

Una comparación de la reforma laboral del 2012 y del 2019

A Comparison of the Labor Reform of 2012 and 2019

Elizabeth López-Chávez^a, Daniel Velázquez-Orihuela^b

Abstract:

This paper it makes a comparison between the reform to the Federal Labor Law of 2012 and that of 2019 in order to analyze if the 2019 reform's main goal is focused at correcting the exacerbation of job insecurity that the 2012 reform may have caused. To achieve this target, the objectives of both reforms are studied and a brief evaluation of the 2012 reform is made. It shows that the 2019 reform does not intend to make the labor market even more flexible as its predecessor. In contrast to the 2012 reform, among the main objectives of the 2019 reform are to strengthen unions and regulate outsourcing.

Keywords:

Labour reform, work market, job insecurity

Resumen:

En este artículo se realiza una comparación entre la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 2012 y la del 2019 con la finalidad de analizar si los cambios de la reforma del 2019 están orientados a corregir la agudización en la precarización del trabajo que pudo haber causado la reforma del 2012. Para lograr este objetivo se estudian los objetivos de ambas reformas y se hace una breve evaluación de la reforma del 2012. Se muestra que la reforma del 2019 no pretende flexibilizar aún más el mercado de trabajo como su predecesora. En contraste a la reforma del 2012, entre los principales objetivos de la reforma del 2019 están fortalecer a los sindicatos y regular la subcontratación.

Palabras Clave:

Reforma laboral, mercado de trabajo, precariedad del empleo

Introducción

En 2012 se implementó una reforma laboral en México cuyos principales objetivos estaban orientados a flexibilizar el mercado de trabajo. El gobierno mexicano argumentaba que a través de la reforma se lograría que el mercado de trabajo asignara eficientemente a los trabajadores de acuerdo a su cualificación, así los trabajadores más calificados se lograrían situar en los sectores productivos que los requirieran y los trabajadores menos productivos serían sancionados ubicándose en sectores de baja productividad y bajos salarios. Lo anterior traería como consecuencia un incremento en la productividad (Ross, 2013). [1]

La reforma laboral del 2012 era necesaria para profundizar el modelo neoliberal impuesto en México en la década de los ochenta. Sin embargo, en el 2018 hay un

cambio de gobierno, el nuevo gobierno llega al poder criticando el modelo impuesto en los ochenta y prometiendo dar un viraje al modelo de desarrollo. Para el nuevo gobierno la reforma laboral del 2012 era responsable del incremento en la precariedad del empleo. Por lo que, era necesario realizar una contra reforma orientada a garantizar los derechos de los trabajadores.

En este artículo se realiza una comparación de la reforma de 2012 y la contra reforma del 2019 con la finalidad de analizar si la contra reforma corrige los problemas que pudo haber causado la reforma del 2012. Para cumplir con este objetivo en este trabajo se analiza la reforma del 2012, después se estudia la contra reforma del 2019; posteriormente se hace un análisis comparativo de las dos reformas y finalmente se ofrecen las conclusiones del trabajo.

^a Pasante de Licenciatura en Economía Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0000-0003-0831-9051>, Email: lo340120@uaeh.edu.mx

^b Profesor Investigador del Área Académica de Economía, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0000-0002-0953-9905>, Email: daniel_velazquez7607@uaeh.edu.mx

consecuencia, la nueva reforma laboral ayudaría a reducir el problema de la informalidad (Levi, 2008). [4]

La reforma laboral de 2012

En diciembre del 2012 el poder legislativo mexicano aprueba una reforma laboral cuyo principal objetivo era flexibilizar el mercado de trabajo. Por lo que, esta reforma fortalecía el modelo de desarrollo adoptado en México en la década de los ochenta.

Antecedentes de la reforma laboral de 2012.

A finales de la década de los 70 el modelo de desarrollo por sustitución de importaciones (ISI) mostraba síntomas de agotamiento y tras la crisis de la deuda que inicia en la década de los ochenta este modelo llaga a su fin. En esta década las autoridades mexicanas deciden instaurar en México el modelo neoliberal como modelo de desarrollo en sustitución del modelo ISI.

El diagnóstico ofrecido por el gobierno mexicano, y compartido por organismos internacionales como el FMI y el Banco Mundial, sobre la crisis de la deuda parte de argumentar que la crisis fue originada por el excesivo gasto público y por una regulación que hizo ineficiente a la industria nacional. En consecuencia, el modelo neoliberal se sustenta en reducir la participación del gobierno en la economía y desregular los mercados (Aspe, 1992). [2]

El modelo neoliberal mexicano se caracteriza por tener al mercado externo como el principal motor de la economía y sostener que la intervención del gobierno en la economía suele ser contraproducente, debido a que el mercado por sí solo asigna eficientemente los recursos. Así, la implementación del modelo neoliberal implicaba la necesidad de reformar la ley federal del trabajo con la finalidad de asegurar que el mercado de trabajo en México estuviera libre de rigideces y, en consecuencia, pudiera asignar de forma eficiente.

