

**REPORTE DE INVESTIGACIÓN TITULADO:**  
**EL CAMBIO INSTITUCIONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO DE MÉXICO.**  
**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**  
**“LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS INFORMALES EN MÉXICO”**  
**NÚMERO DE REGISTRO 996**

**Oscar Enrique Martínez López<sup>1</sup>**

**Presentación**

El presente reporte de investigación del Dr. Óscar Enrique Martínez López, que lleva por título “El cambio institucional en el mercado de trabajo de México”, está vinculado al proyecto de investigación “Las actividades económicas informales en México”, aprobado por el Consejo Divisional el 28 de febrero de 2012 y con número de registro 996 ante la Coordinación Divisional de Investigación. El reporte analiza, tomando como perspectiva teórica la economía institucional, las transformaciones del mercado laboral en México durante el tiempo transcurrido del siglo XX derivadas de los cambios en las legislación y regulación laboral.

**Dr. Sergio Cámara Izquierdo**  
**Jefe del Departamento de Economía**

**Abril de 2021**

---

<sup>1</sup> Profesor Investigador del Departamento de Economía de la UAM Azcapotzalco.

## **Introducción**

El cambio institucional requiere revisar tres aspectos fundamentales: la dependencia de la trayectoria, la estructura artefactual y la eficiencia adaptativa (North, 2005). En este sentido, el reporte aborda las modificaciones a la regulación laboral durante las dos décadas del siglo XXI mercado de trabajo con base en la teoría económica institucional, por un lado, a partir de su visión del mercado de trabajo (diferente de la neoclásica) y, por otra parte, en función de las variables del cambio institucional. Así pues el trabajo está estructurado en cuatro secciones: la primera, define el enfoque de la economía institucional sobre el mercado laboral como marco teórico y metodológico como base de la investigación; la segunda analiza la dependencia de la trayectoria en el mercado de trabajo en México que condiciona su cambio institucional definido entre 2000-2020, identificando el modo de regulación laboral que se está configurando actualmente en la economía mexicana; la tercera da cuenta de la estructura artefactual del mercado de trabajo en México expresando los elementos tangibles e intangibles del funcionamiento del mismo; y la cuarta expone la tercera variable del cambio institucional, denominada a manera de pregunta ¿eficiencia adaptativa en la regulación laboral de México? con el objetivo de responder qué tan eficiente ha sido la adaptación de las instituciones del mercado laboral hacia una economía competitiva o a una economía de rentas en el contexto de un nuevo gobierno mexicano.

### **1. LA TEORÍA INSTITUCIONAL DEL MERCADO LABORAL**

La corriente institucionalista se distingue por reconocer que el comportamiento de los agentes económicos de una sociedad está condicionado por un conjunto de normas escritas, tales como leyes, reglamentos o regulaciones (instituciones

formales), o por normas no escritas, como por ejemplo hábitos, costumbres o tradiciones (instituciones informales), las cuales proporcionan un conjunto de incentivos que promueven una determinada forma de interacción entre los individuos de una sociedad.

La teoría institucionalista se contrapone a esta visión neoclásica del mercado laboral porque plantea que el funcionamiento del mercado de trabajo no puede ser explicado por el mismo esquema teórico-analítico del mercado de productos. La perspectiva institucional plantea que el funcionamiento del mercado de trabajo está condicionado por un conjunto de normas institucionales que son generadas por las relaciones entre el Estado, empresarios y sindicatos que, en cada caso, dan lugar a una determinada asignación de puestos de trabajo y a su correspondiente estructura salarial (Kerr, 1950).

En este sentido, hay dos importantes diferencias con respecto al modelo neoclásico: primero, incorpora factores institucionales en el funcionamiento del mercado laboral; y segundo, destaca la importancia de la acción colectiva de los sindicatos, empresarios y el Estado que condicionan las relaciones laborales.

Incluso Robert Solow, representante de la teoría del crecimiento neoclásica, resaltó que el mercado de trabajo registra peculiaridades importantes que lo hacen diferente a los demás mercados. Este autor, defiende su tesis demostrando que el mercado de trabajo no puede ser entendido sin tomar en cuenta que los participantes, tanto trabajadores como empresas, tienen ideas muy claras sobre lo que es justo o injusto. Existen, según Solow, tres razones importantes para probar esta afirmación. La primera razón, tiene que ver con el hecho de que cotidianamente se está hablando de lo que debe ser justo e injusto en el mercado laboral, de ahí que las negociaciones y convenios en el mercado de trabajo desempeñen un papel muy importante como mediadores de posibles relaciones conflictivas. La segunda razón, es porque dichos factores institucionales muy a menudo y destacadamente figuran en la literatura que trata sobre las relaciones empresariales y gestión de

personal. La tercera razón es atribuida al hecho de reconocer que los salarios y el empleo están extremadamente relacionados a la condición social y a la autoestima de los individuos. Solow, concluye que precisamente las instituciones, normas o reglas sociales determinan las formas de comportamientos aceptables o no aceptables en el mercado de trabajo (Solow, 1992).

Con base en estos argumentos Solow muestra la incapacidad de la teoría neoclásica para explicar el funcionamiento del mercado de trabajo al estudiarlo exactamente igual que a los demás mercados; y sugiere que un modelo que intente explicar el mercado de trabajo no debe dejar aún lado los factores institucionales que condicionan el comportamiento tanto de los empleados como de las empresas.

La definición del mercado de trabajo como una institución requiere los siguientes requisitos ((Kerr, 1950):

- a) La estructura salarial debe reflejar las diferencias entre los trabajadores. Trabajadores que realizan actividades remuneradas similares deben recibir salarios similares, mientras que trabajadores que realizan trabajos diferentes deben recibir salarios diferentes. Los controles institucionales, tales como la negociación colectiva, existente en las relaciones laborales entre los trabajadores, empresario y el Estado deben sustituir al mecanismo de oferta y demanda para fijar los salarios y asignar la distribución de los niveles de empleo.
- b) El mercado institucional indudablemente determina el nivel general de los salarios. Algunas ocasiones la existencia de los factores instituciones provocan que el nivel general de salario no se comporte como podría esperarse.
- c) La distribución de las oportunidades de empleo se ve afectada por las reglas institucionales que limitan la entrada, la movilidad y la salida del trabajo.
- d) La libertad de asociación de los trabajadores a las diferentes organizaciones que determinan la negociación colectiva.

- e) Generalmente, los factores institucionales en el mercado de trabajo deben proporcionar certidumbre, orden y disciplina en las relaciones laborales. Así pues, la teoría institucional, a diferencia de la escuela neoclásica, no considera que el mercado de trabajo funcione bajo un modelo de competencia perfecta, sino que el análisis del mercado de trabajo debe realizarse estudiando los factores institucionales que determinan los niveles de salario y de empleo.

Analizar el marco institucional de cualquier economía implica no solamente enunciar cuáles son las reglas, regulaciones o normas estrictas o no escritas, términos de hábitos, costumbres, o tradiciones, sino que también involucra analizar cómo ha sido la evolución de estas y, por consiguiente, cómo la economía se ha adaptado a los cambios institucionales (North, 1995 y 2005). En este sentido, la evolución y la adaptación de una economía al cambio institucional depende de la comprensión de tres variables significativas: 1) la dependencia de la trayectoria, 2) la estructura artefactual y 3) la eficiencia adaptativa.

La dependencia de la trayectoria significa la forma por la cual las instituciones formales e informales derivadas del pasado condicionan las decisiones del presente. Es decir, la trayectoria provee un determinado marco institucional que refleja las creencias acumuladas de una sociedad. Estas últimas constituyen la herencia cultural influenciada por un modelo mental compartido (North, 2005). Dicha estructura institucional puede reciclarse y autorreforzarse a lo largo del tiempo, con mayor o menor eficiencia y eficacia en función del predominio de empresarios o inversionistas innovadores sobre aquellos que realizan y fomentan la captura de rentas (Jeannot, 2014).

La estructura artefactual es el conjunto de creencias, instituciones, herramientas, instrumentos y tecnología con los que una economía funciona. Por consiguiente, dicha estructura no sólo juega un papel importante en la toma de decisiones de los agentes económicos, sino que constituyen el andamiaje físico (materiales,

herramientas instrumentos y técnicas) y humano (conocimiento e instituciones) que condicionan el éxito o fracaso de una nación (North, 2005). En otras palabras, constituye los factores productivos tangibles e intangibles que proporcionan mayor o menor éxito de una economía, sí dichos elementos logran fomentar y consolidar la innovación en vez de la captura de rentas se alcanzará una nación competitiva que prioriza las ganancias por productividad contrario a una que priorice las rentas económicas (Jeannot, 2014).

La eficiencia adaptativa representa la habilidad con la que algunas sociedades se ajustan flexiblemente a las modificaciones de sus respectivos marcos institucionales. Dicha habilidad implica un proceso de aprendizaje desarrollado a lo largo del tiempo para adaptarse a las nuevas instituciones en función de la dependencia de la trayectoria y de la estructura artefactual. Por lo tanto, el resultado puede ser que la adaptación implique eficiencia o ineficiencia (North, 2005). Las sociedades se adaptan eficientemente al cambio institucional cuando existe flexibilidad de transformar la dependencia de la trayectoria para valorizar correctamente la estructura artefactual, es decir en palabras de Jeannot una eficiencia adaptativa manifiesta la vocación y aptitud de una economía para promover la innovación, tanto en los elementos tangibles como en los intangibles de la estructura artefactual, que provoca bienestar social (Jeannot, 2014).

En este sentido, esta investigación revisará el cambio institucional en el mercado laboral de México bajo la metodología propuesta de Douglas North sobre las tres variables que explican una modificación institucional.

## **2. LA DEPENDENCIA DE LA TRAYECTORÍA EN EL MERCADO LABORAL**

La teoría institucional propuesta por North ha enseñado que las instituciones, entendidas como las reglas del juego, son creadas por el hombre para mediar la interacción humana a través de un sistema de creencias sobre una realidad

percibida. Este sistema de creencias se deriva de un modelo mental compartido a partir de la información proporcionada y del proceso de aprendizaje de las experiencias pasadas que influyen en el presente y condicionan las decisiones y resultados futuros (North, 1993). Por consiguiente, el conjunto de instituciones refleja las creencias acumuladas de una sociedad que constituyen una herencia cultural, o en términos de la teoría del cambio institucional, representa la dependencia de la trayectoria.

El modelo mental compartido que puede identificarse en la dependencia de la trayectoria durante la mayor parte del siglo XX (1930-1980) es aquel basado en el modelo económico de la sustitución de las importaciones (MSI). La idea fundamental del MSI era lograr la inserción de la economía mexicana dentro de una senda de capitalismo industrial a través de dos argumentos principales: las empresas nacionales no podrían resistir la recuperación y crecimiento del ambiente competitivo en los mercados internacionales por sus debilidades estructurales, por ejemplo, la concentración de las exportaciones en productos de origen primario; el deterioro de los términos de intercambio; la existencia de mercados internos poco desarrollados; la escasez de capital y de mano de obra calificada, y, finalmente, la dependencia tecnológica. El segundo argumento fue que el apoyo del Estado ayudaría a corregir las fallas del mercado en la provisión de bienes públicos estratégicos en tres aspectos que destacan por su importancia: 1) promoción de infraestructura básica en transporte y comunicaciones (puertos, ferrocarriles, carreteras), energéticos, etc.; 2) financiamiento a la industria a través de la banca de desarrollo con tasas de interés subsidiadas, y 3) provisión de insumos intermedios de uso extensivo a precios subsidiados (Ayala, 2003: 343-344).

