía formal y que son predominantemente de subsistencia, pues obtienen ingresos inestables. A diferencia de las economías desarrolladas<sup>5</sup>, la mayor parte del autoempleo en México no tiene perspectivas sustentables de negocio y su dimensión es elevada, casi una cuarta parte de la población ocupada (22.3 por ciento en 2014) (ver gráfico 3).

<sup>5</sup> El autoempleo en las economías desarrolladas se vincula más a actividades incipientes de negocios que posteriormente se convertirán en empresas y su dimensión no rebasa el 12.0 por ciento de la población ocupada. Conforme a las estadísticas del Banco Mundial de 2011, en Alemania y Estados Unidos la población autoempleada (conformada por empleadores, trabajadores por cuenta propia y miembros de cooperativas, en la medición de BM) representó el 11.7 y 6.8 por ciento del total de los ocupados, respectivamente; mientras que en México, esa misma población ascendió a 33.7 por ciento.

**GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR POSICIÓN EN LA OCUPACIÓN, 2000 A 2014 (TASAS PORCENTUALES)**



Fuente: Elaboración propia con datos del BIE, INEGI.

Nota. La información de 2014 corresponde al primer trimestre. Esta cifra tiene efectos estacionales y de calendario, que habitualmente registra niveles menores que el resto de los trimestres del año.

### b) Contratos por temporada, periodos de prueba y capacitación inicial

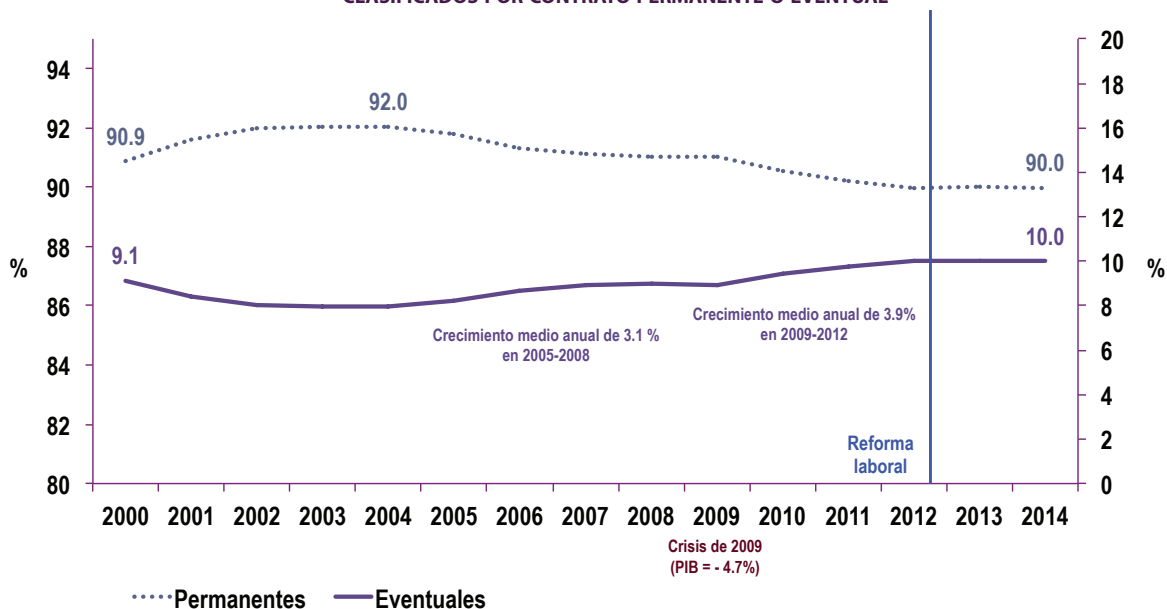
Los contratos por temporada, periodos de prueba y capacitación inicial, establecidos en el capítulo II del título segundo de la LFT, serán reconocidos cuando no se prorroguen en más de dos ocasiones o por más de 180 días. Según el gobierno federal (Presidencia 2012), este tipo de contratos permiten valorar las competencias de los trabajadores, principalmente jóvenes, y generarían condiciones para incorporar a un mayor número de personas a puestos de trabajo formal.