Al respecto Chiquiar y Ramos-Francia (2009) argumentan que era necesario instaurar una legislación laboral que, a través del mercado, permitiera a las empresas y a los trabajadores incrementar la competitividad del país y sus ventajas comparativas. Además, argumentan que la baja competitividad y el bajo crecimiento de la economía mexicana se podría relacionar con ciertas debilidades del marco institucional que pudiera ser la causa de tener estructuras de mercado rígidas y poco competitivas, como el mercado laboral, que podrían estar fomentando actividades de extracción de rentas para beneficio de ciertos grupos políticos en lugar de utilizarse para inversión y adopción de mejores tecnologías y prácticas de trabajo eficientes. [3]

También se argumentaba que en parte la informalidad era causada por rigideces en el mercado de trabajo; en

Objetivos de la reforma

La reforma laboral de 2012 tenía por objetivo flexibilizar las relaciones laborales con la incorporación de nuevas figuras jurídicas como la subcontratación, los contratos de prueba y las nuevas formas de contratación. Además de ajustar los costos de despido reformando los artículos de la ley sobre salarios caídos (Secretaría de Gobernación, 2013). [5]

La subcontratación permite a las empresas contratar a otras empresas especializadas en un proceso productivo, que no sea el principal proceso de la empresa contratante. Lo anterior garantiza que, a través de la subcontratación, la empresa contratante no debe proporcionar reparto de utilidades, derechos de antigüedad o derechos sindicales al personal contratado por esta vía. Además, permite a la empresa contratante prescindir de los servicios de la empresa contratada sin que tenga responsabilidad legal con el personal contratado. Lo cual facilita la libre contratación y el libre despido.

Los contratos de prueba y/o por capacitación inicial, pueden extenderse por un máximo de seis meses dependiendo del puesto de trabajo, permiten al patrón despedir a los trabajadores si estos no cumplen con sus expectativas sin generarle a las empresas costos por finalización de contrato.

Entre las nuevas formas de contratación resaltan: por obra o tiempo determinado, por temporadas y contratos por horas.

La reforma al artículo de salarios caídos implicó una reducción de los costos de despido, aún si este se realizó de forma injustificada. Así la indemnización por despido injustificado paso de cinco años a un máximo de un año. Además, se redujo el tiempo máximo que puede durar el juicio laboral a un año.

La Secretaría de Gobernación (2013) menciona que los principales objetivos particulares de la Reforma Laboral de 2012 son:

- 1) Hacer más fácil el acceso al mercado laboral para jóvenes y mujeres.
- 2) Fomentar la competitividad y la productividad en la economía mexicana con el propósito de atraer más inversiones y crear empleos.
- 3) Crear condiciones de seguridad y salud más fuertes en los centros de trabajo con capacitación y respeto a los derechos y prestaciones de seguridad social.
- 4) Establecer un procedimiento breve y conciso para evitar a los trabajadores que sufran las consecuencias de largos periodos de espera en la

resolución por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.[5]

Principales resultados de la reforma laboral del 2012.

La implementación de la Reforma Laboral de 2012 trajo consigo diferentes consecuencias económicas, las cuales no siempre están acorde con lo que se buscaba al implementarse. En este apartado se realizará una breve evaluación de los resultados que tuvo la subcontratación, los contratos a prueba, las nuevas formas de contratación y los cambios realizados en los salarios caídos, debido a que estos fueron los principales mecanismos de la reforma para lograr flexibilizar el mercado de trabajo. Finalmente se evaluará el crecimiento en la precariedad laboral, pues según la mayoría de los críticos de la reforma es su principal consecuencia.

Subcontratación

Se realizó una búsqueda de estadísticas acerca de la evolución de la subcontratación a lo largo de los años lamentablemente la información disponible en fuentes oficiales es limitada, los censos económicos elaborados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) refleja datos respecto al personal ocupado en México.

El INEGI divide el personal ocupado en dos ramas el personal dependiente de la razón social y el personal no dependiente de la razón social (personal subcontratado) que a su vez se divide en Personal contratado y proporcionado por otra razón social y personal por honorarios o comisiones sin sueldo base; lamentablemente también los censos económicos presentan información limitada respecto a las empresas que hacen uso de servicios de subcontratación. por lo que, no hay suficientes estadísticas que permitan analizar las condiciones laborales de los trabajadores bajo este sistema. (Díaz, Molano, y Piñeiro, 2020). [6]

En la siguiente figura podemos observar que el aproximado del personal subcontratado o no dependiente de la razón social se duplico desde el año 2003 al año 2018 con respecto al total del personal ocupado total para cada periodo.