En concreto se pensó en transitar gradualmente en la sustitución de importaciones comenzando primero por los bienes de consumo final para después comenzar con los bienes de capital. Se planteó que los incentivos establecidos generarían un entorno favorable a la inversión al garantizar un mercado cautivo, ganancias atractivas y seguras, acelerada recuperación de inversiones y, por supuesto,

apoyos fiscales y financieros considerables. A partir de 1947 se estableció un extenso sistema de protección a la industria nacional, basado en cuotas de importación y centrado en la producción de bienes de consumo, con el objetivo de garantizar un mercado cautivo; la Secretaría de Hacienda proporcionó mayores incentivos fiscales para promover las reinversiones de utilidades, asimismo mantuvo y amplió una política de fomentar la creación de nuevas empresas por medio de subsidios y exenciones fiscales así como el importante apoyo de Nacional Financiera; a lo anterior se sumó el desarrollo, aunque incipiente, del sistema bancario (Cárdenas, 2010: 516).

Es importante destacar que el MSI basado fundamentalmente en una política proteccionista para consolidar un mercado interno y promover la industrialización de la economía mexicana fue resultado de un modelo mental compartido entre funcionarios del gobierno y la mayoría de los líderes empresariales en el que existía la convicción de que:

- a) Era necesario reducir la dependencia del exterior para disminuir los choques externos que provocaban desequilibrios en la balanza de pagos.
- b) El desarrollo del país debía lograrse a través de la consolidación y fortalecimiento del mercado interno. Es decir, se pensó en integrar verticalmente todas las actividades productivas, ocasionando que la sustitución de importaciones podría lograrse no sólo en bienes de consumo final, sino que se avanzará hacia bienes intermedios y de capital (Cárdenas, 2010: 518).

Ante este entorno proteccionista del Estado en el MSI, también se asumió el deber de proteger a los trabajadores con el objetivo de que éstos no fueran obligados a laborar en condiciones inadecuadas, lo que resultó en la elaboración de una legislación (la Constitución de 1917: en particular el artículo 123) en donde quedaron plasmados los derechos sociales que aseguraban el mínimo de garantías sociales a los asalariados, por lo que se forma el derecho de trabajo (Ciudad, 2002: 4). En este sentido, el derecho de trabajo nace como un conjunto de normas con el fin de garantizar el equilibrio y justicia social en las relaciones laborales. El Estado con el



fin de controlar el conflicto social buscó controlar la huelga, la negociación colectiva, e igualmente concedía una protección más o menos generosa a la contratación individual.

Por tanto, en el MSI la regulación laboral nació bajo la gran intervención estatal para permitir la posibilidad de que en las relaciones capital-trabajo lograran satisfacer sus respectivas necesidades. Por consiguiente, las protecciones laborales quedaron más subordinadas a los criterios del Poder Ejecutivo que a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Dicho modelo se caracterizó por: a) la protección legal para todos los asalariados, vía reducción o eliminación de la discrecionalidad patronal en la duración del empleo y en la especificación de las condiciones de trabajo; b) el fortalecimiento de la acción colectiva reconociendo los poderes coactivos de los sindicatos (agremiación, contratación, cláusulas de exclusión) y del derecho de huelga, frente a restricción de las libertades individuales, en complemento al control estatal de la acción organizativa y reivindicativa. Al mismo tiempo, se dejó un menor margen para la intervención patronal en el proceso de sindicalización; c) la injerencia tutelar del Estado a favor de la parte más débil de la relación laboral, con mayores oportunidades de discrecionalidad, sobre todo en lo concerniente con la prevención de las huelgas y en la resolución de los conflictos individuales y colectivos como resultado de un sistema de justicia laboral tripartito (representación de los trabajadores, los patrones y el gobierno) dependiente del Poder Ejecutivo; y d) no se anticipó alguna forma de participación de los trabajadores o los sindicatos en la dirección y administración de las empresas ni en los procesos de producción; por el contrario, se reglamentó su presencia en los órganos estatales de administración y justicia laboral (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Juntas de Conciliación y Arbitraje) (Bensusán, 1998: 42-43).

De tal forma, la regulación laboral en el MSI se convirtió en un elemento más que definió el sistema político de esa época: la concentración del poder en el ejecutivo, el partido de Estado (el Revolucionario Institucional, PRI) y la afiliación colectiva de los asalariados como sector por medio de los sindicatos a dicho partido en 1938

(Bensusán, 1998: 43). El corporativismo sindical se convirtió en una parte fundamental del sistema, sin embargo, su función referente a la negociación de los términos de contratación con los patrones fue irrelevante, debido principalmente a dos causas: la primera, radica en que las decisiones en materia de política laboral y salarial estaban subordinadas a nivel macropolítico por el Poder Ejecutivo, influidas en primer término, por consultas con los empresarios, y después en segundo término, con los dirigentes cupulares del gremio sindical; en consecuencia, el margen real para la negociación de los salarios y las prestaciones era muy reducido a nivel de empresas, ramas y regiones; y segundo, la administración de las empresas y los procesos productivos quedaron supeditados exclusivamente a la orden de las gerencias, tanto del sector privado como del gran sector paraestatal, por lo que los sindicatos no desempeñaron ningún papel sobre estos temas. En sí las relaciones laborales fueron impuestas de forma unilateral por las direcciones de las empresas, aunque las prácticas y costumbres locales tuvieran siempre un peso informal significativo cotidianamente en el ámbito del trabajo (Bouzas et al, 2002: 171).

Debido a lo anterior y a la existencia de un modelo de economía cerrada y con una industria protegida por el Estado, los empresarios mostraron poca preocupación por la calidad y productividad, como es de esperarse en una economía improductiva. Los resultados de las empresas y el empleo en función del grado de asociación y/o arbitrariedad entre los líderes empresariales y el Estado, desde los tiempos de la colonia (Moreno-Brid y Ros, 2004: 41). La regulación laboral establecida en México tiene su dependencia histórica en las leyes del Derecho Civil, más que en el Derecho consuetudinario, impuestas en la etapa de la conquista y la colonización. Por lo que se afirma que aquellos países con leyes civiles dependen más del tipo de regulación y del Estado propietario a diferencia del "common law" que dependen más de los contratos privados y del mercado. Por consiguiente, estos últimos tienen una regulación menos pesada y un sistema de seguridad social menos generoso en el mercado de trabajo puesto que los contratos privados y el mercado proporcionan la seguridad (Botero et al, 2003: 07-09).

A partir de 1983 y hasta el gobierno de Peña Nieto 2018 (al menos en el discurso político de las autoridades gubernamentales) se estableció un modelo de desarrollo económico basado en la ideología neoliberal introduciendo una serie de cambios económicos, pero que en particular lo que se propone es cambiar las bases del proceso de acumulación de capital que le da prioridad al mercado externo sobre el interno y fomenta la entrada de capital extranjero. Desde el punto de vista institucionalista, en particular Jeannot (2001: 123-124), lejos de ser un modelo neoliberal, puede interpretarse como un intento de transformación de la economía improductiva en una economía de productividad (basada en los incentivos de las ganancias de productividad más no en usufructo rentas económicas). Este intento de transformación comenzó con todo un ciclo de reformas económicas en busca de lograr la eficiencia y eficacia económica sustentadas en las ganancias de productividad y con ello lograr competitividad, la cual se ha convertido en una exigencia en un mundo globalizado.

La creencia compartida por los actores económicos a finales del siglo XX se percibía como la única vía para salir del atraso y despegar hacia una economía de primer mundo. El sistema de creencias del nuevo modelo confiaba en que el país crearía ventajas comparativas y altos niveles de competitividad fundados en el desarrollo tecnológico propio. Los principales objetivos se planteaban en dos direcciones: lograr estabilidad económica (controlar la inflación y el déficit fiscal) y promover una economía abierta y competitiva hacia el mercado externo. Esta última prioridad basada en: la simplificación de procesos administrativos, la desregulación y, en una mejor infraestructura que propicie la descentralización. Todas estas prioridades como elementos del cambio estructural (Ruíz y Zubirán, 1992: 19-20; Dussel, 2001: 21). Por consiguiente, podemos llamar a este segundo modelo mental Modelo Orientado al Sector Externo (MOSE)

Desde el ámbito internacional por la gran economía estadounidense y por los organismos internacionales, FMI y BM, se proponía un conjunto de políticas que las

economías en desarrollo podrían ejecutar bajo sus propias circunstancias para incorporarse a la senda del desarrollo económico en un entorno de mundialización de la economía de mercado. Las medidas de ajuste estructural sugeridas recibieron el nombre de “Consenso de Washigton” llamado así porque representaba el acuerdo del FMI, BM, de la Reserva Federal y del Congreso de los Estados Unidos, así como de algunos otros agentes que ocupaban importantes cargos de administración y de los grupos de expertos. El consenso de Washington puede ser interpretado como un “complejo político-económico-intelectual” (Williamson 1990: 68, citado por María Serrano).

Realizando una interpretación del Consenso de Washington bajo la mirada de la teoría económica institucional de North lo entendemos como un sistema de creencias que entiende a la realidad de las economías en vías de desarrollo de los años ochenta, en particular a la economía mexicana, como necesitados de una orientación en sus estrategias de desarrollo en la que una de las principales economías desarrolladas, Estados Unidos, y de los organismos internacionales, serían los principales asesores y unidades de apoyo financiero. Un sistema de creencias que representó un consenso que contaba con un modelo normativo, el decálogo institucional del consenso,<sup>2</sup> sobre cómo debería funcionar la estrategia de política económica de los países en vías desarrollo. Más que un complejo

---

<sup>2</sup> El decálogo del Consenso de Washington puede ser resumido de la siguiente manera: 1) Disciplina Fiscal: implica reconocer que la mayoría de los desequilibrios macroeconómicos se deben fundamentalmente a déficit fiscales cuantiosos y persistentes. 2) Reordenación de las prioridades del gasto público: la idea fundamental consistía en recortar el gasto para no generar mayores impuestos. Implicaba reasignar los subsidios en materia productiva a subsidios en programas de apoyo social. 3) Reforma fiscal: establecer como objetivos principales de cambio en las instituciones fiscales el aumento recaudación tributaria, disminución de gasto público y solucionar el déficit público. 4) Liberalización financiera: definir las tasas de interés vía el mercado y las tasas de interés reales debían ser positivas. 5) Tipo de cambio competitivo: prerequisite para el crecimiento basado en las exportaciones. 6) Liberalización del comercio: eliminaciones de barreras comerciales tales como permisos a la importación o la disminución de los impuestos al comercio internacional. 7) Liberalización de la inversión extranjera directa: permitir la entrada de capital extranjero para inversiones productivas dejaría un derrame no sólo de capital sino también de conocimiento y de tecnología. 8) Privatizaciones: disminuir el gasto público a partir de la privatización de las empresas paraestatales. 9) Desregulación: consistente en la eliminación de los obstáculos legales a la entrada de capital nacional y extranjero a los mercados protegidos anteriormente por la reglamentación del modelo de desarrollo anterior. 10) Derechos de propiedad: definir correctamente los derechos de propiedad pues representan un mecanismo de eficiencia del desarrollo de una economía de mercado (Martínez y Reyes, 2012: 46-48).

intelectual representa un modelo mental compartido (dominante) por los intereses económicos del capitalismo globalizado, pero también y de hecho fundamentalmente coincidió con la necesidad de la economía mexicana de encontrar soluciones que en este caso contó con la coincidencia de intereses tanto de la iniciativa privada como de los hacedores de política de la economía mexicana. Así el MOSE implicaba contar con un sistema político que representaba un compromiso de los intereses de los diferentes grupos económicos, que se reconfiguraban en el país a causa de la crisis del MSI, y de la clase política que al final de cuenta establecían un marco institucional que respondiese tanto a los intereses del capitalismo globalizado como a los de las élites económicas y políticas de México.

Desde nuestra perspectiva, la implementación de un nuevo modelo económico no sólo responde a la necesidad de una solución a los problemas macroeconómicos registrados durante la mayor parte de la década de los ochenta o incluso a un cambio de dirección de los programas de ajuste ortodoxos a finales de la misma década, o a un nuevo régimen de acumulación, sino que además representa una forma de insertarse al mundo de la globalización económica. Así como la prioridad en el mercado interno se fundamentó en la sustitución de importaciones en la que se intentó desarrollar un capitalismo industrial, la prioridad en el mercado externo a través del modelo orientado al sector externo constituye la transición y la transformación hacia una economía competitiva en la época de la globalización.