Este instrumento de política flexibiliza las condiciones de ingreso al mercado de trabajo y se ha utilizado ya en otros países obteniendo resultados diversos. En opinión de Ros (2013), la reforma se concentró en flexibilizar el mercado laboral, lo que significa que el nivel de empleo se ajustaría a las necesidades de producción de las empresas, mediante contratos temporales, eliminación de los sindicatos y disminución de los costos de seguridad social y despido.

La aplicación de esta medida implicaría que a partir de 2013 se estuviera observando un crecimiento de la contratación eventual y una reducción en las tasas de informalidad; sin embargo, no se aprecia un cambio en el comportamiento de estas dos variables a partir de ese año (ver gráficos 2 y 4).

El efecto que más destaca en la evolución de los empleados con contrato temporal es el propiciado por la crisis de 2009, que modificó la tendencia que hasta ese año se tenía, incrementando desde entonces el ritmo de crecimiento de este tipo de contratación. De 2005 a 2008 el crecimiento medio anual fue de 3.1 por ciento, en tanto, de 2009 a 2012 el crecimiento fue de 3.9 por ciento. La crisis también significó una caída en la contratación permanente, que disminuyó a una tasa media de 3.1 por ciento anual. Entre 2012 y 2014 se conservan prácticamente los mismos niveles en ambos tipos de contratación. La crisis parece cerrar la brecha entre los dos tipos de contratación, más que los efectos iniciales de la reforma laboral, pero lo ha hecho a costa de perder ocupación permanente.

**GRÁFICO 4. PORCENTAJE DE OCUPADOS CON REGISTRO ANTE EL IMSS  
CLASIFICADOS POR CONTRATO PERMANENTE O EVENTUAL**



Fuente: Elaboración con datos del BIE, INEGI.

Nota: La información de 2014 corresponde al primer trimestre. Esta cifra tiene efectos estacionales y de calendario, que habitualmente registra niveles menores que el resto de los trimestres del año.

Con las nuevas facilidades para contratar temporalmente, lo deseable sería que esta forma de contratación creciese sin afectar la estabilidad en los niveles de empleo permanente. Sin embargo, dadas las tendencias recientes, lo que cabría esperar es una transferencia (o conversión) de empleo permanente a temporal, que no implica la creación de nuevas fuentes de trabajo. En los hechos, se corre el riesgo de perder fuentes de trabajo estable y aumentar las irregulares, lo que contribuiría a la precarización del mercado laboral.

La evidencia internacional sugiere que las reformas laborales concentradas en la flexibilidad laboral no generan mayor empleo. Autores como Ortíz (2013), Eichhorst (2011) y Capellari *et al* (2012) analizaron los impactos de la flexibilización del mercado de trabajo en España, Alemania e Italia, y concluyen que este tipo de reformas favorecen la sustitución de trabajadores permanentes por temporales, sin que ello genere mayor empleo o mejoras en el ingreso de los trabajadores.

### c) Reducción de los costos por despido

Con la reforma laboral se reconoce la necesidad de mejorar la impartición de justicia y la conciliación

entre trabajadores y patrones. Las modificaciones al artículo 48 de la LFT pretenden reducir la extensión de los periodos de litigio laboral y los costos derivados del pago de salarios vencidos. En caso de una sentencia favorable al trabajador, estos salarios deberán pagarse desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, lo que representa un límite en los costos por despido que no estaba determinado en la ley anterior.

En opinión del gobierno federal, estas modificaciones disminuirán los obstáculos para crear más empleos formales (Presidencia 2012). Sin embargo, el debate sobre la rigidez en el mercado laboral y los costos que representan los mecanismos de despido es extenso y controversial.

Por ejemplo, la literatura empírica no ha encontrado evidencias sólidas sobre la relación entre los costos de despido y la tasa media de desempleo (Bentolila y Jansen 2012), por lo que no se tiene la certeza de que la reducción en estos costos eleve los niveles de ocupación. Asimismo, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) ha encontrado que la disminución en este tipo de costos perjudica particularmente a los jóvenes y a las mujeres (OCDE 2004).