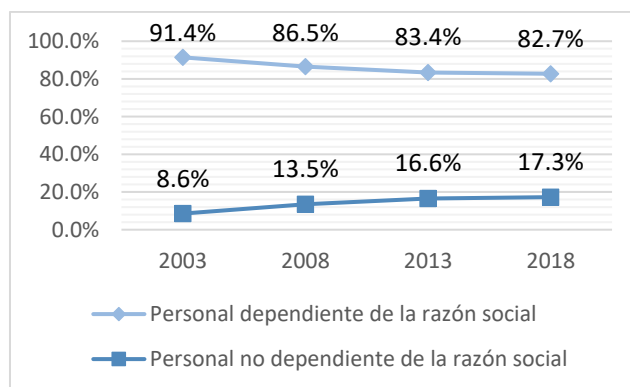


Figura 1. Personal Ocupado Total Dependiente Y No Dependiente De La Razón Social (2003, 2008, 2013 Y 2018

Fuente: elaboración propia con datos Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2021). [7]

Por otro lado, el personal contratado y proporcionado por otra razón social o personal subcontratado creció en 311.8% de 2003 a 2018 mientras que el personal por honorarios o comisiones sin sueldo o salario fijo creció únicamente en 43.8% durante el mismo periodo.

Pese a la escasa información sobre la evolución de la subcontratación, la información disponible muestra un crecimiento acelerado de ésta del 2003 al 2018 en el país. Por otro lado, a la par del crecimiento de la subcontratación, y debido a la baja regulación sobre esta actividad, se han documentado abusos sobre los derechos de los trabajadores e irregularidades en sus obligaciones fiscales.

Díaz, Molano y Piñeiro (2020) mencionan un estudio realizado por la consultora Staffing Industry Analysts en el año 2016 donde afirma que existían 900 empresas en México que ofrecían servicios de subcontratación de las cuales 337 estaban registradas antes la Secretaría del Trabajo y previsión social (STPS) y a su vez solo 100 estaban dadas de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), pero lo más preocupante es que solo 40 de estas empresas pagaban impuestos.[6]

De acuerdo a Martínez y Muñoz (2020) un grupo integrado por la Secretaría de Hacienda y del Trabajo, IMSS, SAT, Infonavit y Procuraduría fiscal de la federación hicieron siete operativos en empresas preponderantes en subcontratación y realizaron 4 mil 709 inspecciones en todo el país detectando mil 200 compañías con esquemas ilegales. [8]

Por otra parte, la falta de regulación también ha permitido la violación de los derechos laborales un ejemplo es un hotel de Cancún, con 802 trabajadores, pero solo dos están inscritos como empleados y el resto está contratado con otras 14 empresas de las cuales 40 empleados no tienen registro en el IMSS y 762 están registrados con falso salario mínimo, el personal se contrata cada 3 meses

y ninguno conoce a las empresas que les pagan (Díaz, Molano y Piñero, 2020). [6]

Contratos de prueba y capacitación inicial

Los contratos de prueba o capacitación inicial tenían como objetivo flexibilizar las condiciones de entrada y salida al mercado de trabajo, se esperaba que la aplicación de esta medida implicara que a partir de 2013 hubiera un crecimiento de la contratación eventual y una reducción de las tasas de informalidad. Sin embargo, no se aprecia un cambio en el comportamiento de estas variables. (Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República, 2014). [9]

En la figura 2 se observa que la tasa de informalidad laboral ha mantenido estable desde 2005 hasta 2014, pero después de la reforma laboral disminuyó, aunque muy levemente. La tasa de trabajadores cotizantes al IMSS y al ISSSTE y la tasa de ocupación en el sector informal también se han mantenido estables, aunque después de la reforma incrementaron levemente.

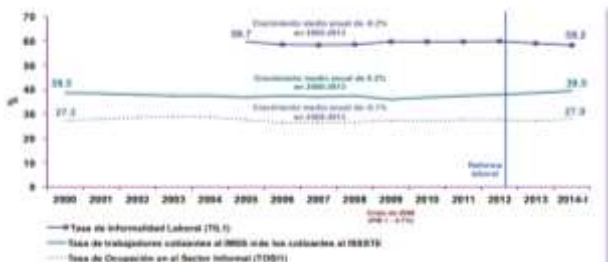


Figura 2. Tasa De Informalidad Y De Trabajadores Cotizantes Al IMSS E ISSSTE (Tasas Porcentuales De La Población Ocupada)

Fuente Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República (2014). [9]

En la figura 3 observamos el porcentaje de los trabajadores eventuales y permanentes donde encontramos que el porcentaje de trabajadores eventuales incrementó un poco después de la reforma laboral, mientras que los permanentes disminuyeron levemente.