El MOSE estableció un eje normativo que puede ser reinterpretado como una versión de la regla de las tres "D": Desprotección, Desregulación y Desestatización. Esta reinterpretación aplica a nivel general de la economía y no sólo al sector financiero como nos enseñó Bourguinat en su interpretación sobre la globalización financiera (Bourguinat, 2009: 99). Bourguinat define la regla de las tres D como: descongestionamiento, desreglamentación y desintermediación en el ámbito de los mercados financieros ante la globalización financiera. Así el punto común en nuestra

interpretación es que en efecto la aplicación de dicho eje normativo responde a la forma de insertarse en el proceso de mundialización.

El cambio institucional en el mercado laboral mexicano no coincidió en términos oficiales con la etapa reformista de finales del siglo XX llevado a cabo bajo el MOSE. La participación del Estado mexicano, a pesar del gran adelgazamiento registrado a partir de 1983, en el espacio de las relaciones laborales no registró cambios formales hasta finales de 2012 en el gobierno de Felipe Calderón y posteriormente a principios de 2017 en el gobierno de Peña Nieto, gobiernos en los que en efecto se plasmó de manera formal el modelo de regulación laboral del MOSE. La regulación laboral vigente hasta la primera década del siglo XXI mostró rigideces o quedaba rebasada por el contexto nacional e internacional de un mundo globalizado y, por tanto, cada vez más enfrentado a la competitividad externa. Por consiguiente, varios autores resaltaron un conjunto de debilidades institucionales:

- La ley laboral puede ser un gran obstáculo en un proceso de reajuste de la fuerza de trabajo en un contexto de apertura económica, porque los costos comparativos de despedir a un grupo de empleados pueden significar una carga financiera no razonable para la empresa típica del modelo de sustitución de importaciones (Samaniego, R. 1991:238).
- Analizando la flexibilidad de dicho ordenamiento por medio de tres variables: para contratar, despedir y determinar condiciones de trabajo; México contaba con una de las regulaciones laborales más rígida del mundo (Botero, J., Djankov, S. et al, 2003:17).
- El Banco Mundial, en sus reportes anuales sobre la facilidad para hacer negocios, reflejan altas inflexibilidades de la ley para despedir y contratar empleados hasta antes de 2012.
- Otro caso de distorsión del mercado laboral que puede afectar incluso a los trabajadores es la disposición legal que establece el salario mínimo, es decir los salarios nominales son rígidos a la baja. Esta disposición los afecta en cuatro maneras. La primera se presenta cuando al fijarse un salario por encima del que regiría si el salario estuviera determinado por la ley de oferta

y demanda del mercado laboral, se genera una reducción en la cantidad demanda de empleados puesto que se encarece la utilización de mano de obra para las empresas, por lo que estas optan por tecnologías de producción relativamente más intensivas en el uso de capital. La segunda radica en que, si el argumento para establecer el salario mínimo es proteger a los trabajadores con menor capital humano o menos productivos, es precisamente a estos a los que se perjudica con esta ley, puesto que la empresa al enfrentarse a un crecimiento de los costos de la mano de obra determinados exógenamente, los trabajadores menos productivos son los primeros en despedir. Una tercera forma de perjudicarlos es que al establecer el salario mínimo provocan que aquella población económicamente activa, sin un lugar de trabajo, esté dispuesta a laborar por debajo incluso de un pago mínimo si es que se hubiese dejado libre el salario. Por último, otra forma de afectarlos es que, si se fija un salario mínimo significativamente mayor que el que debería darse en una situación de equilibrio, provocaría presiones especulativas, es decir, como resultado de este incremento en los costos de la fuerza de trabajo, los precios de los productos tenderían a aumentar, disminuyendo el poder adquisitivo de los salarios (Katz, I., 1999: 319-321). Por ello es necesario que los salarios estén ligados a la productividad, para poder incrementar los niveles de empleo e incluso los salarios.

- Otra de las rigideces de la ley del trabajo es con respecto a la contratación temporal. Por ejemplo, un estudio de Adriana Marshall sobre las legislaciones laborales en siete países latinoamericanos, entre ellos México, concluye que precisamente la legislación mexicana es una de las más restrictivas (citada por Jaime, E. et al, 2002: 76). Ante esta limitación se restringe la creación de empleos formales mediante los contratos temporales y se sobre utiliza a la fuerza laboral ocupada a través del uso de las horas extras. Sin embargo, es dudoso que en la mayoría de los casos los pagos de estas horas extras se cumplan conforme lo indica la ley, por consiguiente, es necesario hacer que se cumplan o disminuir las trabas para la contratación temporal.

- Las relaciones laborales fueron impuestas de forma unilateral por las direcciones de las empresas, aunque las prácticas y costumbres locales tuvieran siempre un peso informal significativo cotidianamente en el ámbito del trabajo (Bouzas et al, 2002: 171).
- Uno de los aspectos problemáticos de la contratación colectiva en México está en la simulación sindical y en la negociación (Bensusán, 2006: 40).
- Otros problemas con los sindicatos son: las cláusulas de consolidación sindical que imponen indirectamente la afiliación y permanencia obligatoria de los sindicatos mexicanos, si y solo si el sindicato cuente con el apoyo del empleador. Estas cláusulas el sindicato las utiliza como mecanismos coactivos por lo que son usadas para disciplinar a las bases, más que para garantizar la unidad sindical. Una situación más grave, es la parcialidad de las instancias encargadas de resolver los conflictos entre los sindicatos: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en el nivel federal, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el ámbito local (Bensusán, 2006: 41).

Ante esta inflexibilidad en la legislación laboral en los hechos existió una flexibilidad corporativa en la que las relaciones laborales entre trabajadores y representantes sindicales, por un lado, y entre estos y los dirigentes de las empresas, por el otro, dieran un contenido sumamente flexible al nuevo proyecto económico. En este sentido, la estrategia de la economía mexicana se implantó sin modificaciones a la legalidad laboral y aprovechó la flexibilidad corporativa resultado del sometimiento de los líderes sindicales (detentadores de esos contratos colectivos e interlocutores de las políticas salariales y de los pactos) al modelo orientado al sector externo. Por consiguiente, la regulación laboral en la práctica pasó de servir como mecanismo propicio para mejorar las condiciones laborales y al mismo tiempo para liberal a la pequeña y mediana empresa de muchas de las ataduras legales, a convertirse en un medio por el cual se impusieron modificaciones en las relaciones laborales dirigidas a establecer comportamientos cada vez menos proteccionistas y más discrecionales: menor intervención de los sindicatos en la movilidad vertical y



horizontal de los trabajadores en la empresa, precarización del empleo, menores costos salariales directos e indirectos (Bensusán, 1998: 39-45).

Es importante mencionar que en el contexto mundial las relaciones laborales implicaban un proceso de flexibilización laboral, pero no sólo de la regulación laboral, sino que abarcara: flexibilidad del proceso de trabajo, del empleo y del salario. En cuanto a la primera, la pauta a seguir es la flexibilización en la determinación de las funciones de las categorías, la compactación de los tabuladores de categorías contractuales, la polivalencia, la movilidad interna, la elasticidad de la jornada laboral, el ascenso por los niveles de calificación alcanzados y la exclusión de los sindicatos tanto en la definición de la intensidad, calidad y productividad del trabajo, como en la utilización de cambios tecnológicos y de cambios en la organización del trabajo. Referente a la flexibilidad en el empleo, los dirigentes empresariales buscan aumentar su capacidad de decisión unilateral en tres aspectos fundamentales que son difíciles de alcanzar en el anterior modelo: la posibilidad de emplear y despedir, en especial a empleados eventuales; la oportunidad de aumentar los contratos de trabajadores de confianza (es decir, de los no sindicalizados con lo cual se apunta hacia el adelgazamiento o a la desaparición de los sindicatos), frecuentemente marginados de las prestaciones de ley y de las anteriores formas de contratación todavía vigentes; tener la facultad de realizar reajustes del personal tanto de confianza como de base, según en las condiciones adversas de la economía y de las empresas. Concerniente a la flexibilidad salarial, la primera modificación ha sido el paso del salario remunerador a la etapa de contención a través del pacto social entre el Estado, sindicatos y organizaciones empresariales de los llamados topes salariales para regular los aumentos y las políticas de diversificación salarial, agregándose paulatinamente junto a ello y, como factor primordial, el salario de acuerdo al nivel de productividad laboral alejándolo de criterios corporativos (Bouzas, 2002: 183).

De acuerdo con Bouzas (2002: 184), el tipo de regulación laboral establecido hasta la primera década del siglo XXI fue procedimental debido al carácter conservador

del sector empresarial, en cuanto a la falta de reconocimiento de la participación de los trabajadores en el ámbito productivo y en las formas de organización del trabajo, puesto que la discusión sobre las modificaciones que habrían que realizarse para que México participara en la liberalización del mercado de trabajo no se llevó a cabo porque afectaba intereses tanto de los empresarios como por parte del gobierno. Por consiguiente, la estrategia fue diferente, autoritaria, vertical e influyendo en los factores estructurales que prácticamente imponían los cambios, primordialmente a través de una constante separación de trabajadores. Se privatizaron un gran número de empresas, acompañadas de despidos masivos que marcaron un fuerte deterioro de condiciones de empleo, de trabajo y vida para millones de personas que sólo encontraron opciones en el sector informal de la economía o en los Estados Unidos. Si efectivamente hubo estos despidos masivos, la tasa de desempleo debió haber aumentado notoriamente. Según las cifras presentadas en la tabla 1, por una parte, muestran un importante crecimiento del desempleo de 1990 a 1995, que puede ser relacionada con una etapa significativa en cuanto a la fase de privatización, pero también debe relacionarse con los fuertes impacto de la crisis financiera de ese año. Por otra parte, los demás indicadores en la tabla 1 reflejan la precarización del empleo en cuanto a las prestaciones sociales.

TABLA 1 INDICADORES SELECCIONADOS DE EMPLEO Y DESEMPLEO, 1990-2003						
Indicador	Población Ocupada (porcentajes)					Tasa Desempleo abierto
	Aguinaldo y/o Vacaciones	Aguinaldo y/o Vacaciones y Otras prestaciones	Otras prestaciones distintas al Aguinaldo y/o Vacaciones	Sin ninguna prestación	Asalariados sin ninguna prestación	
Año						
<b>1990</b>	2.7	49.8	4.2	43.4	20.5	2.8
<b>1995</b>	2.4	44.6	4	49	23.8	6.2
<b>1996</b>	2.3	44.1	4.1	49.5	29.6	5.5
<b>1997</b>	2	44.4	4.2	49.4	24.5	3.7
<b>1998</b>	1.9	45.5	4.1	48.5	26.6	3.2
<b>1999</b>	1.7	46.8	4	47.5	23.7	2.5
<b>2000</b>	1.8	48.1	4	46.1	22.9	2.2
<b>2001</b>	1.6	47.9	3.5	47	23.2	2.4
<b>2002</b>	1.5	47.3	3	48.2	24.5	2.7
<b>2003</b>	1.5	45.9	2.9	49.7	25.9	3.3

Fuente: Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos, 2004. Estadísticas de empleo, p. 165 y 167.

La introducción de un modelo con características parecidas al japonés es lo más común encontrado en el terreno de las relaciones laborales. Caracterizado por las nuevas formas de organización del trabajo en base a la aplicación del just-in-time y de la flexibilidad que proyectan tanto el volumen de trabajo a su disposición, cambios importantes en la estructura de costos y de personal, como despidos, aumento de trabajadores subcontratados, de contratos temporales y jornadas de trabajo: horas extras, turnos especiales, jornadas de trabajo reducidas. Lo distintivo de dicho modelo de trabajo es que conserva formas tradicionales de control, el cual está muy lejos de representar una posibilidad de participación competitiva en la economía internacional, y muy cerca de fomentar formas alternativas de trabajo, con la particularidad de contener resistencias laborales diferenciadas por cada empresa y cada región, que convierten más compleja la comprensión de tipos de regulación en México (Bouzas, 2002: 184), puesto que se combina, entre otras cosas, con el crecimiento de la economía informal. Cuanta más economía informal, menos capacidad de regulación efectiva. La economía de rentas regula dejando hacer a la economía informal: esta es una característica básica de la regulación rentista en México; lo cual repercute tanto sobre la definición de los derechos de propiedad, la falta de contratos legales y los costos de las transacciones. Así pues, puede identificarse un cambio institucional pero basado en mecanismos informales como la flexibilidad corporativa y la economía informal que junto con el modelo de regulación procedimental definieron la forma en que el MOE ajustó al mercado laboral.