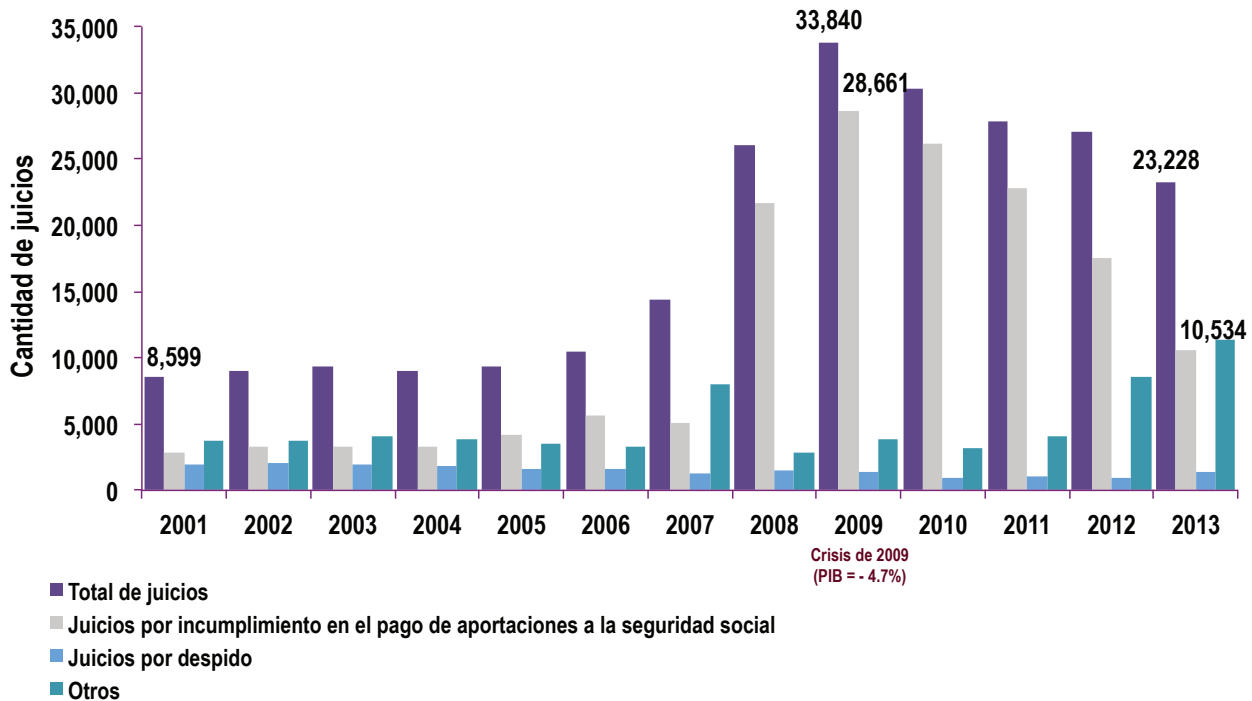
Aunque los costos de despido dificultan el ajuste en la organización de las empresas ante las fluctuaciones de la economía también representan una barrera a la salida de trabajadores del mercado de trabajo, lo que evita una elevada destrucción de empleo en épocas de recesión.

La forma en que el empresario afronta la cobertura de los costos de despido ante una situación económica desfavorable hace que estos costos representen también una barrera a la entrada del mercado laboral, por lo que desincentiva la contratación de trabajadores. Sin embargo, esta conducta empresarial genera estabilidad en los niveles de empleo, ya que éste se incrementa menos en las expansiones económicas y se reduce menos en las recesiones. Si el diseño de la política laboral induce una fuerte reducción en los costos de despido lo que debe esperarse es un incremento en los flujos de destrucción y creación de empleo,

y con ello un comportamiento más inestable de los niveles de ocupación.