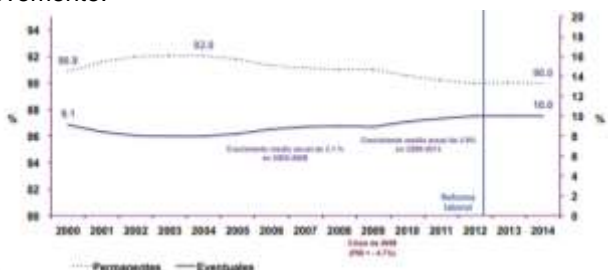


Figura 3. Porcentaje De Ocupados Con Registro Ante El IMSS Clasificados Por Contrato Permanente O Eventual Fuente Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República (2014). [9]

Los contratos de prueba y de capacitación inicial son una violación a la estabilidad laboral, porque el patrón puede terminar la relación por voluntad propia sin causa alguna que lo justifique ya que estos le permiten rescindir del personal al final del periodo. (Nolasco y García, 2014). [10]

Nuevas formas de contratación y salarios caídos

De acuerdo con Banegas, Hernández, y Gómez (2020) se esperaba que, con las nuevas formas de contratación, particularmente a través de los contratos por hora, se transitara a los trabajadores de medio tiempo a empleos formales reduciendo la tasa de informalidad. [11] Sin embargo, en la figura 4 podemos observar que de los trabajadores que trabajan menos de 15 horas en promedio el 3% cuenta con acceso a una institución de salud mientras que el 97% del total de trabajadores no tienen acceso a ninguna institución de salud, por el contrario de los trabajadores que trabajan de 15 a 34 horas a la semana en promedio el 20% cuentan con acceso a una institución de salud y el 80% no cuentan con acceso a una institución de salud

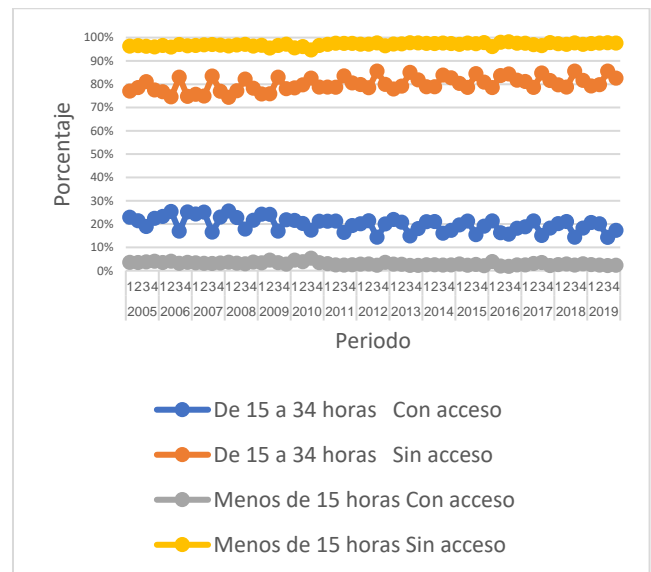


Figura 4. Porcentaje de trabajadores con jornada laboral de menos de 15 horas y de 15 a 34 horas con y sin acceso a una institución de salud

Fuente: elaboración propia con datos Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2021). [7]

El porcentaje de las personas que trabajan menos de 15 horas a la semana y no cuentan con acceso a una institución de salud no disminuyó después de la reforma laboral por el contrario incremento en 1 o 2 puntos porcentuales.

Por otra parte, se establecieron límites a los salarios vencidos que reduce la indemnización por despido injustificado a un máximo de 12 meses de salarios

vencidos, y se establece como duración máxima del juicio un año y si al final del año el juicio no ha terminado se pagarán un interés de hasta por el 2% sobre los salarios caídos.

Precarización del trabajo

Existen autores que argumentan que la reforma laboral del 2012 estaba orientada a abaratar los costos de despido y vulneran los derechos de los trabajadores, por lo que la principal consecuencia de la reforma fue precarizar el trabajo.

Al respecto Cabrera (2015) menciona que la reforma laboral del 2012 permite la permanencia y legalización de prácticas que se han realizado desde mucho tiempo atrás, aún sin la legalidad de estas, y que resultan nocivas para los trabajadores, por lo que, para el autor el principal objetivo de la reforma laboral fue reducir al máximo los costos laborales. [12]

Por su parte, Anguiano y Ortiz (2013) afirman que esta reforma a la Ley Federal del Trabajo favorece abiertamente al capital en detrimento del trabajo y suprime el espacio de negociación colectiva anulando en consecuencia el sindicalismo. Además, argumentan que la subcontratación es un modelo depredador que fue legalizado con esta reforma y que, aunque se imponen restricciones para acotarlo, éstas no son suficientes para evitar que se reproduzca la inseguridad de los contratos individuales, jornadas flexibles o arbitrarias y salarios por hora disminuidos, por lo que, solo genera mayor precariedad para los trabajadores de esta modalidad. [13] No hay un consenso sobre el concepto de precariedad en el empleo. Sin embargo, para la mayoría de los autores la precariedad del empleo consiste en trabajo sin acceso a seguridad social y bajo salarios.

