

# Flexibilización del Mercado Laboral

Serie Propuestas

No. 27

Junio 2003

<b>2</b>	<b>Introducción</b>
<b>3</b>	<b>I. Rigidez Laboral en México</b>
<b>8</b>	<b>II. Flexibilidad Laboral: el Camino para un Mayor Empleo</b>
<b>11</b>	<b>III. Experiencias Internacionales</b>
<b>14</b>	<b>Propuestas</b>
<b>16</b>	<b>Conclusiones</b>
<b>17</b>	<b>Bibliografía</b>



**Bancomer**

## Introducción

Contrario a su propósito original, en México el marco institucional de protección al empleo desalienta la creación de puestos de trabajo al imponer severas restricciones a la contratación, la movilidad y el despido de los trabajadores. El artículo 123 constitucional introduce graves distorsiones en las remuneraciones laborales al establecer por ejemplo un salario mínimo, y contribuciones al fondo de vivienda y a la seguridad social. Además, la existencia de “contratos-ley” hace menos viable la operación de muchas empresas que, independientemente de su situación financiera y de mercado, deben cumplir con las mismas prestaciones laborales.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) también crea rigideces en los mercados laborales, al contemplar la posible aplicación de “la cláusula de exclusión” en los contratos colectivos, según la cual las empresas sólo pueden emplear a trabajadores de un solo sindicato, y la obligación, como regla general, de contratar trabajadores por duración indefinida, excluyéndose los acuerdos por horas y temporales. En conjunto, este tipo de disposiciones aumentan el costo de la mano de obra y en especial desalientan la contratación de las personas menos calificadas.

La experiencia internacional demuestra que los países con mercados laborales rígidos, caracterizados por altos costos laborales, beneficios por desempleo generosos, niveles de seguridad laboral altos y libertad contractual reducida, presentan tasas de participación en el empleo más bajas, cifras de desocupación más altas y tiempos de desempleo más largos respecto a los países con mercados laborales mucho más flexibles. Por lo anterior, no resulta extraño que las reformas orientadas hacia la flexibilización del mercado laboral tengan un efecto positivo en el empleo.

Los mercados laborales flexibles y competitivos facilitan la asignación de los recursos productivos hacia sus usos más rentables, y mediante la fijación libre de salarios generan incentivos para que las personas inviertan en educación y acumulen capital humano. Los resultados son el incremento en la productividad laboral y un mayor crecimiento económico y del empleo a largo plazo.

El propósito de este trabajo es mostrar que en México existen importantes campos de oportunidad para promover el bienestar de los trabajadores mediante la modificación de la legislación laboral. Se argumenta que la eliminación o reducción de las barreras de entrada y salida, junto con la aplicación de otras medidas conducentes a conformar un mercado laboral flexible, generan una mayor productividad laboral y empleo en beneficio del desarrollo económico.

El trabajo se divide en cuatro secciones. En la sección I se presenta un análisis de las condiciones de rigidez en los mercados laborales en México y se ubica la posición de nuestro país en un contexto internacional; en la sección II se arguye la importancia de contar con mercados laborales flexibles y competitivos para una producción eficiente, y se presenta evidencia de su efecto favorable en el empleo y el crecimiento económico a largo plazo. En la sección III se comentan algunas tendencias mundiales en la legislación laboral, y a la luz de la experiencia internacional se presentan algunas opciones para flexibilizar a los mercados laborales. Posteriormente realizamos nuestras propuestas de reforma para el mercado laboral en México, seguidas de las principales conclusiones de este trabajo.

## I. Rigidez Laboral en México

La legislación mexicana en materia laboral tiene una gran orientación hacia la protección de los derechos de los trabajadores, y a partir de ese criterio se establece la relación entre éstos y sus empleadores. Sin embargo, en la práctica las rigideces impuestas por el marco legal al funcionamiento del mercado laboral terminan por desalentar la generación de empleo y aumentar el porcentaje de población que labora en el sector informal, sin prestaciones y al margen de la ley.

El funcionamiento competitivo del mercado laboral ha sido obstaculizado por diversas disposiciones del artículo 123 de la Constitución, y de su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo (LFT). Entre éstas destacan la imposibilidad de vincular la remuneración al trabajo con la generación de valor agregado, la imposibilidad de contratar mano de obra por hora y diversas restricciones a la contratación temporal, la existencia de altos costos de contratación y de despido, y una relación rígida entre sindicatos y empresas.

Población con Ingresos Inferiores al Salario Mínimo y Desempleo • % de la PEA



Fuente: BBVA Bancomer con datos de INEGI

Una de las distorsiones más graves que ha impuesto la legislación a los mercados laborales es el salario mínimo. Si bien su aplicación puede partir de un criterio de justicia social, en términos económicos el piso salarial inhibe la creación de empleo

en el sector formal, pues no siempre corresponde a ese salario el nivel de productividad del trabajador. Como ilustra la gráfica anterior, entre la población económicamente activa la proporción desempleada o con ingresos inferiores al mínimo es significativa (actualmente alrededor de 10%); más aún, en este grupo una de cada diez personas labora tiempo completo en jornadas semanales de 48 horas.

Otra distorsión para los mercados laborales lo representa el alto costo de la nómina por conceptos extrasalariales. Al salario se añaden diversas compensaciones a modo de contribuciones a la seguridad social, fondos para la vivienda y el retiro, además de gravámenes como el sustitutivo del crédito al salario y el aplicado sobre nóminas (2%) en algunas entidades federativas. Esto equivale a aumentar por lo menos 33% el salario del trabajador respecto a lo pactado en el contrato.

A los anteriores conceptos debe añadirse la obligación de repartir el 10% de las utilidades empresariales a los trabajadores, lo cual equivale a un impuesto adicional sobre la renta de las empresas. De acuerdo con Sánchez (2003) esta práctica, inusitada en otros países, no se justifica pues la contribución del trabajador a los ingresos netos de las empresas es la productividad marginal, pagada mediante el salario. En Estados Unidos y Canadá, las aportaciones de la empresa al trabajador son principalmente para cubrir seguridad social y el plan de pensión, y equivalen a 7.65 y 7.89%, respectivamente, como proporción del sueldo.

Por otra parte, el despido de trabajadores es muy costoso debido a la legislación. Como muestra el siguiente cuadro, en México el despido de un trabajador implica en promedio un costo para la empresa de 3.13 meses de su salario, cifra significativamente superior a la prevaleciente en los países industrializados (1.6 meses); y también a la que se paga en promedio en los otros países considerados de América Latina (3.04 meses).