Los cambios institucionales en el mercado laboral celebrados en la segunda década del siglo XXI, tanto la reforma del 29 de noviembre de 2012 como la celebrada el 24 de febrero de 2017, han constituido modificaciones formales que establecieron, por un lado, ciertos avances en el modelo laboral en cuanto a temas del sistema de justicia y el ejercicio de los derechos colectivos, pero por otro también ofrecieron un marco normativo a prácticas que ya se realizaban de manera informal como la contratación precaria de los trabajadores, la subcontratación laboral, el pago por

horas y la aparición de una nueva clasificación de trabajadores como trabajadores de confianza. En este sentido, podemos mencionar que modelo de regulación laboral del MOSE terminó concretándose con los siguientes cambios:

La reforma laboral básicamente se concentró en lo siguiente:

- Incrementar la flexibilidad laboral mediante: introducción de contratos de prueba, contratos de trabajo para capacitación y contratos temporales para labores fijas y periódicas, introducción de empleo y salarios por hora, la subcontratación.
- Reducir las fricciones en el mercado laboral mediante la reducción del costo de los salarios vencidos y causales de despido,
- También se instauró el trabajo a distancia, la prohibición de la discriminación y acoso a trabajadores; mayores medidas de protección a las madres trabajadoras o con embarazo; garantías para las trabajadoras domésticas, y mayores sanciones para los abogados que aletarguen los juicios de los trabajadores.
- En temas de subcontratación se prohibió aquella de carácter general quedando justificada la subcontratación por necesidad de especialización de la actividad subcontratada, y la obligación de la igualdad salarial entre subcontratados y propios.
- En temas de negociación colectiva, se incluyó el voto secreto para la elección de representantes sindicales, para la resolución de conflictos entre sindicatos y para la solicitud de celebración de un contrato colectivo.
- En temas del sistema de justicia, desaparecieron la Juntas de Conciliación y Arbitraje apareciendo en su lugar los Juzgados Laborales, ya sea federales o locales, los primeros bajo competencia del Poder Judicial de la Federación, y los segundos, a cargo de los Tribunales de Justicia de cada Estado, así como de la Ciudad de México. Surgen los Centros de Conciliación, tanto a nivel Federal como Local, con plena autonomía técnica, operativa y presupuestal.

Podemos concluir que la nueva regulación ha seguido una estrategia en la que ha priorizado el concepto de flexibilidad en la regulación laboral. Se ha legalizado lo que en la realidad se ejercía. La dependencia de la trayectoria, ha impedido eliminar el corporativismo sindical y, por tanto, el papel de los sindicatos en la negociación de los términos de contratación con los patrones seguirá siendo irrelevante, debido a dos causas: 1) las decisiones en materia de política laboral y salarial están subordinadas a nivel macropolítico por el Poder Ejecutivo: el margen real para la negociación de los salarios y las prestaciones ha sido reducido a nivel de empresas, ramas y regiones; 2) La administración de las empresas y los procesos productivos han quedado supeditados exclusivamente a la orden de las gerencias, tanto del sector privado como del sector paraestatal, por lo que los sindicatos no desempeñan ningún papel sobre estos temas. Un sindicato con una organización democrática y auténticamente representativa realizaría una innovación en sus formas de acción, buscando fortalecerse a partir del apoyo de las bases, la capacidad propositiva en el terreno productivo, profundizar la democracia interna y la capacidad de organización y movilización. Un sindicato subordinado y con una escasa participación al interior de sus bases buscaría conservar el apoyo del aparato estatal traicionando a sus representados y negociar su sobrevivencia a cambio de la aceptación de las unilaterales e inequitativas soluciones empresariales a los retos de la competitividad (Bensusán, 2008: 13).

A partir del 2018 con el cambio de gobierno en México, asumiendo la presidencia Andrés Manuel López Obrador, desde el discurso político se ha impulsado el establecimiento de un nuevo proyecto de nación llamado por el presidente: *“La Cuarta Transformación”*. Sin duda alguna, la economía mexicana experimenta una oportunidad histórica de transformación ya que ante el cambio político se ha vislumbrado con mayor la necesidad de una reorientación del modelo de desarrollo económico y asimismo de transformación. En materia laboral el gobierno de López Obrador ya ha instaurado un cambio institucional que, sin embargo, ha respondido a dos condicionantes internacionales: las renegociaciones del acuerdo comercial con Estados Unidos de Norteamérica y Canadá (el TMEC, por sus siglas en inglés)

y el cumplimiento del Convenio 98 de la OIT. Mientras que a nivel interno ha sido una extensión de la reforma laboral de 2017 con temas de justicia laboral, democracia sindical y las garantías a los trabajadores del hogar. Por lo que a pesar de ser una reforma importante no expresa los lineamientos en materia laboral del gobierno actual por lo que será importante revisar en este sentido las tendencias del mercado laboral en las dos primeras décadas del siglo XXI para puntualizar los retos que tendrá el actual gobierno en materia laboral.

### **3. LA ESTRUCTURA ARTEFACTUAL EN EL MERCADO LABORAL MEXICANO**

La estructura artefactual en el mercado laboral de una economía puede analizarse tanto en la forma que se demanda empleo como en los elementos intangibles (instituciones, conocimiento e incentivos) que ha condicionado un mayor o menor éxito en la generación de empleo bien remunerado que garantice mejores condiciones de vida para los trabajadores. En caso de que dicha estructura logre fomentar y consolidar trabajadores con alta capacidad de aprendizaje contrario a mano de obra poco calificada y capacitada para un proceso de aprendizaje se alcanzará una nación competitiva que prioriza las ganancias con base en la sustentabilidad de los factores de producción contrario a una que fomente y consolide las rentas económicas.

En los hechos existió una estructura de restricciones informales que permitió ir consolidando la institucionalización de la informalidad en el mercado laboral mexicano que determinó por un lado, la dirección del cambio institucional formal de la legislación del trabajo a noviembre de 2012, principios de 2017 y a mediados del 2019 y, por el otro lado, un determinado comportamiento de los oferentes y demandantes de la fuerza de trabajo en México prácticamente durante la segunda década del siglo XXI.

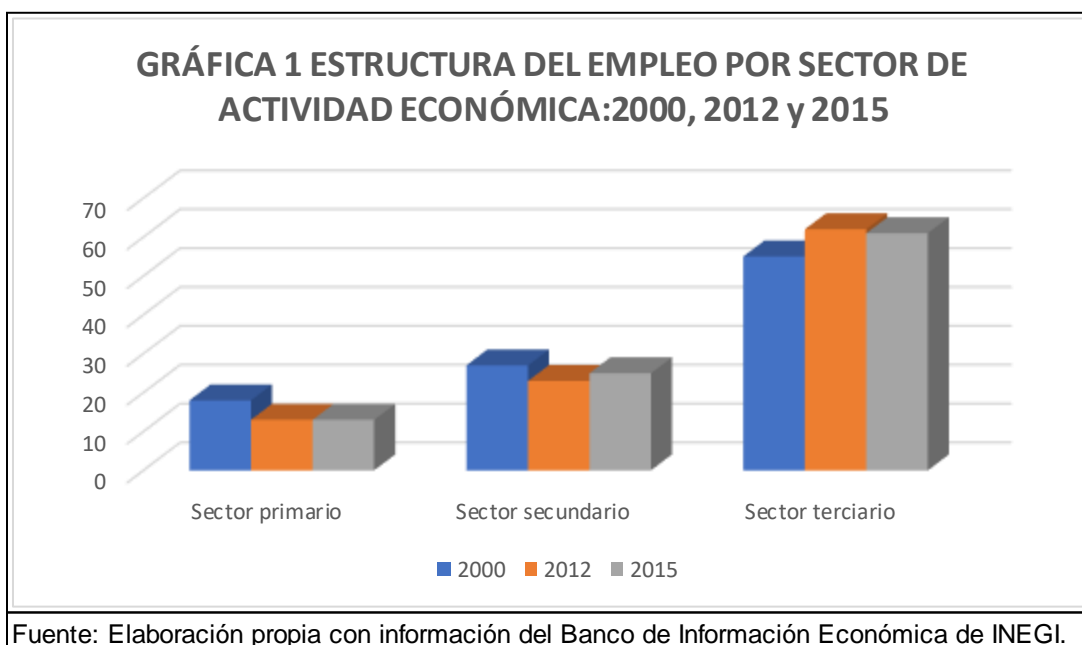
En cuanto a los elementos tangibles podemos observar que la oferta laboral durante el periodo de 2000 a 2019 registró una tasa de crecimiento promedio anual de 1.39%, pasando de los 40.1 millones de personas económicamente activas a 56.9 millones, lo cual muestra de nueva cuenta un fuerte dinamismo de los oferentes de trabajo según los resultados extraídos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para los segundos trimestres de los años en estudio. Analizando por lustro de años tendríamos tasas de crecimiento promedio anual de 1.22%, 2.18%, 1.15% y 1.70 %, mientras que en la primera década del siglo XXI tendríamos un crecimiento promedio anual del 1.85%, lo que implica que en el periodo de 2005 a 2010 se han incorporado de manera importante personas en edad de trabajar. El ritmo de crecimiento de la PEA contrasta con el comportamiento de los últimos 20 años del siglo XX, ya que durante esos 20 años la tasa fue de 2.3%. Por otra parte, se puede observar que el nivel de instrucción de la PEA mostró un mejoramiento en todos los niveles, los principales fueron tener por lo menos un año estudiado de secundaria, y que cada vez hay menos población con primaria incompleta, la primera presentó una tasa de crecimiento promedio anual de 11.8% y la segunda de 6.9% (ver tabla 2).

Año	2000	2005	2010	2015	2019
Primaria incompleta	10,283.2	8,979.9	8,037.1	6,688.2	5,764.6
Primaria completa	8,251.2	9,974.9	10,335.3	10,128.1	9,518.7
Secundaria completa e incompleta	9,251.8	13,460.4	16,382.5	18,029.5	19,602.0
Medio superior y superior	12,348.5	10,717.8	14,344.7	17,745.4	22,015.1
No especificado	26.8	47.5	33.4	32.5	50.8
<b>PEA TOTAL</b>	<b>40,161.5</b>	<b>43,180.5</b>	<b>49,133.0</b>	<b>52,623.7</b>	<b>56,951.2</b>

Fuente: Elaboración propia con información de los Anuarios Estadísticos de los Estados Unidos Mexicanos, 2006, 2016 y 2019. INEGI.

La estructura del empleo generado por la economía mexicana durante el periodo de estudio no muestra ningún cambio al realizado desde 1980, al contrario, se confirma la mayor importancia del sector terciario como principal sector económico que genera mayor empleo: en 2000 representó el 55% de la PEA ocupada, para el 2012 alcanzó el 62% y en 2015 el 61%. Lo anterior se deriva de la disminución en la participación en la generación del empleo tanto del sector primario e industrial: en

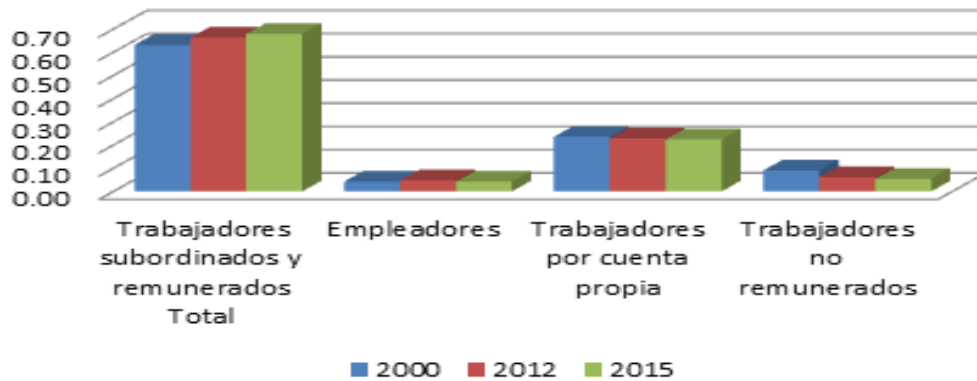
2000 representaron el 18% y el 27%, para el 2012 alcanzaron 13% y el 23%, y en 2015 el 13% y 25% respectivamente (ver gráfica 1).