La carencia de empleo formales ha incrementado el empleo informal y sin derecho a seguridad social. Por ejemplo, en la Figura 5 se puede observar la desocupación de los jóvenes de 20 a 29 años de 2005 a 2017, se resalta que todos reportan una tendencia a la baja, pero es más pronunciada en los jóvenes de 20 a 24 años. No obstante, a pesar de la reforma laboral, la disminución de la desocupación laboral de los jóvenes no ha alcanzado los niveles anteriores a la crisis del año 2009 (Banegas, Hernández, y Gómez 2020). [11]

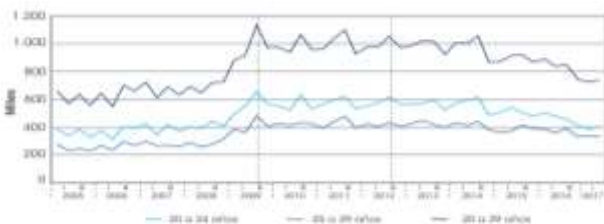


Figura 5. México (2005-2017). Desocupación En Los Jóvenes De 20-29 Años De Edad (En Valores Absolutos) Fuente: Banegas, Hernández, y Gómez (2020).[11]

Martínez y Cabestany (2016) argumentan que, si se consideración la cifra acumulada de 2000 a 2015, se tiene que la PEA aumentó en más de 14 millones de personas, mientras que la creación acumulada de empleos registrado en el IMSS fue de 5,446,273, dando como resultado un déficit acumulado durante todo el periodo de 38.9% empleos formales, como se ilustra en la figura 6. [14]

La insuficiencia de empleo formal implica que los trabajadores buscan oportunidades de ingreso a través de emplearse en sector informal, migrando a otras ciudades o países, en busca de un mejor salario que les permita la supervivencia para ellos y sus familias o incorporándose al crimen organizado.

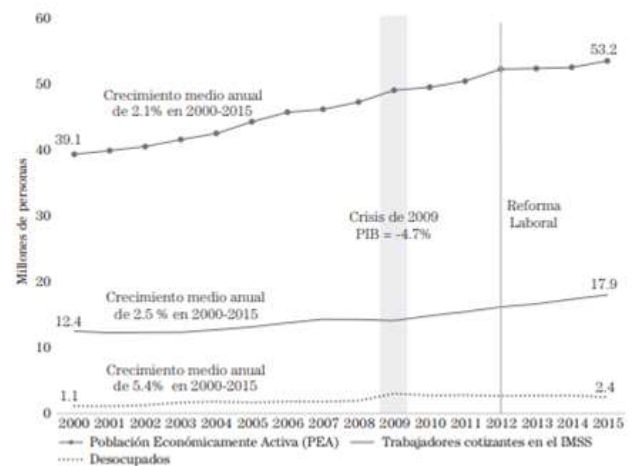


Figura 6. Población Económicamente Activa, Trabajadores Cotizantes En El IMSS Y Población Desocupada, 2000-2015 (Millones De Personas)

Fuente: Martínez y Cabestany (2016). [14]

Pese al déficit en la generación de empleos formales, estos se incrementaron después de la reforma laboral, aún con la caída del crecimiento económico. De 2001 a 2012 el crecimiento de estas dos variables es muy similar como se puede observar en la Figura 7, sin embargo, después de 2012 existe un quiebre en el que hay trimestres con diferencia de hasta 3 puntos porcentuales, en los últimos años se observa que la brecha se ha ido reduciendo, pero el crecimiento de la cantidad de asegurados en el IMSS está por encima del crecimiento del PIB. (Banegas, Hernández y Gómez 2020) [11]

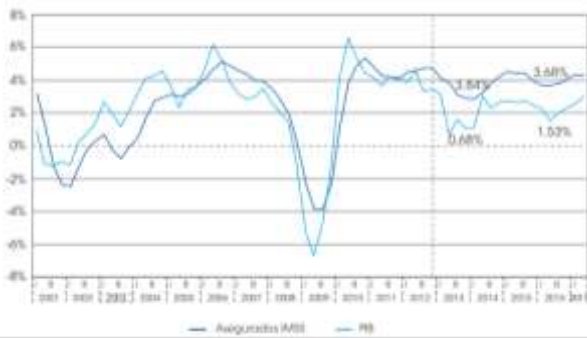


Figura 7. México (2001-2017) Crecimiento del PIB y de la cantidad de asegurados en el IMSS.