Por otra parte, cabe señalar que la incidencia de conflictos laborales ocasionados por despido alcanza sólo el 8.2 por ciento promedio del total de juicios laborales interpuestos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (ver gráfico 5). La mayor parte de los juicios está asociada al incumplimiento de los patrones sobre el pago de aportaciones a la seguridad social o a desacuerdos con los trabajadores en las condiciones laborales. Los juicios por despido han disminuido en términos relativos y absolutos desde 2001. Entre ese año y 2007, se registraron anualmente 1 mil 833 juicios por despido (20 por ciento del total de juicios laborales), pero los juicios registrados entre 2008 y 2013 disminuyeron a 1 mil 213 por cada año (5 por ciento del total de los juicios).

**GRÁFICO 5. JUICIOS LABORALES INTERPUESTOS ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**



Fuente: Elaborado con información de las estadísticas de la STPS.

Nota 1. Los juicios por el pago de aportaciones son reclamos de los trabajadores que se derivan por el incumplimiento, por parte del patrón, de las contribuciones correspondientes a salud, vivienda, retiro, aguinaldo y/o reparto de utilidades.

Nota 2. En otros tipos de juicios se consideran los desacuerdos en materia de condiciones generales de trabajo, designación de beneficiarios, medidas disciplinarias y acoso.



Es cierto que se observa un drástico incremento en el número total de juicios a partir de 2008, que alcanza un máximo histórico en 2009 con 33 mil 840 conflictos totales, 28 mil 661 de ellos por incumplimiento de los patrones en las aportaciones de seguridad social. Sin embargo, estas cifras pueden estar asociadas a la pérdida de capacidad que tuvieron las empresas para atender sus obligaciones, ocasionada por la crisis. Asimismo, la liquidación de la compañía de Luz y Fuerza del Centro en 2009 y la quiebra de Mexicana de Aviación en 2010, fueron conflictos que impactaron en el crecimiento de los juicios laborales en esos años. La tendencia de reducción de conflictos es clara desde entonces, aunque los que se han ido incrementando desde 2008 hasta 2013 son los propiciados por desacuerdos con los trabajadores.

Ante estas circunstancias, se advierte que la crisis económica, el incumplimiento de las empresas en sus obligaciones laborales y las decisiones de cierre de grandes empresas, son factores de mayor impacto en el número de juicios laborales que la

rigidez de los mecanismos de despido, y por lo tanto los costos que generan estos mecanismos son proporcionalmente menores. En ese sentido, la medida de control sobre los costos de despido es de alcance limitado.

Aunque la reforma laboral no establece metas que permitan evaluar la eficacia de las decisiones legislativas, el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 señalaba que a partir de 2012 se generarían 800 mil empleos formales cada año (Presidencia 2007). En el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, se indica que los propósitos generales de la política laboral son disminuir la informalidad, promover el empleo de calidad e incrementar la productividad (Presidencia 2013a), por lo que el gobierno federal (Presidencia 2013b) estableció la meta de reducir la Tasa de Informalidad Laboral de 60 por ciento en 2013, a 50 por ciento en 2018. Con base en las estadísticas laborales recientes no se tienen datos que permitan observar un cambio de sentido en la tendencia de las variables de empleo e informalidad como para prever que en los próximos años se alcancen estas metas.

## 4. CONCLUSIONES

Si las medidas para facilitar la contratación laboral y la reducción de costos de despido fomentan la ocupación es esperable una reducción en los niveles de desempleo y un traslado de trabajadores informales al sector formal. Sin embargo, hasta el momento no se tiene evidencia estadística para sostener que estas medidas estén modificando el comportamiento del mercado de trabajo y promoviendo la creación de empleo. Algunos especialistas señalan que las medidas aprobadas no serían suficientes para aumentar la productividad y el empleo formal (Hernández 2013 y Ros 2013).