Costo de Despido en Países de América Latina y OCDE\*

	Meses de salario		Meses de salario
Estados Unidos	0.000	Trinidad y Tobago	2.548
Nueva Zelanda	0.221	Nicaragua	2.563
Australia	0.443	Panamá	2.718
Canadá	0.553	Rep. Dominicana	2.814
Noruega	0.912	Venezuela	2.955
Alemania	1.140	Argentina	2.977
Francia	1.143	Costa Rica	3.121
Polonia	1.219	<b>México</b>	<b>3.126</b>
Suiza	1.247	El Salvador	3.134
Reino Unido	1.457	España	3.156
Bélgica	1.729	Chile	3.380
Austria	1.784	Colombia	3.493
Brasil	1.785	Honduras	3.530
Grecia	1.804	Perú	3.796
Guyana	1.890	Turquía	3.973
Jamaica	1.920	Ecuador	4.035
Paraguay	2.168	Portugal	4.166
Uruguay	2.232	Bolivia	4.756

\* Índice calculado como el costo esperado de despido en el momento de la contratación por condiciones económicas desfavorables  
Fuente: Heckman y Pagés (2000)

Lo anterior es aún más grave si se toma en cuenta que el marco legal sólo considera como causa justificada de despido a la violación flagrante de la relación laboral por parte del trabajador. En otro caso, excepto cuando hay un acuerdo entre las partes, el peso de la prueba para justificar la separación de un trabajador recae en la empresa.

Índice de Rigidez Laboral en Despidos

Países miembros de la OCDE

	Nivel de rigidez*		Nivel de rigidez*
Nueva Zelanda	0.4	España	3.1
Japón	1.5	Austria	3.3
Corea del Sur	1.9	Grecia	3.3
Francia	2.1	Canadá	3.4
Irlanda	2.1	Hungría	3.4
Finlandia	2.4	Portugal	3.6
Turquía	2.4	<b>México</b>	<b>3.8</b>
Australia	2.6	Polonia	3.9
Holanda	2.8	Suiza	3.9
Noruega	2.8	Bélgica	4.1
Estados Unidos	2.9	Italia	4.1
Reino Unido	2.9	República Checa	4.3
Alemania	3.1	Suecia	4.5
Dinamarca	3.1		

\* Escala de 0 a 6, donde valores más altos representan mayor rigidez  
Fuente: OCDE Employment Outlook 2002

Cuando se compara la legislación mexicana en términos de causas justificables de despido con la de otros países, la posición de México es por ejemplo más rígida que la de sus principales socios comerciales: Estados Unidos, Canadá y los países miembros de la Unión Europea (véase cuadro anterior).

Diversos estudios muestran que en los regímenes laborales orientados hacia la protección del empleo y con altos costos de contratación y despido, como es el caso de México, las empresas tienen menores incentivos para innovar y adoptar nuevas tecnologías. De acuerdo con Scarpetta y Tressel (2002), si la modernización de equipo implica emplear personal más calificado, la empresa tiene que decidir entonces entre contratar nuevos trabajadores o cubrir el costo de la capacitación de los trabajadores existentes. Sin embargo, como el rendimiento de la inversión en capacitación es incierto y el contratar nuevos trabajadores implica un costo alto, la empresa frecuentemente opta por mantener su estructura de producción sin cambios.

Un resultado similar se obtiene cuando los criterios de ascenso en la empresa se basan en la antigüedad del empleado más que en su productividad, posibilidad prevista en nuestro país por la Ley Federal del Trabajo. Este tipo de distorsiones tienden a ampliar la brecha entre empresas de alta y baja tecnología, y termina por marginar al país del avance tecnológico del resto del mundo.

A su vez, la legislación laboral no considera la posibilidad de contratación por hora y es particularmente rígida en cuanto a contratación temporal. Esto impide tener una mayor congruencia entre la jornada laboral y los distintos procesos productivos, limitando a las empresas en el uso y la continuidad de sus capacidades productivas. Como ilustra el siguiente cuadro, entre los países miembros de la OCDE, en cuanto a rigidez del marco legal por este concepto, México sólo es superado por Turquía y Grecia.

## Rigidez Laboral en Contratación Temporal

Países miembros de la OCDE

	Nivel de rigidez*		Nivel de rigidez*
Australia	3.0	Japón	2.5
Canadá	3.0	República Checa	2.5
Dinamarca	3.0	Suecia	2.5
Estados Unidos	3.0	Bélica	2.0
Holanda	3.0	Portugal	2.0
Irlanda	3.0	España	1.0
Nueva Zelanda	3.0	Finlandia	1.0
Polonia	3.0	Francia	1.0
Reino Unido	3.0	Italia	1.0
Suiza	3.0	Noruega	1.0
Alemania	2.5	<b>México</b>	<b>0.5</b>
Austria	2.5	Grecia	0.0
Corea del Sur	2.5	Turquía	0.0
Hungría	2.5		

\* Escala de 0 a 3, donde cifras más altas corresponden a menor rigidez para contratación temporal

Fuente: OCDE Employment Outlook 2002

En relación con la solución de controversias laborales, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje es la institución encargada de dirimir los conflictos en cada entidad del país. Sin embargo, la Constitución excluye de esta condición a 22 ramas de actividad (véase cuadro), para las cuales la competencia de la relación laboral tiene jurisdicción federal. La justificación para ello fue contar con sólo un órgano para mediar las relaciones laborales en los sectores con participación económica del Estado.

## Ramas de Actividad Reguladas por Legislación Federal

1 Textil	14 Química (incluye farmacéutica y medicamentos)
2 Eléctrica	15 Celulosa y papel
3 Cinematográfica	16 Aceites y grasas veget.
4 Hulera	17 Fabricación de alimentos empacados, enlatados o envasados
5 Azucarera	18 Elaboración de bebidas envasadas o enlatadas
6 Minera	19 Maderera básica (aserradero y aglutinados)
7 De hidrocarburos	20 Vidriera (plano y envases)
8 Ferrocarrilera	21 Tabacalera
9 Metalúrgica y siderúrgica	22 Servs. de banca y crédito
10 Petroquímica	
11 Cementera	
12 Calera	
13 Automotriz	

Fuente: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Sin embargo, el Estado ya no es más un promotor directo de la actividad económica y de las 22 ramas; actualmente sólo interviene en tres. Así, las condiciones prevalecientes al momento de legislar acerca de estas actividades económicas han perdido vigencia y el mantener su regulación "especial" sólo genera distorsiones en los precios relativos de estas ramas respecto a las demás.

Por otra parte, dentro de las relaciones laborales, uno de los más importantes obstáculos para celebrar contratos flexibles se encuentra en los llamados contratos-ley. La LFT considera la creación de los contratos-ley, por los cuales se establecen cláusulas contractuales en materia laboral para todo un sector de actividad económica, y son aplicables en todo el país.

Actualmente, existen nueve ramas de actividad sujetas a los contratos-ley, seis de las cuales pertenecen a la industria textil, y las restantes a: transformación de hule, radio y televisión, e industria azucarera y alcoholera. Las empresas participantes en dichos sectores deben cumplir con las obligaciones laborales estipuladas en los contratos-ley, independientemente de su antigüedad, tamaño o situación financiera. Esta falta de flexibilidad es claramente desventajosa para las empresas, y en especial para las de menor tamaño. En el caso de la industria textil y en la de transformación de hule, los contratos-ley han obstaculizado claramente su competitividad.