Fuente: Banegas, Hernández y Gómez (2020) [11]

Se ha incrementado la cantidad de asegurados en el IMSS de 18,401,344 en 2017 respecto a los 15,856,137 que había en 2012, con un crecimiento promedio anual de 3.02%. Cabe resaltar que este crecimiento está muy por encima del crecimiento económico del país. Sin embargo, como se argumentó arriba, aún es insuficiente para garantizar que todos los jóvenes que se incorporan al mercado laboral encuentren trabajo en el sector formal de la economía.

Por otra parte, se observa una convergencia salarial a la baja para los distintos tipos de trabajadores. Al respecto se observa que la mediana de los salarios más altos ha caído más rápido que la mediana de los salarios más bajos, sin importar como se clasifiquen a los trabajadores (Colmex 2018). [15]

Al respecto en la figura 8 se observa la convergencia salarial a la baja para los distintos tipos de trabajo catalogados por los años de estudio de los trabajadores.

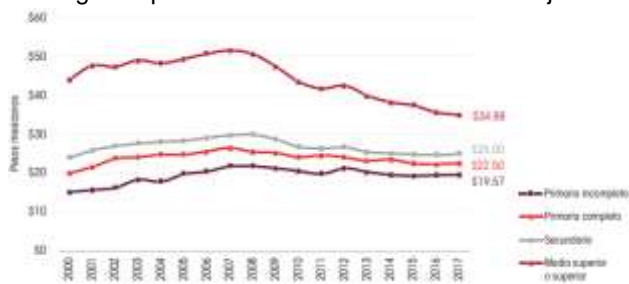


Figura 8. Convergencia salarial a la baja por años de estudio de los trabajadores

Fuente: Colmex (2018). [15]

Además de la convergencia salarial a la baja se ha observado un incremento en los trabajos mal remunerados. Al respecto se observa que el porcentaje de trabajadores que ganan un salario mínimo ha pasado de 14.4% del total de los trabajadores en el año 2000 a 24% en el 2017 (Colmex 2018). [15]

La reforma del 2019

La reforma a Ley Federal del Trabajo (LFT) ende mayo de 2019 responden a los compromisos establecidos por México con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con la firma del Tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

De acuerdo a DOF (2019), los objetivos específicos de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo son los siguientes:

- 1) Establecer la conciliación pre judicial como principal mecanismo para la conclusión de los conflictos laborales
- 2) Instrumentar un sistema de impartición de justicia laboral pronta y expedita, que responda a los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.
- 3) Garantizar la libertad sindical, la democracia sindical, la negociación colectiva auténtica y el principio de representatividad en los sindicatos, mediante el voto personal, libre, secreto, y directo de los trabajadores.
- 4) Asegurar que el registro de los contratos colectivos de trabajo, así como de las organizaciones sindicales se rijan por los principios de certeza, transparencia, democracia y libertad. [16]

El primer objetivo está orientado a la resolución satisfactoria de conflictos entre empresas y trabajadores por medio de un esquema de mediación antes de llegar al procedimiento penal.

El segundo objetivo busca fortalecer las instituciones de justicia laboral enfocándose en los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. El tercer objetivo está enfocado a la transparencia, y democracia de los sindicatos buscando la no intervención estatal en ellos, principalmente con el voto libre y secreto de los trabajadores.

El cuarto objetivo busca asegurar la transparencia, democracia y libertad para los trabajadores respecto al conocimiento y facilidad de búsqueda de los contratos colectivos de trabajo con uno o varios sindicatos y patrones, que establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

Con estos objetivos se plantea implementar un cambio en el sistema judicial laboral que permita regular y sancionar las prácticas ilegales que perjudican a los trabajadores, por ejemplo, la deficiente regulación del sistema laboral outsourcing que desde su legalización consiguió precarizar las condiciones laborales de los trabajadores, además se pretende corregir la falta de libertad sindical, la cual ha fortalecido a los sindicatos blancos, en contra de los intereses de sus agremiados.

Análisis comparativo

Para varios académicos la reforma implementada en el 2019 se puede entender como una contra reforma que

busca restaurar algunos de los derechos de los trabajadores, que fueron vulnerados con la reforma del 2012, y fortalecer a los sindicatos a través de garantiza la libertad sindical (Guerra, Ortiz y Barragán, 2020) [17]

Para analizar si la reforma del 2019 puede entenderse como una contra reforma se evaluaron los cambios que se realizó a los principales mecanismos que postulo la reforma del 2012 para garantizar la flexibilidad laboral. Es decir, se analiza los cambios que hubo en la reglamentación de la subcontratación, los contratos de prueba, las nuevas formas de contratación y los artículos relacionados con salarios vencidos. Además, se estudian las nuevas reglamentaciones orientadas explícitamente a evitar la informalidad en el empleo.