Para cumplir con los objetivos atribuidos a la reforma (como elevar los niveles de empleo y productividad, mejorar la competitividad y reducir la actividad informal) es necesario diseñar e instrumentar otro tipo de medidas de política de orden económico, industrial y fiscal, que se encuentran fuera del alcance de las decisiones legislativas tomadas en 2012. Por ejemplo, para elevar la productividad es indispensable instrumentar medidas que mejoren las condiciones tecnológicas de las empresas e intensifiquen la capacitación y educación de los trabajadores.

El crecimiento del empleo debe promoverse con medidas que faciliten la inversión y ayuden a la expansión productiva de las industrias y la apertura de nuevas empresas. La política de gasto público debe incrementar la asignación de recursos para la construcción de infraestructura que mejore la competitividad del país. Asimismo, es importante aplicar medidas para asegurar el cumplimiento de la normatividad y mejorar las regulaciones fiscales y laborales, que ayuden a reducir el empleo informal.

De acuerdo con Hernández (2013) y Ros (2013) la productividad sólo podrá incrementarse cuando la modernización institucional se acompañe de una modernización tecnológica de la producción. Para incrementar el empleo y los salarios es necesaria una concertación de largo plazo entre los trabajadores, patrones y el gobierno, donde se fomente la educación, la inversión en capital fijo, el acceso a la salud y una mayor distribución del ingreso (Camargo 2014).

Aunque la información disponible de la situación laboral hasta ahora no permite hacer una evaluación exhaustiva sobre los efectos de la

reforma laboral, se puede advertir que los primeros indicios no apuntan hacia un cambio importante en el comportamiento del mercado de trabajo y la economía nacional. Si se consideran las limitaciones en el diseño de los cambios legales, las expectativas sobre la creación de empleo y reducción de la informalidad están sobreestimando

el alcance de las medidas instrumentadas con la reforma laboral. Algunas medidas norman aspectos de las relaciones laborales que hasta 2012 no estaban regulados, pero parece complicado que los principales instrumentos de la reforma consigan reducir la informalidad y aumentar los niveles de empleo.

## REFERENCIAS

Bentolila, S. y M. Jansen. 2012. "La reforma laboral de 2012: Una primera evaluación". *Apuntes fedea*, núm. 14, febrero: 2-16.

Bolio, E, J. Remes, T. Lajous, J. Manyica, M. Rossé y E. Ramírez. 2014. *A tale of two Mexicos: Growth and prosperity in a two-speed economy*. The McKinsey Global Institute. Disponible en [http://www.mckinsey.com/insights/americas/a\\_tale\\_of\\_two\\_mexicos](http://www.mckinsey.com/insights/americas/a_tale_of_two_mexicos) (consultada el 4 de marzo de 2014).

Besunsán, G. 2006. *Diseño legal y desempeño real. Instituciones laborales en América Latina*. Porrúa, México.

Camargo, F. 2013. "Reformas al mercado laboral para estimular la productividad, competitividad y calidad de vida en el Estado de México". *Cofactor*, año 4, núm. 7. Disponible en [http://portal2.edomex.gob.mx/cofactor/numeros\\_anteriores/empleo\\_transferencias/reforma/groups/public/documents/edomex\\_archivo/cofactor\\_7\\_pdf\\_art1.pdf](http://portal2.edomex.gob.mx/cofactor/numeros_anteriores/empleo_transferencias/reforma/groups/public/documents/edomex_archivo/cofactor_7_pdf_art1.pdf) (consultada el 4 de abril de 2014).

Cappellari, L., C. Dell’Arling y M. Leonardi. 2012. "Temporary employment, job flows and productivity". *The Economic Journal*, vol. 122, núm. 562: F188-F215.

Eochhorst, W. 2011. "Reforming German labour market institutions". *Journal of European Social Policy*, vol. 21, núm. 1: 73-87.

Hernández, E. 2013. "Legislación laboral, sector informal y productividad multifactorial en México". *Economíaunam*, vol.10, núm. 28. Disponible en <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/nueva/economiaunam/28/01hernandezlaos.pdf> (consultada el 4 de abril de 2014).

INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2014a. *Indicadores de ocupación y empleo*. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/ocupbol.pdf> (consultada el 7 de noviembre de 2014).