Cuando observamos al interior de los sectores económicos destaca la participación de la rama manufacturera con 72% de la PEA ocupada del sector industrial en 2000 y el 65% tanto en 2012 como en 2015, mientras que en la actividad terciaria las ramas más significativas son el comercio y el transporte, representando en todo el periodo de estudio una participación en la población ocupada de alrededor del 31.5% y 25% respectivamente. Por consiguiente, podemos afirmar que la creación de empleos se ha originado primordialmente en las ramas de las manufacturas, comercio y servicios. Mientras que el tipo de ocupación que se ha generado durante el periodo ha sido prácticamente la misma que a finales del siglo XX, predomina fundamentalmente el trabajo asalariado (y subordinado) y el trabajo por cuenta propia, representado aproximadamente, en promedio, el 65% y el 23% durante el primer quindenio del siglo XXI.

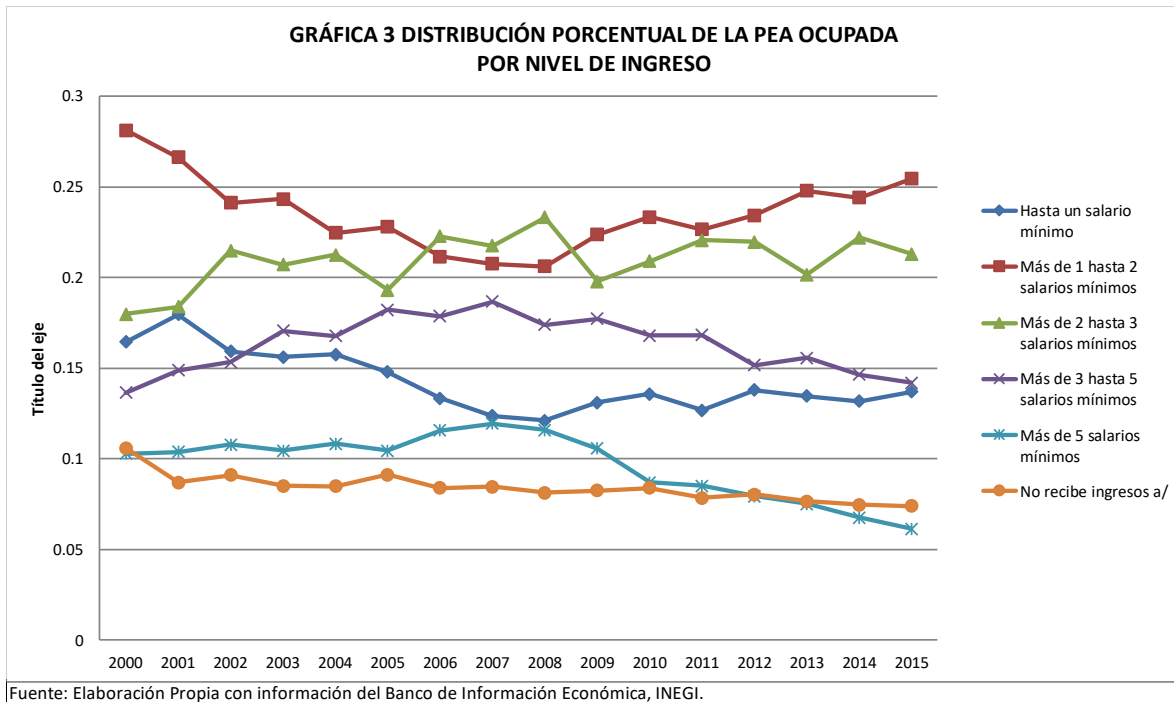


**GRÁFICA 8 ESTRUCTURA PORCENTUAL DE PEA OCUPADA POR POSICIÓN EN EL TRABAJO**

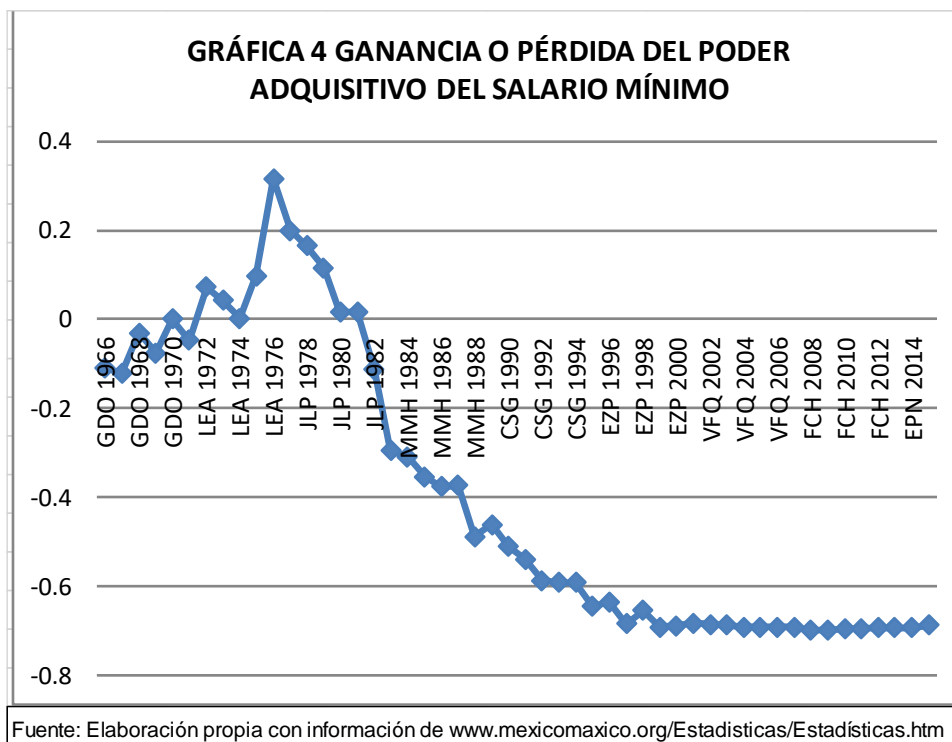


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON INFORMACIÓN DEL BANCO DE INFORMACIÓN ECONÓMICA, INEGI

Analizando la distribución porcentual de la PEA ocupada por nivel de ingreso destaca un comportamiento diferenciado a finales de la primera década del siglo XXI y en los años posteriores a la gran crisis económica mundial: 1) se observa una tendencia decreciente de la proporción de ocupados que gana menos de 2 salarios justo hasta 2008, para después mostrar un comportamiento creciente, lo anterior puede ser interpretado como una consecuencia de la crisis financiera de Estados Unidos que sin duda ha repercutido en México, por ejemplo provocando que el porcentaje de ocupados que gana los niveles más bajos de ingresos aumente; 2) Considerando el cambio institucional con la reforma laboral podemos anticipar que existe un efecto negativo en las personas ocupadas porque se observa que a partir de 2012 la proporción muestra un incremento para los niveles de menores ingresos, lo que implicaría sin duda precarización de empleo en términos del ingreso de los trabajadores; 3) por otra parte, podemos identificar que existe un comportamiento decreciente, durante todo el quindenio, para el porcentaje de ocupados que gana mayor niveles de ingreso (más de 3 y más de 5 salarios mínimos) lo que implica que el ajuste estructural también se ha registrado en los niveles de mayores ingreso (ver gráfica 3).



Por otra parte, como ya hemos mencionada anteriormente, la política salarial ha sido uno de los elementos institucionales que se ha caracterizado por la subordinación de los salarios mínimos a los criterios de política económica en cuanto a la estabilidad macroeconómica (control de la inflación y equilibrio fiscal), en lo que podemos decir que el gobierno ha monopolizado la acción colectiva de la determinación salarial, provocando incluso que el salario mínimo esté por debajo del equilibrio de mercado. Prueba de ellos es que el salario mínimo real ha mostrado un deterioro del poder adquisitivo de manera importante desde la implementación de todo el cambio institucional en la economía mexicana (ver gráfica 4).



#### 4. ¿EFICIENCIA E INEFICIENCIA ADAPTATIVA?

La eficiencia adaptativa representa la habilidad con la que algunas sociedades se ajustan flexiblemente a las modificaciones de sus respectivos marcos institucionales. Dicha habilidad implica un proceso de aprendizaje desarrollado a lo largo del tiempo para adaptarse a las nuevas instituciones en función de la dependencia de la trayectoria y de la estructura artefactual. Por lo tanto, el resultado puede ser que la adaptación implique eficiencia o ineficiencia (North, 2005: 15).

Las sociedades se adaptan eficientemente al cambio institucional cuando existe flexibilidad de transformar la dependencia de la trayectoria para valorizar correctamente la estructura artefactual, es decir una eficiencia adaptativa manifiesta la vocación y aptitud de una economía para promover la innovación, tanto en los elementos tangibles como en los intangibles de la estructura artefactual, que provoca bienestar social (Jeannot, 2014: 119).

Desde nuestra perspectiva, pensamos que una sociedad que se adapta de manera eficiente a un cambio institucional se transforma en una economía productiva

porque puede ser más competitiva no sólo porque la disminución de los costos de producción sino porque también lograría modificar el contenido de los costos de las transacciones porque el establecimiento de las nuevas instituciones podrían disminuir una menor incertidumbre y por tanto una sociedad de confianza provocando incluso que disminuyeran los costos de las transacciones porque los agentes económicos podrían evolucionar hacia cada vez más a los intercambios impersonales y al autocumplimiento de los contratos. Sin embargo, una economía que se adapta de manera ineficiente recicla la improductividad, perdura la falta de competitividad, aumenta la incertidumbre por lo que tanto los costos de producción como los de las transacciones aumentan porque predomina una sociedad de desconfianza e improductiva en la que predominan los comportamientos que producen y generalizan el oportunismo en los contratos. De tal forma que en la medida en que las nuevas instituciones formales no provoquen el detrimento de los comportamientos oportunistas como la reducción de la informalidad estaremos presenciando un proceso de ineficiencia adaptativa determinado tanto por la dependencia de la trayectoria como por la estructura artefactual.

Una característica adicional del modo de producción de la economía mexicana es que se produce de manera importante bajo una lógica de comportamiento que fomenta el oportunismo contractual, es decir con una economía informal que no sólo representa ser un colchón para la economía formal o una área de exclusión o marginación de un sector en particular o inclusión de un escape o salida de una determinada capacidad empresarial sino que más bien representa una forma de comportamiento que deriva de los incentivos de un capital institucional que fomenta los comportamiento rentistas más que los productivos. En este sentido, a pesar de los importantes esfuerzos de un cambio institucional en México a finales del siglo XX y recién después de la primera década del siglo XXI, los agentes económicos productivos se han resistido o se han adaptado a la nueva estructura institucional con la expansión de la economía informal basada en un oportunismo en los contratos (Jeannot, 2001: 37).

Según información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la contribución de la Economía Informal al PIB, sin considerar la producción ilegal lo que seguramente implica una subestimación de la proporción, durante el periodo de 2003 a 2015 muestra un crecimiento promedio anual de 25.6%, registrándose en 2003 y 2009 sus aportaciones más altas, 27.2% y 26.9%, aunque en el último quinquenio su contribución al PIB muestra una tendencia a la baja. La estimación actual de la economía informal realizada por INEGI resalta porque no se refiere solamente al llamado sector informal definido como aquellas unidades económicas constituidas por micronegocios que no cuentan con los registros legales básicos para operar, sino que se extiende a otras modalidades como son la agricultura de subsistencia, el servicio doméstico remunerado de los hogares así como todas las variedades de trabajo que aunque ligado a unidades económicas registradas o formales, desempeñan su labor bajo condiciones de desprotección laboral. Si bien es cierto, es un avance importante en la medición de la economía informal, las estimaciones podrían ser más elevadas si se consideran otras actividades de producción que por su carácter ilegal es imposible registrarlas desde las estadísticas oficiales del gobierno. Entonces, los componentes de la economía informal son el sector informal y otras modalidades de la informalidad, en particular esta última muestra una mayor participación en el PIB que el propio sector informal a lo largo del periodo, alcanzado en 2008 su participación más alta ó 5.8% del PIB, y la más baja del sector informal con una contribución del 9.5% del PIB (ver tabla 3).

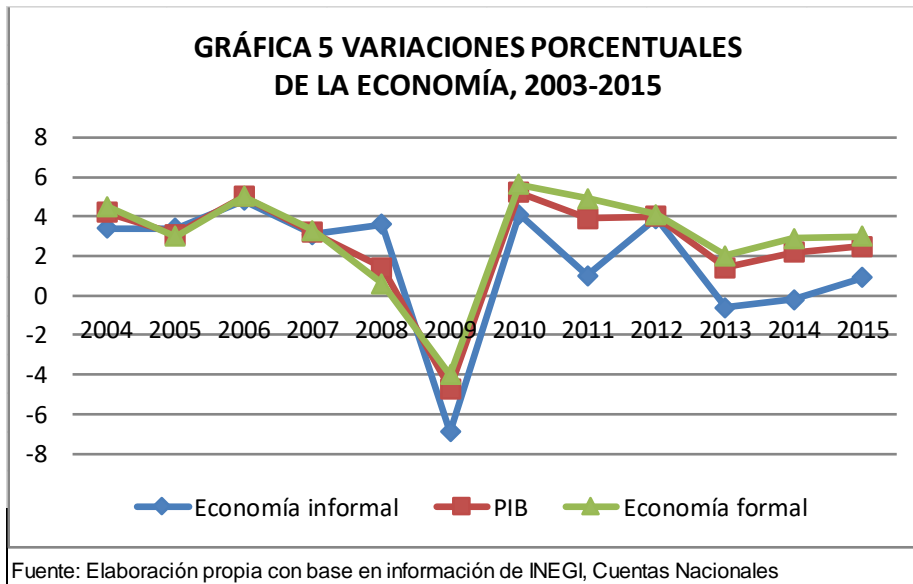
<b>TABLA 3 LA CONTRIBUCIÓN DE LA ECONOMÍA INFORMAL (y sus componentes) EN EL PIB, 2003-2015</b>			
	<b>Economía informal</b>	<b>Sector Informal</b>	<b>Otras modalidades de informalidad</b>
<b>2003</b>	27.2	11.8	15.4
<b>2004</b>	26.5	11.3	15.2
<b>2005</b>	26.3	11.3	15
<b>2006</b>	25.6	10.7	14.9
<b>2007</b>	25.5	10.4	15.1
<b>2008</b>	25.3	9.5	15.8
<b>2009</b>	26.8	12.3	14.5
<b>2010</b>	26.2	11.7	14.5
<b>2011</b>	25.7	11.7	14
<b>2012</b>	25.4	11.2	14.2
<b>2013</b>	24.9	11.3	13.6
<b>2014</b>	23.9	11.1	12.8
<b>2015</b>	23.6	11.3	12.3

Fuente: Elaboración propia en base a información de INEGI

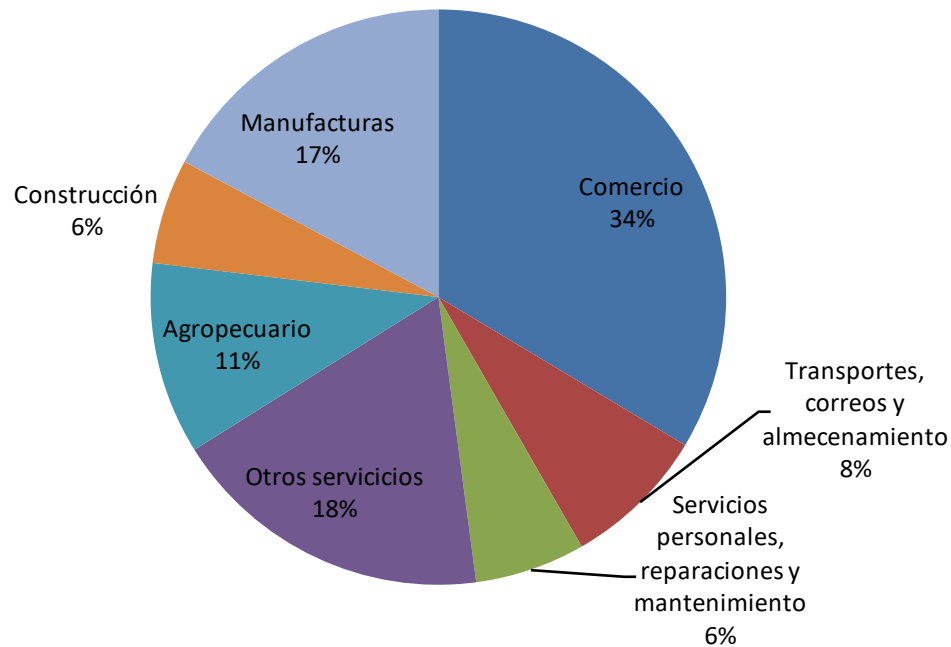
Los componentes de la economía informal de INEGI, no deben ser entendidos como una muestra de la heterogeneidad de las actividades informales sino como señal de que existe un patrón de comportamiento que transgrede los contratos, por ejemplo los agentes del sector informal no cumplen con la legislación fiscal, mientras que aquellos que realizan otras modalidades de informalidad realizan comportamientos que incumplen con otras legislaciones por ejemplo la protección y seguridad social a los trabajadores. Así pues, el rasgo común es el oportunismo en los contratos existente tanto en un modelo como en otro.

Por otra parte, observando las variaciones del PIB, el Valor Agregado Bruto (VAB) de la economía informal y el VAB de la economía formal a lo largo del periodo de estudio podemos observar que se comportan de acuerdo con el ciclo económico, aunque en algunos casos los efectos son más profundos (ver gráfica). Lo anterior es muestra también de que existe una fuerte integración entra la economía informal y la formal que refuerza nuestra idea sobre que no hay una sola esfera de la economía que pueda decirse completamente formal o informal, sino que existen grados de informalidad combinados con cierto grado de formalidad. Asimismo, cuando se analiza el comportamiento del VAB de la economía informal por sector de actividad para 2015 se observa la misma estructura que el análisis del PIB de la

economía en general, es decir el sector terciario es el predominante representando el 64%, destacando el comercio (34%), transportes, correos y almacenamiento (8%) y otros servicios (18%); mientras que la manufactura representa el 17%, la construcción el 6% y la agricultura el 11%.



**GRÁFICA 6 VALOR AGREGADO BRUTO DE LA ECONOMÍA INFORMAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD, 2015.**



Fuente: Elaboración propia con base en información de INEGI, Cuentas Nacionales

Por otra parte, un rasgo característico de la estructura artefactual laboral es que la mayoría del empleo que se genera pertenece o está relacionado con la economía informal. La información que proporciona INEGI, siguiendo la metodología propuesta por la OIT, para la evolución del empleo en la economía informal destaca que en promedio el 59% de la PEA ocupada se encuentra en la economía informal durante el periodo de 2005 al 2015, mientras que la ocupación en el sector informal registró una tasa promedio del 28%. Las cifras proporcionadas por INEGI muestran que el crecimiento promedio anual de la informalidad laboral considerando toda la población ocupada es menor a cuando sólo se considera la población ocupada no agrícola, puesto que la primera alcanza el 1.5% y la segunda el 1.7% promedio anual durante el periodo de estudio, lo anterior refleja que el ritmo de crecimiento en el ámbito no agrícola es más intenso. Dentro del periodo de estudio resalta que los años en los que se registró un mayor porcentaje de ocupación en la economía informal son 2009 y 2010, que refuerza la informalidad es una salida a las



situaciones críticas de la economía como las experimentadas en estos años a causa de la crisis financiera. Aunque también los porcentajes muestran que prácticamente es una forma de generar empleo mucho más importante que el empleo formal (ver tabla 4). Las tasas de informalidad en la economía informal y en el sector informal demuestran que la informalidad puede existir en cualquier actividad económica y no es exclusiva de un sector en particular.

Año	Población ocupada por condición de informalidad:		Población ocupada no agropecuaria <sup>1</sup> por condición de informalidad:		TIL1	TIL2	TOSI1	TOSI2
	Ocupación formal	Ocupación informal	Ocupación formal	Ocupación informal				
2005	16,928,543	24,748,325	16,364,784	19,202,293	59.38	53.99	28.15	32.98
2006	17,684,365	25,528,069	17,162,153	19,897,574	59.08	53.69	27.30	31.83
2007	18,521,817	25,529,111	17,939,266	20,149,839	57.95	52.90	27.22	31.48
2008	18,874,515	26,419,101	18,304,053	20,930,066	58.33	53.35	27.56	31.82
2009	18,241,464	26,785,640	17,687,343	21,281,712	59.49	54.61	28.22	32.60
2010	18,689,566	27,908,058	18,095,124	22,085,508	59.89	54.97	28.71	33.30
2011	19,132,163	27,759,423	18,532,852	22,113,008	59.20	54.40	28.64	33.04
2012	19,780,808	29,222,572	19,204,989	23,224,892	59.63	54.74	29.05	33.55
2013	20,269,130	29,027,099	19,650,686	23,051,378	58.88	53.98	28.58	32.99
2014	20,924,227	28,377,330	20,228,962	22,393,088	57.56	52.54	27.28	31.55
2015	21,236,258	29,099,830	20,566,189	22,997,325	57.81	52.79	27.25	31.49

<sup>1</sup> Incluye a los ocupados clasificados en el rubro "situaciones de carácter especial y no especificado" de la variable tipo de unidad económica.

TIL1 Tasa de informalidad laboral de la población ocupada  
TIL2 Tasa de informalidad laboral de la población ocupada no agrícola  
TOSI1 Tasa de ocupación en el sector informal de la población ocupada  
TOSI2 Tasa de ocupación en el sector informal de la población ocupada no agrícola

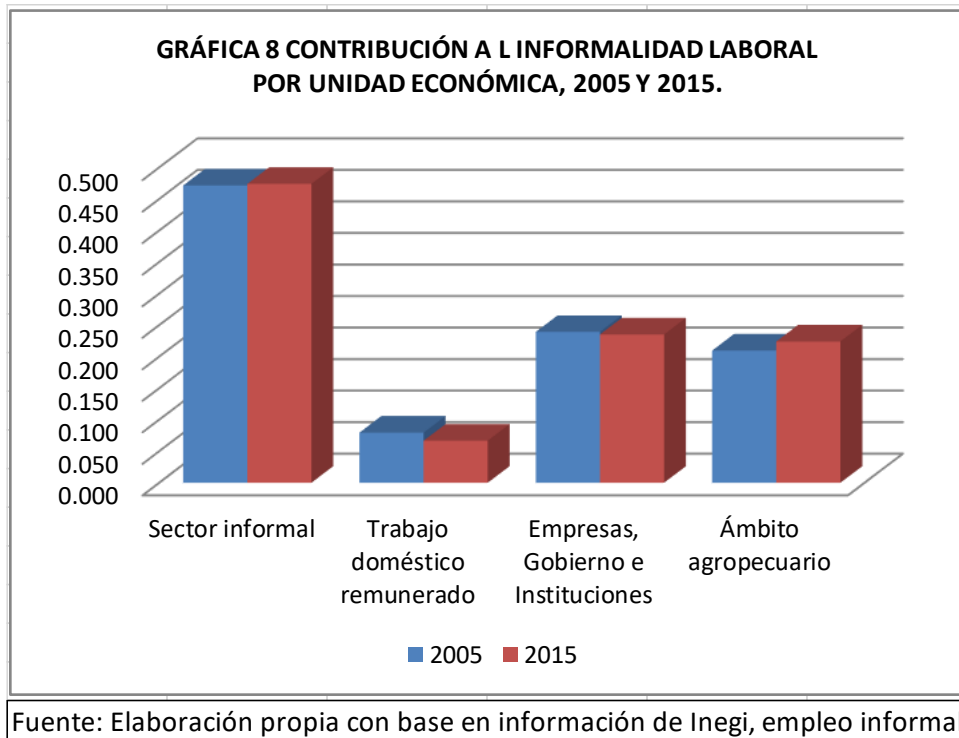
Fuente: Elaboración propia con información de la ENOE para el segundo trimestre para los años 2005 al 2015

Analizando al interior de la población ocupada informal los trabajadores asalariados y los trabajadores por cuenta propia son los que mayor contribución tienen (ver tabla 5). Así entre estas dos categorías de ocupación suman el 77% de los trabajadores informales en 2005 (42% y 35%) y en 2015 representan el 81% (47% y 34%, respectivamente). Lo anterior, muestra que una parte importante de la informalidad son los empleos o negocios individuales, pero también, y en mayor proporción, la informalidad en las relaciones laborales, es decir las empresas que ocupan trabajadores asalariados, pero sin proporcionarles acceso a la seguridad social, incumpliendo la ley laboral.

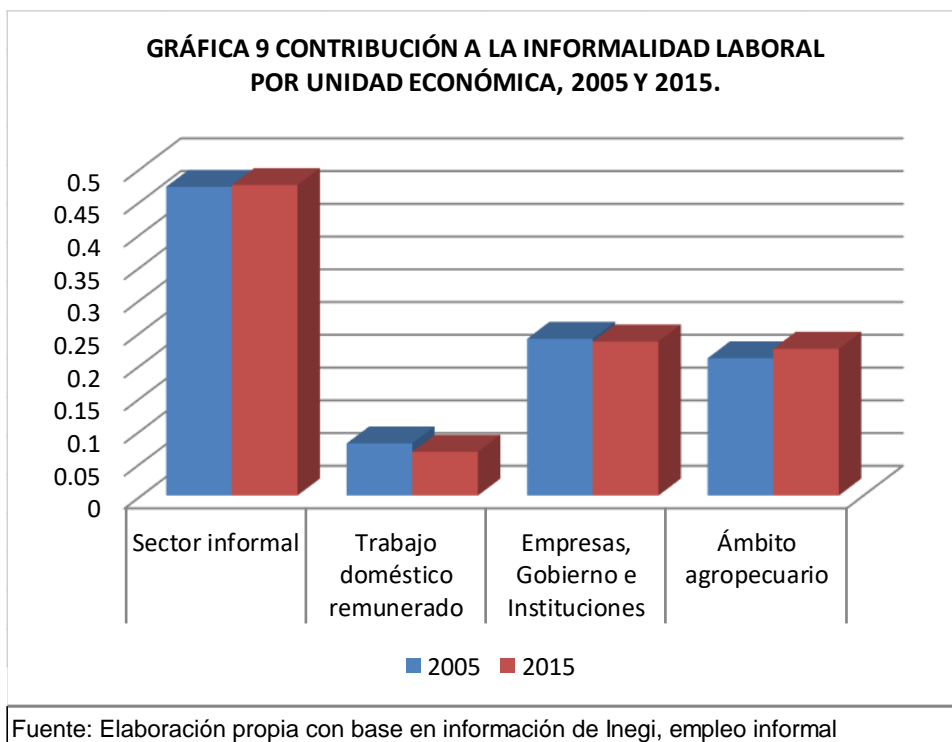
TABLA 5 ESTRUCTURA PORCENTUAL DE LAS ACTIVIDADES LABORALES INFORMALES, 2005-2015					
Periodo	Asalariados	Subordinados con percepciones no salariales	Empleadores	Trabajadores por cuenta propia	Trabajadores no remunerados
2005	0.42	0.08	0.03	0.35	0.12
2006	0.44	0.08	0.03	0.34	0.11
2007	0.44	0.08	0.03	0.34	0.11
2008	0.45	0.07	0.03	0.34	0.11
2009	0.45	0.07	0.03	0.34	0.11
2010	0.45	0.07	0.03	0.34	0.11
2011	0.46	0.06	0.03	0.34	0.10
2012	0.46	0.06	0.03	0.34	0.10
2013	0.46	0.07	0.03	0.34	0.10
2014	0.47	0.07	0.03	0.34	0.10
2015	0.47	0.06	0.03	0.34	0.09

Fuente: Elaboración propia con base en información económica.

Asimismo, podemos observar que la estructura del empleo informal por sector de actividad económica se corresponde con el comportamiento general de la economía puesto que las actividades terciarias representan el 54% y 59% en 2005 y 2015, respectivamente, lo que representa un aumento de 5 puntos porcentuales en la contribución al empleo informal. Mientras que el sector industrial y el agrícola disminuyeron su participación porcentual durante el periodo pasando del 24% y 23% al 21%, respectivamente (ver gráfica 7). En el caso del sector terciario, entre la rama comercio y servicios diversos representan un poco más del 60% del empleo informal en el sector durante el periodo. En la industria, la rama más representativa es la manufacturera con una contribución del 52%, aunque también la construcción contribuye de manera importante con un 47%, es decir éstas dos ramas abarcan la totalidad del empleo informal industrial.



Resaltando nuestra definición de la economía informal en el sentido de que ella puede existir en cualquier actividad y no sólo en un sector en particular, como el sector informal, encontramos que el empleo informal fuera del llamado “sector informal” alcanzó el 55% tanto al inicio como al final del periodo de estudio; mientras que en el sector informal representó el 45% (ver gráfica 8). Lo anterior muestra que el empleo informal en unidades económicas formales y en el sector de hogares es aún más importante que en las unidades de producción informales, lo cual puede significar que el empleo informal no sólo representa una forma de producción o una forma de empleo sino que representa una lógica de comportamiento tanto de productores como de la población ocupada que implica en algunas situaciones un medio para obtener ingresos pero también en otras ocasiones es un medio que permite obtener grandes beneficios evadiendo o infringiendo las normas laborales, comerciales y contables.



Adicionalmente a las características productivas y laborales de la economía mexicana podemos utilizar como indicadores de eficiencia al comportamiento del PIB per cápita, el crecimiento de la productividad total de los factores e indicadores de los mercados que reflejen el resultado del proceso de adaptación de la economía mexicana durante este quindenio del siglo XXI.

Con respecto al crecimiento del PIB per cápita durante el periodo de estudio podemos afirmar que su comportamiento una vez que ha ido consolidando la economía orientada al sector externo y un nuevo marco institucional propicia para dicha orientación, deja mucho que desear en cuanto a su tasa de crecimiento u cuando se compara con otras economías que por un lado han seguido mucho antes un proceso reformista en los que sí se puede hablar de una transformación tanto económica como política o con otra con la que se mantiene una integración y/o dependencia económicamente muy fuerte. Así México registra el mayor número de tasas de crecimiento negativas y de mayor importancia, incluso aún en tiempos de la gran crisis financiera, por ejemplo en 2008 y 2009, el PIB per cápita registró una decrecimiento de 0.2% y 6.2%, mientras que en Estados Unidos decreció en 1.2%

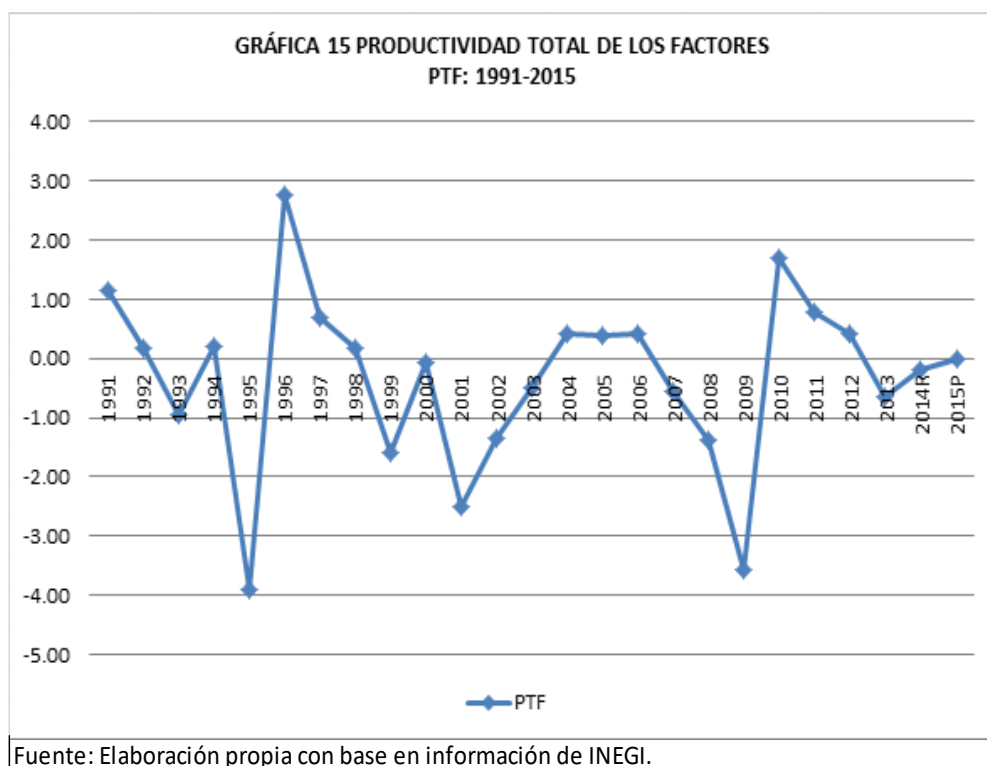
y 3.5% en los mismos años, y en Chile el PIB per cápita creció en 2.2% en 2008 y decreció en 2.1% 2009; no obstante en la economía China sólo disminuyó su ritmo de crecimiento a un dígito aunque quedó muy cerca de un crecimiento del 10%. Los años en los que México alcanzó un crecimiento importante del PIB per cápita fueron en 2000, 2006 y 2010 ligeramente por encima del 3.5%, lo cual contrasta con las tasas de crecimiento más vigorosas de Chile y China (ver tabla 6). En consecuencia, la economía mexicana no ha reflejado una adaptación eficiente en términos de la evolución del PIB per cápita sino más bien por el comportamiento de los últimos años incluso muestra que se ha entrado una fase de disminución de la generación de producto por persona.

Año	Tabla 6 Crecimiento del PIB per cápita (% anual)			
	México	Estados Unidos	Chile	China
2000	3.7	2.9	3.2	7.6
2001	-2.0	0.0	2.1	7.6
2002	-1.1	0.8	0.9	8.4
2003	0.2	1.9	2.7	9.4
2004	3.0	2.8	4.8	9.5
2005	1.6	2.4	4.4	10.7
2006	3.4	1.7	3.2	12.1
2007	1.6	0.8	4.0	13.6
2008	-0.2	-1.2	2.2	9.1
2009	-6.2	-3.6	-2.1	8.9
2010	3.5	1.7	4.6	10.1
2011	2.5	0.8	4.7	9.0
2012	2.6	1.4	4.3	7.3
2013	0.0	0.9	2.9	7.2
2014	0.9	1.6	0.8	6.8
2015	1.1	1.8	1.2	6.4

Fuente: Elaboración propia en base a indicadores de desarrollo del Banco Mundial

La productividad total de los factores es un factor que determina la eficiencia adaptativa porque demuestra que la economía genera ganancias derivadas de la productividad. Para la economía mexicana la productividad total de factores, según la metodología de INEGI, durante la mayoría de los años del siglo XXI ha registrado resultados negativos, únicamente entre 2004 y 2006, y entre 2010 y 2012 se observaron valores positivos de apenas el 0.4% hasta 1.71% (ver gráfica 10). Incluso considerando extender el periodo de 1991 a 2005 tenemos una productividad factorial negativa de 0.31% lo que refleja que a pesar del cambio institucional, la dependencia de la trayectoria y la estructura artefactual no han

logrado consolidar una economía productiva, sino más bien una economía improductiva en la que pesa de manera importante la economía informal como ya hemos puntualizado más arriba. Así podemos concluir que el régimen de acumulación sigue siendo improductivo propio del comportamiento de una economía menos proteccionista que antes y más liberal actualmente pero en la que predomina las actividades rentistas.



Por último, mostramos los resultados del foro económico mundial para el periodo 2008-2016 sobre su índice de competitividad y algunos de los pilares que lo componen y que son muy útiles para respaldar nuestras hipótesis sobre la eficiencia de la economía mexicana. Empecemos con el indicador global de competitividad el cual muestra un mejoramiento en el ranking global (que se compone de una muestra de 40 países) en donde la economía mexicana avanzó de la posición 60 en 2008 a la 51 en 2016. El índice se compone de 12 pilares: 1) las instituciones, 2) Infraestructura, 3) Estabilidad Macroeconómica, 4) Salud y Educación primaria, 5) Educación superior y preparación, 6) Eficiencia del comercio de mercancías, 7) Eficiencia del mercado laboral, 8) Desarrollo del mercado financiero; 9) Disponibilidad tecnológica, 10) Tamaño del mercado, 11) Sofisticación de los

negocios y 12) Innovación.<sup>3</sup> Así que el resultado del ranking debe analizarse en función del comportamiento de estos pilares.

El mejoramiento en la posición del Índice de Competitividad lo explica la evolución en los pilares 2, 6, 7, 8, 11 y 12; sin embargo, a pesar de que muestran mejoría en el caso de la eficiencia en los mercados de bienes, en el mercado laboral y en el desarrollo financiero, muestran en algunos años los resultados muy preocupantes porque se encuentran alrededor de la posición 100. Por ejemplo, en el pilar sobre la eficiencia del comercio de las mercancías tenemos las siguientes categorías mal evaluadas: extensión de la dominancia del mercado, dimensión y efecto fiscal para incentivar la inversión, tasa de impuesto global sobre utilidades, el costo de las políticas agrícolas y las importaciones en porcentaje del PIB. Otro ejemplo, es el pilar de la eficiencia del mercado laboral cuyos componentes: prácticas de contratación y despido, costos redundantes, efecto de los impuestos en los incentivos de trabajo y la participación de la mujer en la fuerza de trabajo; o en el caso del desarrollo financiero en sus elementos que integral al pilar nos encontramos mal evaluados en la accesibilidad al mercado financiero y a la facilidad de acceso a los préstamos. Dentro de los elementos que provocan un retroceso en la competitividad, además de los ya mencionados desde su carácter individual, tenemos la calidad de las instituciones en las siguientes categorías: desviación de los fondos públicos, pagos irregulares y sobornos, independencia del poder judicial, favoritismo en las decisiones oficiales de gobierno, eficiencia del marco legal en regulaciones, comportamiento ético de los negocios, costo mercantil del crimen y la violencia, crimen organizado, confiabilidad de los servicios policíacos, comportamiento ético de los negocios. De esta forma podemos concluir que la falta de eficiencia en las instituciones, en el mercado laboral y en el mercado de mercancías son factores importantes para explicar la falta de competitividad de la economía mexicana. En conjunto considerando la presencia de una importante producción y empleo informal, así como un bajo crecimiento del PIB per cápita, y

---

<sup>3</sup> Para conocer más sobre cada uno de estos pilares podría revisar cualquiera de los informes de competitividad del foro económico mundial.

una productividad total factorial baja e incluso negativa para el periodo de 1991-2015, podemos inclinarnos hacia la consideración de un proceso de adaptación ineficiente de la economía mexicana.

## **CONCLUSIONES**

En este reporte hemos identificado la evolución de tres variables fundamentales para explicar el cambio institucional del mercado de trabajo en México durante las primeras décadas del siglo XXI: la dependencia de la trayectoria, la estructura artefactual y la eficiencia adaptativa. Según nuestra investigación observamos que las instituciones que han sido establecidas por un modelo mental compartido orientado hacia el sector externo que ha heredado de la dependencia de la trayectoria ciertos comportamientos improductivos que han logrado simplemente reciclarse y autorreforzarse con nuevos contenidos pero sin lograr consolidar y/o transformarse en una economía productiva que alcanzara el crecimiento sostenido e importante de la productividad total de los factores y del ingreso per cápita. Así tenemos que la forma de producir en un modelo mental compartido orientado a la sustitución de importaciones caracterizado principalmente por la protección del mercado interno y la renta petrolera pasó a un modelo mental compartido orientado al sector externo distinguido por la definición de un nuevo marco institucional basado en la aplicación de la regla de las tres D, Desprotección, Desregulación y Desestatización, en el que sin duda ha implicado un importante cambio institucional pero que ha sido incapaz de generar una transformación de una economía de rentas a una economía productiva porque no ha generado una masa crítica de empresarios y/o inversionistas preocupados por la investigación y desarrollo promotor de la innovación o trabajadores altamente capacitados debido a que la estructura de incentivos ha definido una producción basado en la compra de la tecnología, en las exportaciones de las manufacturas con poco contenido tecnológico y la mano de obra barata, en un déficit estructural de financiamiento externo (endeudamiento privado). Lo anterior, ha condicionado la evolución de tres indicadores importantes de una economía durante los primeros quince años del siglo XXI: nula productividad



total de los factores productivos, o incluso negativa, bajo nivel del PIB per cápita y elevadas tasas de informalidad ya sea laboral o de producción. Con lo que podemos concluir que el proceso de adaptación a la estructura institucional definida por la dependencia de la trayectoria y materializada en una forma de producir, ha sido ineficiente porque sobre todo se ha demostrado cierta rigidez para transformar los comportamientos de los agentes económicos hacia actitudes de un proceso de aprendizaje que se concrete en formas que prioricen las ganancias en base a la productividad sobre aquellos beneficios basados en rentas económicas. Así la informalidad es parte de esa lógica de comportamiento que en particular promueve el oportunismo contractual en los intercambios económicos para obtener beneficios económicos por transgredir el marco institucional. Por consiguiente, los elementos intangibles que definen los comportamientos son la relación entre las instituciones y los incentivos que reflejan una racionalidad que consolida la falta de desarrollo económico en México con niveles de informalidad significativos sobre todo a nivel de empleo, y a nivel de producción aunque no tan altos pero sí de llamar la atención.

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.**

- Ayala, Espino José (2003). Instituciones para mejorar el desarrollo. Un nuevo pacto social para el crecimiento y el bienestar. Fondo de Cultura Económica. Primera edición, México, D.F.
- Ayala, Espino José (1999). Instituciones y economía. Una introducción al neoinstitucionalismo económico. Fondo de Cultura Económica. Primera edición, México, D.F.
- Bensusán, Graciela (1998). "Los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en México", en Francisco Zapata (comp.), ¿Flexibles y productivos?, El Colegio de México.
- Bensusán, Areous Graciela (2006). "La reforma laboral" en Economía UNAM, volumen 3, número 9.

- Botero, Juan, Siemeon Djankov, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes y Andrei Shliefer (2003). "The Regulation of Labor," Working Paper No. 9756, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Bouzas O. José A., Herrera L. Fernando, Macías G. Saúl y Zamora R. Lizabeth (2002) "Relaciones Industriales en México", en Manfred, Wannöffel Bochum (comp..). Regímenes de regulación laboral en la globalización. Alemania: University Press Bochum.
- Castellanos, G. Sara, García-Verdú Rodrigo y Kaplan S. David (2004). Rigideces Salariales en México: Evidencia de los Registros del IMSS. Documento de Investigación No. 2004-03. Dirección General de Investigación Económica del Banco de México.
- Ciudad Adolfo (2002). "Reformas laborales y procesos de integración en los países de la OEA: 1980 – 2000". Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe proyecto CIMT-OIT. 2002.
- Commons, John R (1936). The American Economic Review, Vol. 26, No. 1, Supplement, Papers and Proceedings of the Forty-eighth Annual Meeting of the American Economic Association, pp.237-249.
- Dussel, Peters Enrique (2001). "Condiciones y retos de las pequeñas y medianas empresas en México. Estudio de casos de vinculación de empresas exitosas y propuestas de política" en Claroscuros. Integración exitosa de las PYMES en México, Dussel Peters Enrique (coordinador). Editorial Jus, México 2001.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2000-2015
- Gordon, R. A.; Hall, Robert E.; Piore, Michael J. y Wachter, Michael L (1974)., Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach. Vol. 1974, No. 3, Págs. 637-693.
- Hodgson, Geoffrey (2007). Economía institucional y evolutiva contemporánea. Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Cuajimalpa-Xochimilco.
- Instituto Nacional de Estadística Geografía Informática (INEGI): Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos. Edición 2004, 2016, 2019.

- Jaime, E., Campos, P., Iglesias Nydia. Informalidad y (sub) desarrollo (2002). Ediciones Cal y Arena. México.
- Jeannot, Fernando (2001). "Las reformas económicas en México. El desafío de la competitividad". Editorial Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Azcapotzalco. Y Miguel Ángel Porrúa.
- Jeannot, Fernando (2004). "La empresa. Teorías económicas y realidades". Editorial Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Azcapotzalco, Miguel Ángel Porrúa.
- Jeannot, Fernando (2014). La mundialización del capitalismo productivo. UAM Azcapotzalco, División de Ciencias Sociales y Humanidades. México.
- Katz, Isaac (1999). "La Constitución y el desarrollo económico de México". Cal y Arena 1999
- Katz, Jorge (2000). Reformas estructurales productividad y conducta tecnológica en América Latina, Chile. FCE – CEPAL.
- Katz, Jorge y Kosacoff Bernardo (2003). "El aprendizaje tecnológico, el desarrollo institucional y la microeconomía de la sustitución de importaciones" en Enrique Cárdenas et. al., (comp.) Industrialización y Estado en la América Latina: la leyenda negra de la posguerra. El trimestre Económico lecturas 94, FCE.
- Kerr Clark (1950). Labor Markets: Their Character and Consequences. En American Economic Review, Vol. 40, No. 2. Págs. 278-291
- North, Douglass (2005). "Understanding the process of change". Princeton University Press.
- North, Douglas (1995). "Instituciones, cambio institucional y desempeño económico". Fondo de Cultura Económica, México, D.F, Segunda reimpresión en español.
- Palacio Morena Juan I. Álvarez Aledo Carlos (2004). El mercado de trabajo: análisis y políticas. Editorial Akal.

- Piore, Michael J (1978). Dualism in the Labor Market: A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France. En *Revue économique*, Vol. 29, No. 1. Págs. 26-48
- Solow, Robert (1992). "El Mercado de trabajo como institución social", Alianza.
- Ruíz, Durán Clemente y Zubirán, Schadtler Carlos (1992). Cambios en la estructura industrial y el papel de las micro, pequeña y medianas empresas en México; Nacional Financiera, 1992.
- Samaniego Norma, Hernández Alfredo y Gutiérrez Roberto (2000). "Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del siglo XXI". Oficina Internacional del Trabajo. Oficina de área para Cuba, Haití y México.
- Samaniego, Ricardo (1991). El efecto de la legislación laboral en la estructura y la competitividad internacional del sector manufacturero, en Gil Díaz, F. y Fernández M., Arturo (comp.): El efecto de la regulación en algunos sectores de la economía mexicana. ITAM, FCE y el Centro Internacional para el Desarrollo Económico
- Veblen, Thorstein (1999). El instinto de trabajo útil y el fastidio del trabajo. Centro de Investigaciones Sociológicas. Núm. 86, págs. 343-354.
- Williamson, E. Oliver (1989). "Las instituciones económicas del capitalismo". Fondo de Cultura Económica, México, D.F. Primera edición en español.