Subcontratación

Debido a las irregularidades y abusos a la ley de subcontratación, la reforma del 2019 ha propuesto modificar la ley para una mayor regulación de esta actividad y, así, impedir que la subcontratación atente contra los derechos de los trabajadores. Como primer paso el 23 de abril del año 2021 se derogaron los Artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D en los cuales se mencionaba las formas de regulación del outsourcing establecidas en la reforma laboral de 2012. En contraste, en la actual ley se menciona que las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, deben contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se renovará cada 3 años y para obtenerlo deben estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social. También La Secretaría del Trabajo y Previsión Social negará o cancelará en cualquier tiempo el registro de aquellas personas físicas o morales que no cumplan con los requisitos previstos por esta Ley y este registro quedará inscrito en un padrón que estará disponible en un portal de internet.

Sin embargo, no es posible evaluar los efectos de la mayor regulación de la subcontratación debido a que al momento de estar escribiendo estas líneas, la reforma en materia de subcontratación sigue discutiéndose. Sobre esta discusión, algunos académicos mencionan las bondades y riesgos de las nuevas regulaciones.

Al respecto Ávila (2020) menciona que el principal beneficio de la iniciativa de reforma es la mejora de las condiciones laborales, con certidumbre en prestaciones, salarios mejor remunerados, seguro social, buscando también mejorar la distribución del ingreso, pero también es necesario focalizar la distinción entre la subcontratación permitida y la que no, ya que la

prohibición total de la subcontratación podría conllevar a un incremento en el desempleo porque las empresas no van a querer realizar el cambio de los trabajadores que actualmente se encuentran por outsourcing por trabajadores dependientes de la razón social. [18]

Flores (2021) comenta que la Reforma a la Ley Federal del Trabajo prohíbe la subcontratación de personal, es decir, cuando una empresa pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra, pero se permitirá la subcontratación de servicios especializados que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria siempre que las empresas contratistas estén registradas en el padrón público a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). [19]

De la Garza (2020) plantea que es muy claro qué tipo de subcontratación no está permitida, pero falta delimitar cuál sí lo está, también comenta que se abre una puerta a la figura de empresas prestadoras de servicios especializados que es una compañía que no tenga objeto similar o idéntico a quien se beneficia de este y que obtenga la autorización de la STPS pero ¿Cuáles son los requisitos que se establecerán para certificar a estas empresas? ¿las compañías prestadoras de servicios internos o insourcing podrían ser consideradas como prestadoras de servicios especializados? [20]

Al día de hoy, la reforma a la Ley Federal del Trabajo respecto a la subcontratación se está realizando paso a paso y aún no se conoce cuál será en su totalidad ya que es un tema complejo y que podría generar un gran impacto económico negativo si no se realiza de forma adecuada.

Contratos de prueba, de capacitación inicial y nuevas formas de contratación

No se realizó ninguna reforma en lo que respecta a la duración de las relaciones laborales. Por lo que, los contratos de prueba y capacitación inicial y las nuevas formas de contratación siguen vigentes y con las mismas estipulaciones que se especificaron en la reforma laboral de 2012

Salarios caídos

Se desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje y será el Tribunal correspondiente quien se encarga de dar aviso de la recesión de un trabajador en caso de que la empresa no entregue el aviso personalmente al trabajador en el momento del despido. Respecto al número de salarios caídos que debe pagar el patrón por un despido injustificado no se realizó ningún cambio.

Informalidad laboral

La ley implementa como obligatorio dar prestaciones de ley y seguridad social ante el IMSS a los trabajadores del hogar ya que la mayor parte de empleados del hogar son

informales. De acuerdo con el INEGI el 95% de estos trabajadores no cuentan con seguridad social. Con esto pretende coadyuvar tanto a mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores del hogar como reducir la informalidad en el trabajo.

Conclusiones

La reforma laboral del 2012 pretendía generar el marco legal para flexibilizar el mercado de trabajo y con ello lograr una asignación eficiente en el empleo, que permitiera incrementar la productividad. Para ello se propuso flexibilizar la libre contratación y despido, esto se llevó a cabo principalmente a través de legislar sobre la subcontratación, contratos de prueba, capacitación inicial, nuevas formas de contratación y salarios vencidos.

Sin embargo, no se observa una reducción significativa en el desempleo y en el aumento del empleo formal. En contraste, los principales críticos de la reforma argumentan que ésta facilitó la precarización del empleo, esto principalmente a través de una legislación laxa que permitió abusos en el uso de la subcontratación y las nuevas formas de contratación que hizo más inseguro el trabajo.