-----2014b. *Indicadores de productividad*. Disponible en <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/boplycumo.pdf> (consultada el 7 de noviembre de 2014).

International Labour Office. ILO. 2014. *Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?* Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_233953.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf) (consultada el 4 de abril de 2014).

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. OCDE. 2012. *Getting It Right. Una agenda estratégica para las reformas en México*. OECD Publishing. Disponible en <http://www.oecd.org/centrodemexico/Getting%20t%20Right%20EBOOK.pdf> (consultada el 4 de abril de 2014).

----. 2004. *Employment Outlook 2004*. OECD Publishing. Disponible en <http://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook2004.htm> (consultada el 28 de mayo de 2014).

Ortiz, P. 2013. "Cambios en la legislación laboral y contratación laboral en España". *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 31, núm. 1: 141-165. Disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/41644/39703> (consultada el 7 de abril de 2014).

Presidencia de la República. 2012. Proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Poder ejecutivo federal, 1 de septiembre, México.

Presidencia de la República. 2007. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. Poder ejecutivo federal, México.

Ros, J. 2013. *Algunas tesis equivocadas sobre el estancamiento económico de México*. Colegio de México, México.

### SENADO DE LA REPÚBLICA INSTITUTO BELISARIO DOMÍNGUEZ

#### COMITÉ DIRECTIVO

**Sen. Miguel Barbosa Huerta**

Presidente

**Sen. Roberto Albores Gleason**

Secretario

**Sen. Daniel Ávila Ruiz**

Secretario

**Sen. Benjamín Robles Montoya**

Secretario

#### SECRETARÍA TÉCNICA

Onel Ortiz Fragozo

#### Enrique Provencio Durazo

Coordinación Ejecutiva de Investigación

#### Alejandro Encinas Nájera

Dirección General de Investigación Estratégica

- Equidad y derechos sociales
- Desarrollo económico y sustentabilidad
- Sistema político y federalismo
- Derechos humanos, seguridad y justicia

#### Números anteriores de Temas Estratégicos

No. 1. "México en la prueba PISA 2012: Resultados nacionales y estatales". Febrero 2014, primera quincena.

<http://www.senado.gob.mx/ibd/content/productos/reporte/reporte1.pdf>

"México en la prueba PISA 2012: Resultados estatales". Suplementos estatales. Febrero 2014, primera quincena.

<http://www.senado.gob.mx/ibd/content/productos/reporte/reporte1.htm>

No. 2. "El comportamiento reciente de la deuda pública en las entidades federativas". Febrero 2014, segunda quincena.

<http://www.senado.gob.mx/ibd/content/productos/reporte/reporte1.pdf>

No. 3. "Desempeño de la economía mexicana en 2013 y perspectivas para 2014-2015". Marzo 2014, primera quincena.

<http://www.senado.gob.mx/ibd/content/productos/reporte/reporte2.pdf>

No. 4. "La Reforma Constitucional sobre Derechos Humanos: ¿Hacia un nuevo funcionamiento del Estado?". Marzo 2014, segunda quincena.

<http://www.senado.gob.mx/ibd/content/productos/reporte/reporte3.pdf>

No. 5. "Debate actual sobre el seguro de desempleo". Abril 2014, primera quincena.

[www.senado.gob.mx/ibd/content/productos/reporte/reporte5.pdf](http://www.senado.gob.mx/ibd/content/productos/reporte/reporte5.pdf)

No. 6. "La satisfacción de los derechos sociales en la primera infancia". Abril 2014, segunda quincena.

[www.senado.gob.mx/ibd/content/productos/reporte/reporte6.pdf](http://www.senado.gob.mx/ibd/content/productos/reporte/reporte6.pdf)

### Temas estratégicos 7. Reporte quincenal

Elaboración de este número  
Área de Desarrollo Económico y Sustentabilidad  
Dr. Jesuswaldo Martínez Soria  
Dr. Luis Augusto Chávez Maza  
Diseño y formación:  
Ing. Lizbeth Saraí Orozco N.