La falta de flexibilidad laboral en la rama textil se ha traducido en altos costos para la producción de prendas de vestir. Esto ha debilitado la posición de la industria nacional frente a productores externos muy competitivos. Además, el excesivo poder que otorgan los contratos-ley al sindicato ocasiona altos costos laborales; por ejemplo, la Compañía Hulera Euzkadi por tal motivo cerró recientemente una de sus plantas.

Si bien en la Constitución se establece el derecho de los trabajadores a decidir libremente su afiliación a un sindicato, la legislación otorga a estos últimos un peso importante en las negociaciones contractuales y, en general, en la relación entre la empresa y el trabajador.

Ramas de Actividad Reguladas Bajo Contratos-Ley

- Industria textil. Ramo de la seda, fibras artificiales y sintéticas
- Industria textil. Ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas
- Industria textil. Ramo de géneros de punto
- Industria textil. Ramo de lana
- Industria textil. Ramo de algodones y sus texturas
- Industria textil. Ramo de fibras duras
- Industria de la transformación del hule
- Industria de radio y televisión
- Industria azucarera, alcoholera y similares

Fuente: Ley Federal del Trabajo

El caso extremo prevalece en la llamada "cláusula de exclusión" considerada en la Ley Federal del Trabajo, y por la cual, en el caso de los contratos colectivos, el sindicato se puede reservar el derecho de vetar la incorporación de un trabajador a la empresa si no está afiliado al sindicato. Desde abril de 2001 esta cláusula fue declarada anticonstitucional por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin embargo aún permanece vigente en dicha Ley.

Sindicalización en Países Seleccionados 1998

Afiliados, % de trabajadores totales

Indonesia	3.4	Australia	28.1
Tailandia	4.2	Canadá	30.1
Colombia	7.3	Francia	31.0
Corea del Sur	12.0	Reino Unido	33.0
Malasia	13.4	Polonia	33.8
Estados Unidos	14.2	Argentina	38.7
Venezuela	17.1	Egipto	38.8
España	18.6	Taiwán	41.1
Hong Kong	21.5	Austria	41.2
Japón	22.4	<b>México</b>	<b>42.8</b>
Israel	23.0	Brasil	44.0
Grecia	24.3	Italia	44.1
Suiza	24.8	Hungría	60.0
Portugal	25.6	Cuba	70.4
Alemania	26.1	Noruega	72.2
India	26.2	Dinamarca	88.8
Holanda	27.0	China	91.7

Nota: Para México y Brasil, cifras a 1992  
Fuente: BBVA Bancomer con datos de OIT

Cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestran que en las dos décadas pasadas la importancia de los sindicatos se ha reducido mundialmente. No obstante, como ilustra el cuadro anterior, las cifras disponibles ubican a México entre los países con un mayor índice de sindicalización en el mundo (trabajadores afiliados a un sindicato como proporción de los trabajadores totales).

El espíritu de la legislación laboral mexicana es el de proteger al trabajador con la creación de sindicatos, lo cual supone que el trabajador se encuentra en desventaja frente a su empleador, sin embargo esto no es así, atendiendo a la evidencia en el mercado laboral. Las empresas micro y pequeñas representan más de 95% del total de empresas en el país y generan cerca de la mitad del empleo. Es decir, existe un problema de sobrerrepresentación de los sindicatos ocasionado por el marco legal.

Población Empleada en Establecimientos de 1 a 5 Personas • % de la población ocupada total



Fuente: BBVA Bancomer con datos de INEGI

Para tener una visión conjunta de la rigidez laboral en México, una referencia útil es partir del índice de rigidez laboral de Forteza y Rama (2001). El índice incluye información de salarios mínimos, prestaciones, sindicatos, empleo en el sector público y convenciones ratificadas ante la OIT. De acuerdo con esta medida, y como lo ilustra el cuadro adjunto, México se encuentra en franca desventaja frente a la mayoría de los países de América en materia de flexibilidad laboral.

### Indice Agregado de Rigidez Laboral

Países seleccionados

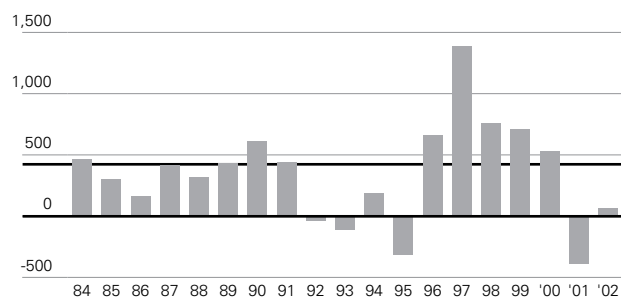
Hong Kong	0.07	Perú	0.28
China	0.10	Colombia	0.30
Chile	0.15	Alemania	0.30
El Salvador	0.17	Ecuador	0.32
Corea del Sur	0.17	Grecia	0.32
India	0.22	Honduras	0.32
Estados Unidos	0.22	<b>México</b>	<b>0.33</b>
Venezuela	0.23	Argentina	0.38
Nicaragua	0.25	Paraguay	0.41
Canadá	0.26	Australia	0.43
Japón	0.26	Uruguay	0.47
Brasil	0.28		

Fuente: Forteza y Rama (2001)

Por las numerosas distorsiones generadas, la legislación laboral mexicana tiene efectos contrarios a los que se propone. No estimula la creación de empleo ni el aumento en la productividad, ni tampoco una mejora en las condiciones de trabajo. Las cifras acerca de la reducida generación de empleo en el sector formal y de la abundante población que labora sin prestaciones son indicativas de una limitada capacidad de la legislación para adaptarse a las condiciones del mercado: en los pasados 20 años, sólo en seis ocasiones el país ha logrado generar 500 mil empleos o más en el sector formal.

### Generación Neta de Empleo

Trabajadores asegurados al IMSS, miles



Fuente: BBVA Bancomer con datos de INEGI

En lo que respecta a la productividad, la mano de obra mexicana padece graves limitaciones. De acuerdo con cifras del Banco Mundial (2003), entre 1980 y 2000 México fue uno de los pocos países donde el valor agregado por persona ocupada no

presentó crecimiento. En contraste, en Taiwán el crecimiento anual fue de 5.1%; entre los países de América, Chile aumentó 2%, Estados Unidos 1.4% y Canadá 1.2%.

Productividad de la Mano de Obra • Valor agregado por persona ocupada, var. % anual, países seleccionados 1980-2000

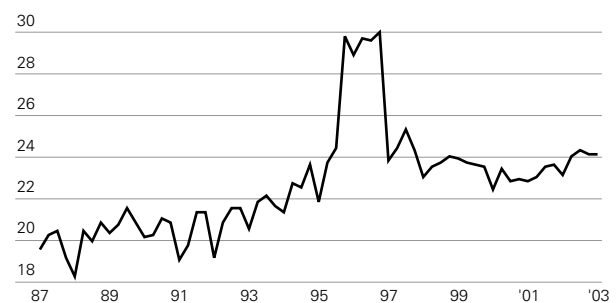
Taiwán	5.1	Australia	1.7
China	5.0	Francia	1.6
India	3.4	Italia	1.6
Hong Kong	3.1	España	1.6
Malasia	3.0	Estados Unidos	1.4
Finlandia	2.6	Canadá	1.2
Chile	2.0	Colombia	0.9
Noruega	2.0	Suiza	0.4
Suecia	1.9	Argentina	0.3
Alemania	1.8	<b>México</b>	<b>0.0</b>
Japón	1.8	Brasil	-0.2
Reino Unido	1.7	Venezuela	-1.5

Fuente: BBVA Bancomer con datos del Banco Mundial (2003)

Por último, a pesar de estar fuertemente regulado, el sistema laboral ha fracasado en su objetivo de garantizar mejores condiciones de trabajo para la población empleada; por lo contrario, la proporción de asalariados sin prestaciones es cada vez mayor: de representar 20% del total en 1987, al cierre de 2002 se ubicó en 25%.

### Población Asalariada sin Prestaciones

% de población asalariada total



Fuente: BBVA Bancomer con datos de INEGI

En perspectiva, y como se verá en la siguiente sección, el caso de México no es diferente del de otros regímenes laborales enfocados a proteger el empleo. Datos de la OCDE (2002) revelan un efecto negativo de los altos costos por despido y otras rigideces en el mercado laboral respecto al nivel de empleo.

## II. Flexibilidad Laboral: el Camino para un Mayor Empleo

En muchos países la regulación para proteger el empleo ha ocasionado graves rigideces en los mercados laborales y aumentado los costos de contratación de la mano de obra. Esto ha resultado en la permanencia de las tasas de desempleo y un menor empleo del que prevalecería con mercados laborales flexibles.

De acuerdo con la teoría económica, cuando una empresa enfrenta un cambio en las condiciones de mercado que reduce la contribución del factor trabajo a sus ingresos netos, ésta debería poder disminuir su plantilla laboral hasta el punto en que la contribución del factor trabajo sea nuevamente igual a su costo. Por lo contrario, cuando las condiciones de mercado hacen a los ingresos netos por el uso del factor trabajo mayores a su costo, la empresa requerirá contratar más trabajadores hasta que el incremento marginal en costos sea igual a la contribución en los ingresos.

Sin embargo, en la práctica, la empresa no es capaz de realizar estos ajustes en las magnitudes deseadas. Normalmente, la regulación laboral establece un pago por el despido de un trabajador, haciendo costoso un ajuste en las plantillas laborales. Por una parte, cuando una empresa necesite reducir su personal lo hará en una cantidad menor a la requerida para operar eficientemente y, por otra parte, cuando la empresa necesite incrementar su personal, lo hará en una cantidad menor a la eficiente. Esto último porque la empresa anticipa un costo futuro en casos de despido.

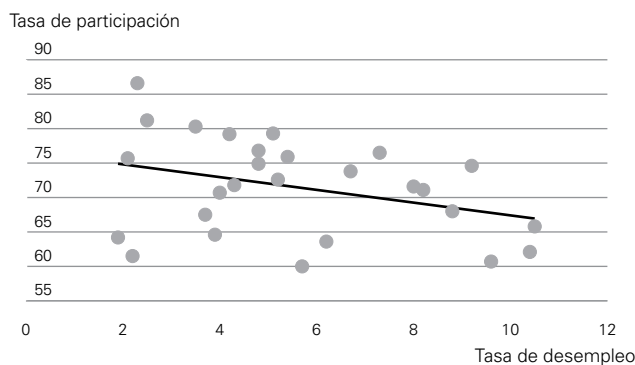
El resultado neto consistiría en una rotación de trabajadores menor a la existente en ausencia de la rigidez laboral, y un menor empleo neto en los periodos de expansión económica. Esto sin considerar que las ineficiencias del mercado laboral ofrecerían grandes incentivos para sustituir el uso de trabajo por capital.

Otras rigideces en el mercado laboral pueden propiciar que las tasas de desempleo en la economía se vuelvan crónicas. Por ejemplo, en países con una protección generosa hacia las personas des-

empleadas, con programas contra el desempleo y beneficios económicos ante una jubilación temprana, los individuos desempleados pueden estar incentivados a no trabajar, prolongando así la permanencia de las tasas de desempleo en la economía.

Como ilustra la siguiente gráfica, para el caso de países miembros de la OCDE, existe una relación inversa entre las tasas de desempleo y de participación de las personas en la fuerza laboral. En particular, los países con programas amplios de protección contra el desempleo se caracterizan por bajas tasas de participación y altas tasas de desempleo.

OCDE: Tasas de Participación y Desempleo, 2001  
Personas de 15-64 años, %



Fuente: BBVA Bancomer con datos de OCDE

Para cuantificar el efecto de la rigidez de los mercados laborales en el desempleo y el crecimiento económico, el Fondo Monetario Internacional (2003) realizó un análisis econométrico con 20 países miembros de la OCDE para el periodo 1960-1998. El estudio utilizó como indicadores de rigidez laboral: la tasa de reemplazo (el cociente de los beneficios por desempleo en el primer año de desempleo entre remuneraciones pasadas); un índice de protección al empleo; la tasa impositiva al trabajo (incluyendo contribuciones patronales a la seguridad social, impuestos al ingreso e indirectos); densidad en la membresía sindical, y la naturaleza del proceso de negociación salarial (centralizado o descentralizado).



El estudio reveló de manera estadísticamente significativa que la tasa de desempleo es mayor en tanto mayores sean los beneficios en seguros contra desempleo y mayor sea la membresía sindical en un país. Además, el desempleo promedio en la economía es mayor en tanto más alta sea la protección al empleo a modo de altos costos por despido para las empresas. Por su parte, los impuestos laborales tienden a restringir el empleo, y la manera de coordinar las negociaciones salariales no tiene un efecto definido en el desempleo.

Por lo anterior, no resulta extraño que en diversos países con altas tasas de desempleo, entre las principales medidas consideradas para reducir éstas se encuentren las directamente relacionadas con la eliminación de fuentes de rigidez en los mercados laborales. De esta manera, se han cuestionado los beneficios aparentes de proteger a los trabajadores, mediante: esquemas de seguro contra desempleo generosos, altos costos por despido, el establecimiento de un salario mínimo, y las distorsiones impositivas.

En otro ejercicio, el FMI evaluó el efecto en el desempleo de llevar a cabo una reforma que condujera a los países de la Euro zona a una flexibilidad laboral similar a la de los Estados Unidos. Como lo muestra el primer cuadro, al incrementarse la flexibilidad en los mercados laborales existen claras reducciones en las tasas de desempleo de los países que comparten el euro. Esto ocurre por ejemplo cuando se reducen la razón de reemplazo, la protección al empleo y los impuestos laborales.

### Flexibilización Laboral y Desempleo

Variables seleccionadas, puntos porcentuales

Rigidez*	Tasa de desempleo		
	Corto plazo	Después de 3 años	Largo plazo
Razón de reemplazo	<u>-0.2600</u>	<u>-0.6200</u>	<u>-1.24</u>
Protección laboral	<u>-0.3500</u>	<u>-0.8300</u>	<u>-1.65</u>
Impuestos al trabajo	<u>-0.0800</u>	<u>-0.2000</u>	<u>-0.40</u>

\* Reducción en niveles de rigidez laboral de la Euro zona hacia los de EUA  
Fuente: FMI (2003)

Además, los mercados flexibles y competitivos favorecen una mayor inversión y producción. Como lo ilustra el siguiente cuadro, si por ejemplo los mercados laborales en la Euro zona fueran tan flexibles y competitivos como los de Estados Unidos, a largo plazo la inversión y el PIB en la Euro zona se incrementarían 5.5 y 5.7%, respectivamente.

### Flexibilización Laboral y Crecimiento Económico de Largo Plazo en la Euro Zona • Desviaciones porcentuales

Variables seleccionadas	Reformas al mercado laboral*
PIB	<u>5.6</u>
Consumo	<u>5.5</u>
Inversión	<u>5.7</u>

\* Que incrementan la competencia hacia niveles de EUA  
Fuente: FMI (2003)

Por otra parte, Forteza y Rama (2001) muestran que el éxito de numerosos programas de cambio estructural para incrementar el crecimiento económico se encuentra vinculado de manera estrecha con las políticas e instituciones laborales. Los investigadores argumentan que antes de aplicar un programa de ajuste estructural, los países con mercados laborales rígidos experimentan recesiones más profundas y una recuperación más lenta, en comparación con países con mercados laborales flexibles.

Forteza y Rama señalan que el trabajo organizado y el empleo en el sector público son los factores de rigidez más importantes para explicar las diferencias en el desempleo de los países. El salario mínimo y los costos no salariales de contratación tienen un efecto poco significativo.

Sin embargo, el estudio referido se centra sólo en los costos de contratación de la mano de obra y no considera los costos de liquidación. Como se ha señalado, éstos tienen un importante efecto en el nivel de empleo. De acuerdo con Heckman y Pagés (2000) las prestaciones patronales obligatorias reducen el empleo y las disposiciones

regulatorias de protección al empleo —entendidas como costos para el empleador en casos de despido—, pueden proteger a algunos trabajadores en detrimento de otros.

En particular, Heckman y Pagés argumentan que la regulación de protección al empleo podría mantener la tasa de desempleo sin cambio, pero también reducir el empleo dentro del sector formal de la economía así como las tasas de reemplazo de los trabajadores. Lo último con un sesgo particularmente en contra de la contratación de trabajadores jóvenes.

La elección de las instituciones laborales en un país tiene pues un efecto importante en la producción y en los niveles de empleo y desempleo. Por esto, resulta preocupante que en la muestra de 36 países industrializados y latinoamericanos, los economistas Heckman y Pagés (2000) hayan encontrado que la rigidez del mercado laboral mexicano —en términos de costos de protección al empleo mediante pagos por despido— sea sólo superada por 10 países. Tomando esta referencia, Sánchez (2001) señala que las restricciones al despido en México han reducido la tasa de empleo aproximadamente 5.5 puntos porcentuales.

### III. Experiencias Internacionales

En décadas recientes, el modelo de crecimiento de las principales economías industrializadas se ha transformado profundamente. Los avances tecnológicos, la reducción de barreras al comercio internacional y la participación de la inversión privada en nuevos y más amplios campos de actividad económica han generado condiciones para un desarrollo mayor. En este proceso, la flexibilización de los mercados laborales ha desempeñado una función determinante.

En lo internacional, el marco institucional en materia laboral ha pasado de una legislación protectora en exceso de los trabajadores en el sector formal de la economía a otra con flexibilidad salarial y eliminación de obstáculos legales a la libre movilidad de los trabajadores. El concepto de promoción al empleo, por su parte, ha transitado de la protección legislativa a un número limitado de trabajadores dentro del sector formal a otro de competencia amplia en el mercado laboral la cual genere los incentivos necesarios para una mayor productividad laboral y, posteriormente, una mayor producción y empleo.

No es extraño observar entonces que antiguas formas de control y de restricción a la movilidad del factor trabajo tiendan a ver disminuida su importancia en el mercado laboral. Por ejemplo, como ilustra el cuadro adjunto, la participación de los sindicatos en las negociaciones contractuales ha decaído al ceder su paso a mecanismos más ágiles y flexibles de negociación directa entre trabajadores y empleadores.

#### Evolución de la Densidad Sindical

% de trabajadores sindicalizados respecto del total, promedios

	1981- 1985	1986- 1990	1991- 1995	1996- 2000	1981- 2000
EUA	19.0	16.8	15.6	14.0	16.0
Corea	19.4	18.6	15.5	12.4	16.6
Singapur	22.3	19.2	16.5	17.1	19.0
Japón	29.8	26.7	24.2	22.4	25.8
Nueva Zelanda	43.5	44.7	27.2	18.8*	28.1
Alemania		38.6	32.8	27.0*	32.8
Canadá	38.8	36.6	36.5	30.4	36.6
Reino Unido	50.3	44.3	39.1	33.9*	41.3

\* Promedio a 1998  
Fuente: OIT (2003)

A continuación se presentan cuatro experiencias de países donde la flexibilidad laboral desempeña una función central en la actividad económica y en la promoción de la productividad y el empleo a largo plazo. Estos son Estados Unidos, Reino Unido, Nueva Zelanda y China.

#### a) Estados Unidos

Estados Unidos es un país con una amplia tradición en la desregulación del mercado laboral —tanto en los salarios como en las prácticas legales— de tal forma que esta economía es considerada una de las más flexibles del mundo. De hecho, en los años sesenta el gobierno de EUA fue uno de los pioneros en impulsar una política laboral “activa”, cuyo objetivo consiste en promover el empleo a partir de los mecanismos de mercado.

La política laboral activa busca eliminar posibles cuellos de botella que impidan el rápido ajuste en el mercado; se materializa por el lado de la oferta de trabajo como programas de capacitación a desempleados, asesoría y apoyo para el proceso de búsqueda de plazas (las llamadas oficinas de empleo); y por el lado de la demanda, en incentivos a empleadores que disminuyan sus costos de contratación, especialmente de grupos de población desfavorecida, como los minusválidos.

La economía de EUA presenta pocas o nulas barreras a la forma y tiempo de vinculación laboral entre trabajadores y patrones. Las negociaciones contractuales son libres y voluntarias. En general, cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral sin necesidad de justificación y sin previo aviso o notificación. En dado caso los empleadores no se encuentran obligados a redimir una liquidación monetaria al trabajador. Sin embargo, el empleado y su contratante están en libertad de negociar voluntariamente restricciones a la terminación de la relación laboral.

Existen dos salvedades legales para la liquidación de empleados: primero, un despido se considera injustificado, y por tanto es legalmente castigado, cuando no se cumplen los principios de igualdad en la oportunidad de trabajo; y segundo, en caso de despidos masivos en empresas con 100 empleados

o más se requiere notificar al empleado y a las autoridades laborales con 60 días de anticipación.<sup>1</sup>

#### b) Reino Unido

El gobierno conservador de Margaret Thatcher marcó el inicio de un profundo cambio estructural en el Reino Unido, el cual consistió en promover la competencia económica; la privatización de empresas del gobierno (en transporte, energía, salud); la liberalización financiera (eliminación del control de cambios y permitir la inversión extranjera) y la desregulación de mercados. La reforma laboral tuvo una función central dentro las transformaciones para permitir que las ganancias en productividad del cambio estructural se materializaran en un mayor crecimiento económico y, por tanto, en un menor desempleo.

Antes del inicio de la reforma en 1980, el mercado laboral se caracterizaba por ser excesivamente rígido e ineficiente, al dotar a los sindicatos de un poder significativo en las relaciones obrero-patronales y al establecer restricciones salariales. En particular, los sindicatos mantenían la capacidad de negociar los contratos colectivos con las empresas y ejercer presión para afiliar a los trabajadores.

De igual manera, la ley confería a los sindicatos inmunidad frente a cualquier acción judicial de empresarios, lo cual les daba un mayor poder de negociación frente a los patrones. Además, existían “consejos de salarios” los cuales establecían centralmente los salarios mínimos por industria, y a éstos debía sujetarse el empleador.

De 1980 a 1995 ocurrieron reformas, cuyo objetivo fue eliminar barreras a la libre movilidad de los trabajadores y limitar la injerencia de los sindicatos en las relaciones laborales. En particular, las continuas modificaciones de los Decretos de Empleo (*Employment Acts*) abolieron la inmunidad legal de los sindicatos y la afiliación forzosa de trabajadores.

En cuanto a la organización y operación de sindicatos se introdujeron importantes modificaciones: elección cada cinco años de los líderes; definición más clara de los casos en los cuales se puede

tomar una acción sindical frente a la empresa (por ejemplo, huelga); votación secreta de los afiliados antes de aprobar medidas sindicales, notificación a los patrones siete días antes de los emplazamientos, etcétera.

Otra vertiente de las reformas se centró en eliminar los Consejos de Salarios (1993) a fin de descentralizar las decisiones y permitir la negociación flexible de sueldos con base en las condiciones del mercado y en la productividad del trabajador. Paralelamente, se eliminaron otras rigideces en las condiciones de los contratos laborales como reglas acerca del despido de empleados y para determinar la jornada laboral, de tal manera que en la actualidad el Reino Unido es uno de los países menos regulados al respecto.

Gradualmente, el Reino Unido ha ido adoptado una política laboral “activa”, con la cual busca establecer mecanismos de mercado para motivar el empleo y reducir los costos de promover el bienestar social (como los seguros de desempleo). Estos incentivos consisten en encarecer el tiempo de ocio en relación con el de trabajo mediante la disminución de la tasa de impuesto sobre la renta y la mayor selectividad de las personas sujetas a transferencias públicas por desempleo.

#### c) Nueva Zelanda

De manera similar al Reino Unido, Nueva Zelanda inició en 1984 un ambicioso programa de liberalización de la economía a fin de eliminar las barreras en sus mercados que obstaculizaban el crecimiento de la economía. En particular, la reforma laboral implicó una desregulación considerable del mercado, al reducirse la injerencia de los sindicatos en las negociaciones contractuales y al abolir la determinación central de salarios.

En 1991 se introdujo la principal reforma, con la promulgación del Decreto de Contratos Laborales (*Employment Contracts Act, ECA*), la cual consta de cinco partes. La primera se refiere a la libertad de asociación de los trabajadores y elimina la obligatoriedad de éstos para afiliarse a algún sindicato. La segunda parte sustenta la libre negociación —pieza central de la reforma— de los trabajadores con el empleador. Los “agravios” a los trabajadores por conceptos de discriminación, acoso, maltrato

1 Esta medida fue adoptada en 1988 y es una de las pocas medidas restrictivas en el mercado.

o despido injustificado se encuentra considerado en el tercer apartado de la ECA. La cuarta parte se relaciona con la observancia de los derechos y obligaciones de los contratos establecidos entre empleado y patrón. La última se refiere a las particularidades de las huelgas legales y al cierre de la empresa durante la negociación de los contratos.

Adicionalmente, en 1991 se constituyó —en el ámbito judicial— la Corte y el Tribunal del Empleo para resolver disputas y controversias en el mercado laboral. En términos prácticos, la ECA ha implicado: el equiparar legalmente los contratos laborales con los demás contratos de tipo comercial en la economía; la negociación individual de los contratos laborales entre empleado y empleador; la posibilidad de los trabajadores de negociar —directamente o a partir de una agencia especializada— su propio contrato o adherirse al contrato determinado por la empresa; y abolir la afiliación forzosa a algún sindicato.

El excluir a los sindicatos de privilegios legales ha transformado su desempeño dentro del mercado laboral. Ahora los sindicatos fungen de agentes activos de los trabajadores —si éstos así lo solicitan— para la negociación contractual, en competencia con otros agentes (como abogados, consultores independientes y grupos de trabajadores).

La desregulación no es aún total pues los contratos individuales deben presentar ciertos parámetros: salario mínimo negociado, días feriados, paga similar para hombres y mujeres (no considera su productividad), por destacar algunos. A pesar de esto los beneficios de la reforma son tangibles: además de una menor y sostenida tasa de desempleo, el número de días acumulados en el año no trabajados por problemas laborales se redujo de 519 mil días antes de la reforma (promedio 1983-1990) a 69 mil días en promedio de 1991 a 1994.

#### d) China

China representa un caso especial en la liberalización de su mercado laboral, al pasar de una economía centralmente planeada, en la cual no había mercados como tal, a una economía dual en donde conviven empresas públicas, comunitarias y privadas. Si bien el mercado laboral aún presenta importantes barreras a la movilidad de empleados —vicios de la planeación—, las reformas instru-

mentadas desde 1980 han representado cambios radicales.

Desde los años cincuenta hasta inicios de los ochenta, prevalecieron en China sólidas barreras a la movilidad laboral de modo tal que los principios rectoros eran: **i)** tratamiento igualitario de todos los trabajadores, sin importar su productividad relativa; **ii)** empresas públicas con una función activa en las políticas de seguridad social de manera que absorbían siempre parte de la nueva oferta laboral, y **iii)** contrato laboral “tácito” vitalicio, como práctica cultural. También en su carácter de planeador central, el gobierno imponía restricciones a la movilidad geográfica de trabajadores, limitando con esto los ajustes entre la oferta y la demanda de trabajo.

En su tránsito hacia a una economía dual, el gobierno chino ha flexibilizado su mercado laboral para incrementar la productividad de su planta productiva. En 1980, se iniciaron las reformas legales para permitir la libre contratación y despido de empleados, la movilidad de éstos a empresas privadas establecidas, y la sustitución gradual y forzosa de la contratación de por vida por contratos con duración predeterminada. Paralelamente, se permitió el pago de bonos en función de la productividad como una parte importante de los salarios.

Sin embargo, en China prevalecen prácticas que limitan los beneficios de la flexibilidad en los mercados. Por ejemplo, el gobierno exige el pago de derechos para obtener el registro de residencia de un trabajador en otra localidad —hasta diez veces el salario medio de la zona—, usualmente pagado por las empresas que contratan al trabajador. De igual manera, las personas contratadas antes de 1986 conservan el derecho tácito de mantener su plaza laboral de por vida.

En términos salariales, el gobierno fija aún sueldos altos a los trabajadores de las empresas estatales, sin tomar en cuenta los resultados financieros de estas compañías. También, el Estado otorga a los trabajadores en busca de colocarse en el sector privado una licencia de hasta dos años sin goce de sueldo, pero con la protección médica y el derecho a la vivienda. En caso de no contratarse en el sector privado, los trabajadores pueden reinstalarse en las empresas paraestatales, aunque no en las posiciones principales.

## Propuestas

En México, el marco institucional hace sumamente rígido e ineficiente el funcionamiento de los mercados laborales. La legislación, en lugar de promover el bienestar de los trabajadores, en realidad lo inhibe, pues con las distorsiones que introduce genera desempleo y subempleo. Para generar condiciones en favor de un crecimiento económico sostenido y un mayor empleo en el país, se propone:

- **Basar las Relaciones Laborales en Contratos Individuales de Trabajo**

Los contratos laborales deben reflejar el libre acuerdo de voluntades en lo personal. Se propone establecer como norma general la firma de contratos individuales de trabajo, la afiliación sindical voluntaria por parte de los trabajadores y la eliminación de los contratos-ley.

El establecimiento de contratos individuales de trabajo permitirá reconocer y recompensar las diferencias en la productividad de cada persona de manera transparente. Cada trabajador y empresa tendrá interés por vincular las remuneraciones laborales con la productividad. En particular, los trabajadores tendrán grandes incentivos para incrementar sus capacidades, y las empresas por atraer al personal mejor calificado de acuerdo con sus necesidades. El resultado será una mayor producción y empleo y un incremento en el capital humano de la población a lo largo del proceso.

A su vez, la afiliación voluntaria de los trabajadores a los sindicatos alentará una sana competencia entre los mismos para ofrecer mejores servicios a sus integrantes. Éstos podrían reflejarse en el establecimiento de una bolsa de trabajo, en servicios de asesoría legal y en programas de capacitación.

Por su parte, los contratos individuales y la eliminación de los contratos-ley permitirán a las empresas definir las relaciones laborales de una manera flexible, y conforme a las condiciones de los mercados. Las empresas podrán asignar más eficientemente sus recursos en lo sectorial y regional y fortalecer

así su posición competitiva. A largo plazo, una mayor competitividad en las empresas robustecerá su viabilidad económica y facilitará la permanencia de las fuentes de empleo.

- **Permitir a las Partes la Libre Definición de la Jornada Laboral**

La jornada laboral debe ser congruente con las necesidades de los diferentes procesos productivos. Se propone eliminar el concepto de horas extra y hacer del trabajo por hora la práctica común. Además, se debe permitir la realización de contratos a prueba. Su propósito sería verificar la correspondencia entre los conocimientos y habilidades del trabajador con las necesidades de la empresa. Con una duración por tiempo limitado y mutuamente acordado entre las partes, el contrato a prueba no generaría ninguna obligación laboral para la empresa, salvo los salarios devengados durante el periodo de su vigencia.

Una mayor congruencia entre la jornada laboral y los procesos productivos ampliará las posibilidades de contratación de mano de obra. El trabajo por hora y la eliminación del concepto de horas extra permitirá a las empresas hacer un uso más intenso y continuo de sus capacidades productivas, prolongando el tiempo de funcionamiento de máquinas o extendiendo el tiempo de servicio. Así, al disminuir el costo laboral por unidad de capital necesario para la capacidad existente, se incrementará la demanda por horas de trabajo y el empleo. Además, la posibilidad de realizar contratos a prueba, posibilitará a las empresas reducir los costos de búsqueda y una contratación de personal más fácil.

- **Dejar a los Mercados la Libre Determinación de los Sueldos y Salarios**

Los sueldos y salarios deben ser determinados libremente por los mercados. Se propone eliminar barreras a la flexibilidad salarial, como son el salario mínimo y la imposición de una igualdad salarial en las fracciones VI y VII del artículo 123 constitucional.

Al eliminarse el salario mínimo se evita el encarecimiento de la mano de obra, cuando característicamente este salario se fija por arriba de los niveles que prevalecerían en los mercados. Así, las empresas no tendrían incentivos para reducir su cantidad empleada de trabajadores y para adoptar tecnologías de producción más intensivas en el uso del capital. En especial, la eliminación del salario mínimo aminoraría el desempleo de las personas con menor escolaridad, al ser su productividad menor al pago estipulado.

Por otra parte, al permitirse que los salarios se fijen libremente entre las partes de acuerdo con criterios económicos —la productividad en la mano de obra vs. el sexo o la nacionalidad— se generan incentivos para que, por una parte, prevalezca el interés de la empresa el pagar a cada trabajador el valor de su contribución a los ingresos netos y, por otra, en beneficio de los trabajadores incrementar su capital humano para acrecentar su productividad. A largo plazo, este círculo virtuoso genera una mayor producción y permite que las expansiones en el nivel de empleo puedan ir acompañadas de salarios reales en aumento.

- **Suprimir los Obstáculos a la Libre Movilidad de los Trabajadores en el Mercado Laboral**

Se deben eliminar las barreras a la entrada y a la salida de trabajadores del mercado laboral. En los contratos colectivos de trabajo se propone eliminar la obligación para el empleador de admitir de manera exclusiva como trabajadores a los miembros del sindicato contratante. Además, se propone eliminar la autorización gubernamental para el empleador en los casos de suspensión o reducción de plazas en los centros de trabajo. Las empresas deben ajustar de manera libre su plantilla laboral conforme a las condiciones del mercado, en tanto las indemnizaciones por despido deben ser homologadas con las de nuestros principales socios del TLCAN.

Al eliminarse la cláusula de exclusión de los contratos colectivos de trabajo, se fortalece el respeto al derecho constitucional de todo individuo para dedicarse al trabajo lícito de su elección, y además,

para el caso de los trabajadores desempleados, esta propuesta representa un importante opción para reintegrarlos a la fuerza laboral. Por otra parte, al reducirse las indemnizaciones por despido en el mercado laboral, a largo plazo la contratación de mano de obra resulta menos onerosa y las empresas tienen oportunidad de emplear a más personas en lugar de sustituirlas por tecnologías intensivas en capital.

- **Reducir los Costos Asociados con la Contratación de la Mano de Obra**

Se deben reducir los costos no salariales asociados con la contratación de mano de obra. Se propone eliminar el reparto de utilidades y las contribuciones patronales a la vivienda. A su vez, los pagos obligatorios correspondientes a la seguridad social deben reducirse, homologándose asimismo con los de nuestros principales socios comerciales en el TLCAN.

La contribución del trabajador al ingreso neto de las empresas está dada por su productividad marginal, pagada mediante el salario. De esta manera, con salarios libres y flexibles no existe razón económica para el pago de utilidades, pero en cambio, con la eliminación de este gravamen a la renta de las empresas se generan condiciones más favorables para crear empresas y puestos de trabajo.

En cuanto a las contribuciones patronales a la vivienda, con excepción quizás de empresas de carácter agrícola y minero, no existe una justificación económica por la cual las empresas en centros urbanos tengan que financiar la vivienda de sus trabajadores. Estos gastos frenan la creación de empleo, al incrementar el costo de utilizar la mano de obra en los procesos productivos, y por ello deben eliminarse.

Finalmente, al homologarse las contribuciones patronales a la seguridad social con las de nuestros principales socios del TLCAN, los costos laborales internos disminuirían y se fortalecería la competitividad de las empresas en beneficio de un mayor empleo a largo plazo.

## Conclusiones

En México la legislación, con sus numerosas disposiciones para la contratación y el despido de la mano de obra, hace sumamente rígido e ineficiente el funcionamiento de los mercados laborales. Contrario a su propósito original, este marco institucional inhibe el bienestar de los trabajadores.

La rigidez laboral se traduce en la práctica en altos costos de la mano de obra y en la sustitución del factor trabajo por tecnologías intensivas en capital. El salario mínimo y otros obstáculos legales a la libre movilidad del factor trabajo han resultado en un bajo número de empleos formales y en la protección a unos trabajadores en detrimento de otros, lo cual ha afectado principalmente a los menos educados, a los jóvenes y a las mujeres.

En contraste, la evidencia internacional revela que en tanto mayor sea la flexibilidad en los mercados laborales mayor es el crecimiento económico a largo plazo. La flexibilidad incrementa la productividad de la mano de obra y permite que las expansiones en el nivel de empleo estén asociadas con incrementos en los salarios reales. Además, durante el ciclo económico, las recesiones son menos profundas y las expansiones más sólidas.

Si bien los mercados laborales de nuestro país presentan una gran rigidez, las ganancias potenciales en productividad, eficiencia y empleo son también altas en el caso de flexibilizarlos. Nuestras propuestas se orientan hacia esa dirección. Los mecanismos de mercado, y en especial una mayor competencia en los mercados laborales, es vista como un medio eficaz para generar incentivos para una mayor productividad laboral en beneficio de un desarrollo económico sostenido a largo plazo.



## Bibliografía

Banco Mundial (2003), "Labor & Employment", en <http://www.worldbank.org/data/databytopic/labor.html>

Betcherman, G. (2002), "An Overview of Labor Markets World-Wide: Key Trends and Major Policy Issues", *Protección social*, Documentos para Discusión, núm. 0205, Banco Mundial, abril

\_\_\_\_\_, A. Luinstra y M. Osawa (2001), "Labor Market Regulation: International Experience in Promoting Employment and Social Protection", *Protección social*, Documentos para Discusión, núm. 0128, Banco Mundial, noviembre

Fondo Monetario Internacional (2003), "Unemployment and Labor Market Institutions: Why Reforms Pay Off?", *Panorama Económico Mundial*, capítulo 4, abril

Forteza, Alvaro y Martín Rama (2001), "Labor Market Rigidity and the Success of Economic Reforms across More than 100 Countries", Documentos de Trabajo num. 2521, Banco Mundial, Grupo de Investigación para el Desarrollo, enero

Frenkel, Roberto, y Jaime Ros (2003), *Unemployment, Macroeconomic Policy and Labor Market Flexibility, Argentina and Mexico in the 1990s*, CEPAL

Gang, F., M. R. Lunati, y D. O'Connor (1998), "Labour Market Aspects of State Enterprise Reform in China", Documentos Técnicos núm. 141, Centro de Desarrollo de la OCDE, octubre

Gregory, R.G. (1999), "Labour Market Outcomes in the UK, NZ Australia and the US: Observations on the Impact of Labour Market and Economic Reforms", Documentos de Trabajo núm. 401, Universidad Nacional de Australia, mimeo

Heckman, James, y Carmen Pagés (2000), "The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets", Documentos de Trabajo num. 7773, Oficina Nacional de Investigación Económica, junio

Krueger, A. B., y J. Pischke (1997), "Observations and Conjectures on the US Employment Miracle", Documentos de Trabajo núm. 6146, NBER, agosto

OCDE (2002), "Employment Outlook" en <http://www.oecd.org/EN/document/0,,EN-document-5-nodirectorate-no-15-31215-5,00.html>

OIT (2003), "Statistical Databases: Union" en <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/business/index.htm>

Sánchez, M. (2001), "La necesidad de una reforma laboral", sección negocios, columna Razones y Proporciones, periódico *Reforma*, México, 19 de junio

\_\_\_\_\_, (2003), "La flexibilización del mercado laboral", sección negocios, columna Razones y Proporciones, periódico *Reforma*, México, 29 de abril

Stefano Scarpetta, y Thierry Tresselt (2002), "Productivity and Convergence in a Panel of OECD Industries: Do Regulations and Institutions Matter?" Documentos de Trabajo núm. 342, OCDE, División de Economía

## Estudios Económicos

### *Economista Principal*

Manuel Sánchez González

Tel. (5255) 5621-3660

manuel.sanchez@bbva.bancomer.com

### *Estudios Macroeconómicos y Políticos*

Fernando González Cantú

5621-6310

f.gonzalez8@bbva.bancomer.com

David Aylett

5621-4748

dp.aylett@bbva.bancomer.com

Eduardo Torres Villanueva

5621-2493

e.torres@bbva.bancomer.com

### *Sistema Financiero y Bancario*

Nathaniel Karp

5621-7718

n.karp@bbva.bancomer.com

Fco. Javier Morales E.

5621-5567

fj.morales@bbva.bancomer.com

Jorge Chirino Campos

5621-6275

j.chirino@bbva.bancomer.com

Javier Amador Díaz

5621-4154

j.amador@bbva.bancomer.com

### *Estudios Sectoriales y Regionales*

Eduardo Miguel Angel Millán Lozano

5621-4143

e.millan@bbva.bancomer.com

Alma G. Martínez Morales

5621-6243

ag.martinez2@bbva.bancomer.com

### *Economía Internacional y Propuestas a Autoridades*

Carlos A. Herrera Gómez

5621-2486

carlos.herrera@bbva.bancomer.com

Octavio R. Gutiérrez Engemann

5621-3095

o.gutierrez3@bbva.bancomer.com

### *Información y Apoyo a Negocios*

Eligio San Juan Reyes

5621-4210

me.sanjuan@bbva.bancomer.com

Leonardo Beltrán Rodríguez

5621-7694

leonardo.beltran@bbva.bancomer.com

### *Coordinador*

Fernando Tamayo Noguera

5621-5994

fernando.tamayo@bbva.bancomer.com

Fax (5255) 5621-3297

5621-5823

Puede consultar este documento en:

<http://www.bancomer.com/economica>