La reforma del 2019 puede entenderse como una contra reforma debido a que no pretende flexibilizar aún más el mercado de trabajo, en contraste su intención es incrementar la regulación en este mercado para corregir algunos problemas que la reforma del 2012 causó y cumplir con los compromisos adquiridos con el T-MEC. Por ejemplo, plantea una regulación mucho más rígida sobre el uso de la subcontratación y, a través de la libertad en las elecciones sindicales, busca fortalecer a los sindicatos. Por otra parte, busca brindar protección a los trabajadores del hogar reduciendo así el empleo informal. No obstante, aún es muy pronto para evaluar los resultados de la reforma del 2019.

Referencias

[1] Ross, J. B. (2013). Algunas tesis equivocadas sobre el estancamiento económico en México. México: Fondo de Cultura Económica.

[2] Aspe, P. (1992). El Camino Mexicano de la transformación Económica. México: SHCP.

[3] Chiquiar, D., & Ramos-Francia, M. (2009). Competitividad y Crecimiento de la Economía Mexicana. Documentos de Investigación Banco de México, 90. Obtenido de: <https://www.banxico.org.mx/publications-and-press/banco-de-mexico-working-papers/%7BBBC54B22F-FA99-43B7-4769-03208864F57C%7D.pdf>

[4] Levi, S. (2008). Buenas Intenciones, Malos Resultados, Política Social, Informalidad y Crecimiento Económico en México. Brookings Institution Press.. Obtenido de: http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/gma/mexicana/Levy_2008_R esumen.pdf

[5] Secretaría de Gobernación. (2013). Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México. México DF. [5] Cañete-Villafranca R, Guillem D, Brito-Pérez K. Paternalismo médico. Rev. Med. Elect. 2013;35(2):144-152. Obtenido de: <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/64/2021/abr/20210413-V.html>

[6] Díaz Pérez, D., Molano, M., & Piñeiro, A. (2020). Diagnóstico IMCO: La subcontratación y sus implicaciones en México. CDMX: Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). Obtenido de: https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2020/02/20200211_DIAGN%C3%93STICO-IMCO-LA-SUBCONTRATACI%C3%93N-Y-SUS-IMPLICACIONES-EN-M%C3%89XICO_DOCUMENTO.pdf

[7] Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). Personal ocupado subcontratado en las unidades económicas: outsourcing: Censos Económicos 2019. México. Obtenido de: https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198671.pdf

[8] Martínez, J., y Cabestany, G. (13 de Noviembre de 2020). Reforma de AMLO para "poner orden" en el outsourcing. *La Jornada*.

[9] Instituto Belisario Domínguez del Senado de la Republica. (2014). Valoración Inicial Sobre los Efectos de la Reforma Laboral 2012.

[10] Nolasco, A., y García, J. (2014). Los Periodos de Prueba o Capacitación Inicial en los Contratos de Trabajo, Implementados a Partir de la Reforma Laboral 2012, son Violatorios de Derechos Humanos. Puebla de Zaragoza: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

[11] Banegas, I., Hernández, T., y Gómez, A. (2020). Determinantes de la Formalización Laboral en México en el período 2010-2016. Organización Internacional del Trabajo.

[12] Cabrera, S. (2015). Las Reformas en México y el TLCAN. Revista Problemas del Desarrollo, 46(180), doi: 10.1016/S0301-7036(15)72120-6

[13] Anguiano Orozco, A., y Ortiz Magallón, R. (2013). Reforma Laboral en México Precarización Generalizada del Trabajo. *El Cotidiano*, 95-104.

[14] Martínez, J., y Cabestany, G. (2016). Diseño e Implicaciones de la Reforma Laboral de 2012. Reformas Estructurales: Avances y Desafíos.

[15] Colmex. (2018). Desigualdades en México 2018. México: El Colegio de México, A. C. Obtenido de <https://desigualdades.colmex.mx/informe2018>

[16] DOF. (2019). *Reforma a la Ley Federal del Trabajo*. Poder Ejecutivo y Secretara de Trabajo y Previsión Social. Obtenido de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019

[17] Guerra, P., Ortiz, A., & Barragán, J. N. (2019). Análisis de la Nueva Reforma ALboral en México. Universidad Autónoma de Nuevo León.

[18] Ávila, J. (17 de Noviembre de 2020). Lo bueno y lo malo de la reforma al sistema de outsourcing en México. *Expansión*

[19] Flores, Z. (14 de abril de 2021). ¿Cuáles son los cambios que verás con la reforma sobre outsourcing? *El Financiero*.

[20] De la Garza De Vecchi, G. (3 de Diciembre de 2020). *Reforma en subcontratación laboral, ¿un cambio necesario?* Obtenido de Deloitte: