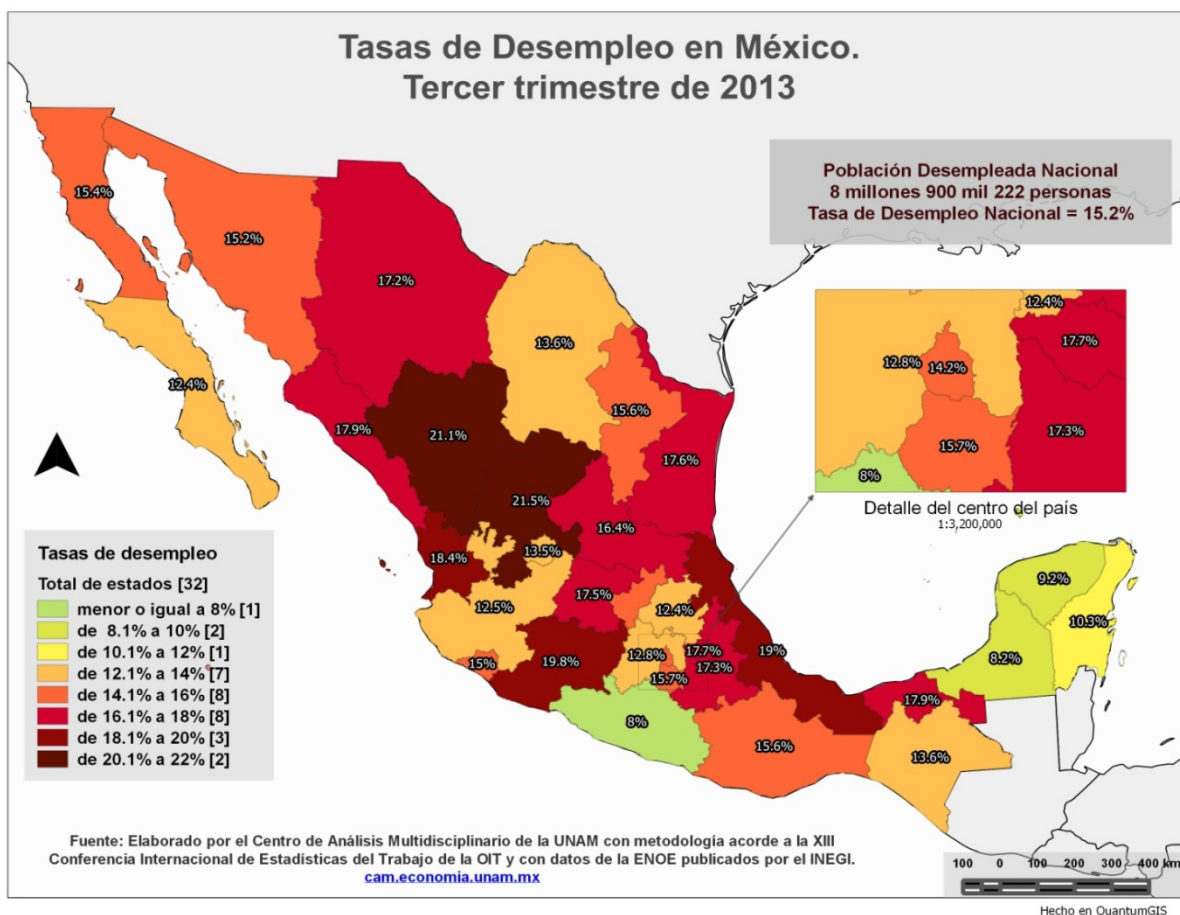


**REPORTE  
112**

**En México se oculta el 70 % del desempleo y la precarización de los trabajadores a un año de la *Reforma Laboral*.**

**De los empleos generados este año, *al menos* 57.2% son empleos informales.**



\*Prof. Luis Lozano Arredondo \*Omar Luciano López Velázquez \*Fructuoso Matías  
García \*David A. Lozano Tovar \*Javier A. Lozano Tovar.

[cam.economia.unam.mx](http://cam.economia.unam.mx)  
[camacmx@yahoo.com.mx](mailto:camacmx@yahoo.com.mx)

Ciudad Universitaria, UNAM. Diciembre de 2013.

### **Resumen.**

Estamos a un año de la aprobación de la reforma laboral, misma que se manejó como una solución a la necesidad de generar más empleos. Sin embargo, en este reporte mostramos que los altos niveles de desempleo en México persisten a pesar dichas reformas, y que al contrario de lo que se esperaba, la mayor parte de los empleos generados este último año fueron empleos informales y con mayor precarización.

El mismo INEGI reconoce que la **Tasa de Desocupación** que calcula no mide el **Desempleo**. Utilizando parámetros de la Organización Internacional del Trabajo, el Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM ha construido y dado a conocer desde 2005 una metodología para la medición del desempleo. De dicha metodología se obtiene que:

- **Para el tercer trimestre de 2013 la población desempleada en México es de 8 millones 900 mil 222 personas y la tasa de desempleo es de 15.2%.** La población desocupada que reporta el INEGI es apenas el 30% de la población desempleada, es decir, **con la tasa de desocupación del INEGI se encubre el 70% del desempleo.** Del mismo modo que se ha precarizado aún más el trabajo y el nivel de vida de las familias.
- **Desde el inicio de la gestión de Enrique Peña Nieto, la población ocupada creció en 500 mil 108 personas de las cuales *al menos* 286 mil 160 fueron empleadas informalmente. Esto quiere decir que de todos los empleos que se generaron en este año, *al menos* 57.2% son empleos informales**
- **De 2005 a la fecha la población desempleada ha crecido en términos absolutos en 2 millones 784 mil, lo que significa un aumento del 45%.** Desde la crisis en 2007 los niveles de desempleo se dispararon, manteniéndose siempre altos hasta hoy en día.

**De lo anterior se desprende que el efecto que se clamaba tendría la reforma laboral ha sido un fracaso.** Su verdadero carácter se ha enfocado a la flexibilización de la fuerza de trabajo y la pérdida de derechos laborales ya que sólo vino a legitimar formas de precariedad en el empleo en las cuales ya incurrían varias empresas en el país desde antes de 2012.

¿Qué nuevas explicaciones y justificaciones serán las que tendrán que dar los grupos afines al poder para explicar el estancamiento económico del país aun a pesar de que le han trasladado el costo de la crisis a las clases trabajadoras?

## 1. Introducción

El primero de septiembre del 2012, el entonces presidente Felipe Calderón Hinojosa, presentó a la cámara de diputados de la LXIII legislatura su iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT). Durante toda la administración de Felipe Calderón y la de su antecesor, Vicente Fox Quezada, varios medios criticaron constantemente la falta de crecimiento y desarrollo económico en el país, a pesar de que México cumplía con casi todas las exigencias en materia de política económica dictadas por organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, como el nivel de inflación, niveles manejables de deuda pública, un alto nivel de apertura comercial y vastos ahorros en las reservas internacionales, por mencionar algunos.

Ambas administraciones, junto con reconocidos analistas y consultores especializados en materia macroeconómica repitieron constantemente el argumento de que no era suficiente tener indicadores macroeconómicos estables, y que era además necesaria la realización de un número de reformas en varios ámbitos específicos para poder *dinamizar* la economía,<sup>1</sup> flexibilizando el mercado de trabajo, abriendo una mayor participación del capital privado en el sector energético, reformar la fiscalización y recaudación del Estado, entre otros.<sup>2</sup>

El 29 de noviembre del 2012, después de su modificación y aprobación en ambas cámaras legislativas, el entonces presidente Calderón firmó el decreto con el que promulgó la reforma a la Ley Federal del Trabajo. Casi un mes antes, la entonces Secretaria del Trabajo, Rosalinda Vélez Juárez, felicitaba a la cámara de diputados por la aprobación de la reforma, y aseguraba que ésta “beneficiará a trabajadores, patrones y a quienes en la actualidad no encuentran empleo”, creando hasta *400 mil plazas adicionales* a las que actualmente se generan en el país.<sup>3</sup>

A casi un año de ser promulgada dicha ley analizaremos a lo largo de este Reporte de investigación qué resultados ha tenido en el mercado laboral, especialmente en los niveles de desempleo, ya que la disminución de éste fue uno de los objetivos principales para la aprobación de dicha reforma.

---

<sup>1</sup>Notimex , El Universal, Necesarias Reformas Estructurales Extra, 27 de enero 2009 - <http://www.eluniversal.com.mx/notas/572387.html>

<sup>2</sup> Jasso, Margarita, *Afirman CEESP e IXE que reformas estructurales pendientes son la mejor política para crecer*, La Crónica de Hoy, 16 de febrero 2009 - <http://www.cronica.com.mx/notas/2009/415023.html>

<sup>3</sup> Notimex, octubre 1 de 2012, 7:00 am

## 2. La diferencia entre desempleo y desocupación.

Consideramos importante señalar algunas definiciones que deben tomarse en cuenta al hablar del **desempleo** en México, y así, entender las repercusiones de estas modificaciones a la LFT habiendo pasado ya casi un año desde su puesta en operación. La clave se encuentra en no confundir ni usar del mismo modo la **desocupación** que reporta el INEGI con el **desempleo** que puede ser medido usando parámetros de la OIT.

Como se ha explicado en otros reportes (ver el reporte 77 y 87 del CAM) el mismo INEGI reconoce que la **Tasa de Desocupación** que calcula no mide el **Desempleo**. En palabras del INEGI: “De ahí que la desocupación abierta no sea, ni pretenda ser, la magnitud que exprese cuánta gente necesita trabajar en un lugar y momento determinados o la medida de cuán grande es el déficit de oportunidades laborales”.<sup>4</sup>

Y esto ocurre principalmente porque, de la gente que desea trabajar y no puede hacerlo, se tienen tres clasificaciones:

- 1) los que activamente buscaron en el último mes y no encontraron trabajo;
- 2) los que no lo buscaron porque ya se cansaron de buscarlo, es decir, que tienen una situación crónica de desempleo, y
- 3) los que no lo buscan porque no creen encontrarlo.

En la **tasa de desocupación** oficial sólo se toman en cuenta a los de la primera clasificación mientras que a los de la segunda y tercera se les deja fuera y son clasificados como **disponibles**, y el INEGI no los incluye tampoco en la Población Económicamente Activa.

Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estipula que:

“En situaciones en que los medios convencionales de búsqueda de empleo son insuficientes, en que el mercado laboral está bastante desorganizado o es de alcance limitado, en que la absorción de la mano de obra es, en el momento considerado con empleo independiente, la definición estándar de desempleo dada en el subpárrafo 1) anterior puede aplicarse suprimiendo el criterio de búsqueda de empleo.”<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005: ENOE, *Una Nueva Encuesta para México*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, p. 9. Disponible en [http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/encuestas/hogares/sm\\_enoe.pdf](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/encuestas/hogares/sm_enoe.pdf)

<sup>5</sup> Organización Internacional del Trabajo. OIT. *Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y de subempleo, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo*. Página 4.

Con base en lo anterior, en el Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) de la UNAM proponemos formular una **Tasa de Desempleo** en la que se incorpore tanto a la población “desocupada” dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), como a las personas consideradas “disponibles”. Entender la diferencia de estos conceptos resulta nodal y fundamental, por ejemplo, para el tercer trimestre del año 2013 la población desocupada fue 2.7 millones (es lo que reporta el INEGI), mientras que son 6.2 millones la población disponible (que no reporta el INEGI). Con lo anterior, **la población desempleada en México es de 8 millones 900 mil 222 personas al tercer trimestre del año 2013**. Esto quiere decir, que la población desocupada es apenas el 30% de la población desempleada. Cuando en los discursos oficiales se utiliza la desocupación para hablar de desempleo, tema para el cual no fue diseñada, se encubre el 70% de la gente que quiere trabajar y no puede hacerlo.

Estas definiciones serán la base con las que más adelante analizaremos si las modificaciones a la LFT tuvieron efecto sobre los niveles de desempleo y veremos si efectivamente su aprobación tuvo o no resultados positivos en el mercado laboral.

A continuación daremos un breve contexto de algunos de los puntos más significativos de la reforma. Después de ello, en la sección final mostraremos cifras del comportamiento del desempleo en México, haciendo especial énfasis en el último año.

### **3. Puntos destacados de la reforma laboral**

Principales puntos que afectan a los trabajadores:

#### **3.1. Subcontratación laboral:**

En esta investigación definimos a la subcontratación laboral como la relación donde un patrón “*contratista*” produce bienes o servicios con sus trabajadores a beneficio de un “*contratante*”, sea este una persona física o moral, que fijará las tareas de los trabajadores del contratista y realizará la supervisión de estas tareas.

Es decir, un supuesto patrón pone a sus trabajadores a disposición de un cliente, haciéndose cargo (en teoría) de cubrir todas sus necesidades y de respetar todos sus derechos laborales. Los trabajadores se pondrán en disposición laboral y seguirán las normas y reglas que marque el cliente de su patrón. Dicha forma de subcontratación se le conoce también con el nombre de *outsourcing*. En el cuadro No.1 exponemos los artículos de la ley que se refieren a esta forma de contratación:

CUADRO No.1 – ARTÍCULOS MODIFICADOS REFERENTES A LA SUBCONTRATACIÓN

LEY FEDERAL DEL TRABAJO – DECRETO DEL 30 DE NOVIEMBRE 2012	¿Qué significan estas reformas para los trabajadores?
<p><b>Artículo 15-A.</b> El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.</p> <p>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo</li> <li>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</li> <li>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</li> </ul> <p>De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.</p>	<p><b>Subcontratación:</b> En los artículos del 15-A al 15-D se disponen las normativas de la llamada <i>subcontratación</i> de una empresa a otra. En resumen, se le da normatividad y se legaliza una práctica que lleva ya muchos años en México en la que una empresa contrataba los servicios de otra para realizar una serie de tareas dentro de su misma organización.</p> <p>Las modificaciones al artículo 15 no garantizan y pueden ser letra muerta, para los derechos laborales de los trabajadores contratados individualmente.</p> <p>Los trabajadores que laboran en empresas bajo la figura de este tipo de contratación no tienen el mecanismo para asegurar o proteger sus derechos laborales de los abusos de los patrones.</p>
<p><b>Artículo 15-B.</b> El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.</p> <p>La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p>	
<p><b>Artículo 15-C.</b> La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.</p> <p>Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</p>	
<p><b>Artículo 15-D.</b> No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.</p>	
<p>Fuente: Cuadro elaborado por el CAM, con información de la Ley Federal del Trabajo, Última reforma publicada Diario Oficial de la Federación 30-11-2012</p>	

Esta práctica no es nueva en México, sin embargo no se cuentan con datos suficientes y sistemáticos para saber qué proporción de los trabajadores en México, formales e informales, trabajan bajo esta modalidad, donde una empresa genera un servicio o producto, pero no contrata de forma directa a sus trabajadores que son responsables de dichas tareas.

Existen por ejemplo empresas llamadas de *capital humano* que tienen como función contratar o *reclutar* a dichos trabajadores y que son destinados al cliente (empresa) para que generen el producto, mercancía o servicio. Es posible darse una idea de la magnitud de esta realidad de forma indirecta, por ejemplo, el 26 de septiembre del 2012 el diario Milenio<sup>6</sup> informaba que tan sólo **en el sector bancario el 46% de los 207,089 trabajadores de ese sector** en México, trabajaban bajo este esquema de subcontratación, es decir **95,261 trabajadores** aproximadamente no están contratados directamente con la institución bancaria en la que desarrollan sus actividades. Como otro ejemplo, el 19 de junio del 2013 el diario “El Sol De México”<sup>7</sup> informaba que se calcula que **alrededor de 5 millones de trabajadores en México** están desempeñando sus actividades de esta manera, con base en el número de trabajadores registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

### **3.2. Nuevas formas de contratación, el pago por hora y temporada:**

En las modificaciones al artículo 35 y en las adiciones de los artículos 39-A al 39-F (ver cuadro 2) éstas se justificaban al decir que buscaban apoyar a la población que recién ingresaba al mercado laboral en marcos de tiempo que se adecuaran a sus necesidades y de la empresa.

Las principales ventajas las tendrán las empresas, fundamentalmente las que producen bienes o servicios de temporada, pues así no están obligadas a cumplir con los derechos laborales de sus trabajadores durante todo el año o por jornada, y solo “adquirir” del mercado laboral la fuerza de trabajo que necesiten al menor costo.

En el Cuadro 2 transcribimos el artículo 35 y el 39 con todos sus incisos así como un análisis de los cambios de éstos:

---

<sup>6</sup> Óscar Granados, *Banca, Paraíso del Outsourcing* Milenio, 26 de septiembre del 2012 - <http://www.mediasolutions.com.mx/ncpop.asp?n=201209260428402101>

<sup>7</sup> El Sol de México, Finanzas, P 1, 19/06/2013

CUADRO No.2 – ARTÍCULOS 35° Y 39° Y ANÁLISIS RESPECTIVO

<p><b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO – DECRETO DEL 30 DE NOVIEMBRE 2012</b></p>	<p>¿Qué significan estas reformas para los trabajadores?</p>
<p>Artículo 35. <b>Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado</b> y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. <b>A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</b></p>	<p>La primera modificación que consideramos lesiona de manera importante a los trabajadores es la siguiente: si un contrato de trabajo se hacía por tiempo indeterminado o por más de 180 días no existía un periodo de prueba y se le pagaba al trabajador; ahora el patrón puede emplear al trabajador por solo 30 días como periodo de prueba, y de no ser de su entera satisfacción, lo puede despedir sin ninguna responsabilidad por su parte, incluso no pagarle.</p>
<p><b>Artículo 39-A.</b> En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.</p> <p>El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.</p> <p>Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.</p>	<p>La definición de “Entera satisfacción” sería siempre a juicio del patrón y solo “tomando en consideración la opinión” de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.</p> <p>Otro elemento que se agrega a la definición de la relación de trabajo, es la capacitación inicial, que lesiona la estabilidad laboral de los trabajadores, es decir, se refiere a la contratación por un periodo de 3 meses como máximo (con varias excepciones), un patrón puede contratar a un trabajador con el fin de que éste adquiera conocimiento o habilidades necesarios para realizar la actividad productiva de forma definitiva. En este punto, una vez más, si el trabajador no “acredita” las capacidades para realizar el trabajo, a consideración y juicio del patrón, y sólo “tomando en cuenta la opinión” de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, es como podrá darse por terminada la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad extra para el patrón.</p>
<p><b>Artículo 39-B.</b> Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.</p> <p>La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se</p>	<p>En lo que respecta al artículo 39-F, no se hace referencia ni define lo que se deberá de considerar “trabajo de temporada”, por “tiempo fijo” o “actividad concreta”. Así pues un trabajador puede entrar en</p>



<p>dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.</p>	<p>una relación de trabajo con una empresa con un contrato a tiempo indefinido, y aun así sólo tener acceso a sus derechos y compensaciones laborales en los tiempos y temporadas que determine su contratante.</p>
<p><b>Artículo 39-C.</b> La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.</p>	
<p><b>Artículo 39-D.</b> Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.</p> <p>Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.</p>	
<p><b>Artículo 39-E.</b> Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.</p>	
<p><b>Artículo 39-F.</b> Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.</p> <p>Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.</p>	
<p>Fuente: Cuadro elaborado por el CAM, con información de la Ley Federal del Trabajo, Última reforma publicada Diario Oficial de la Federación 30-11-2012</p>	

La lógica de estas reformas nace en respuesta a una necesidad creciente de las empresas en aumentar su especialización, abatir costos y evadir sindicatos que puedan negociar salarios justos con sus trabajadores, flexibilizando la utilización de la mano de obra, por ejemplo, en caso de un accidente en el lugar de trabajo que llegue a incapacitar al trabajador temporal o permanentemente, la responsabilidad entera del pago de indemnizaciones y pensiones recae exclusivamente sobre el trabajador y la empresa sub-contratista (agencia de capital humano), sin considerar si la misma tiene condiciones para cumplir con estas obligaciones. Por lo tanto, no toma en cuenta si la empresa o persona contratante está ofreciendo las condiciones propicias para la realización del trabajo y no establece ninguna sanción si no lo hace.

### 3.3. Otras reformas relevantes a la Ley Federal del Trabajo.

Hasta ahora, el estudio solamente se ha enfocado en las reformas a los artículos referentes a las nuevas formas de contratación y subcontratación, sin embargo, existen otras reformas a artículos distintos que modifican los derechos de los trabajadores, algunas de las que consideramos afectan y lesionan de manera directa a los trabajadores son las siguientes:

**Artículo 48°: En caso de que en los juicios de rescisión no se resolvieran en un plazo menor a 1 año, los salarios vencidos a los que tendrá derecho el trabajador a que le sean pagados en caso de que el juicio falle a su favor, no superarán más de 12 meses. Si después de este plazo no se ha resuelto el procedimiento o no se ha acatado su resolución, se le pagarán también al trabajador el monto de 15 meses de salarios más un 2% mensual, capitalizable al momento del pago.**

**Respecto a este artículo, previamente se tenía estipulado que** *“Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”*

**Por lo tanto, si se diera el caso de que un trabajador realizara una demanda por rescisión y que la resolución de la misma tardara 36 meses en ser resuelta, el trabajador no tendrá derecho a que se le remuneren los 36 meses de salarios caídos, si no sólo como máximo 15 meses más un 2% de ese monto por cada mes extra después de los primeros 15. Como única protección para el trabajador frente a este cambio en sus derechos, el artículo establece que si alguna de las partes intenta alargar o prolongar este tipo de juicios, se les imputará una multa de 100 a 1000 salarios mínimos.**

**Otros artículos hacen referencia a la ampliación de tiempos libres y días remunerados por materia de maternidad y paternidad en diversos apartados en la ley.**

**Finalmente, también cabe destacar que varias iniciativas del poder ejecutivo en su momento fueron eliminadas o rechazadas en su paso por las cámaras legislativas especialmente las referentes a la transparencia sindical. De estas propuestas, sólo quedó como obligación de los estatutos sindicales el poner mecanismos para la rendición de cuentas. Además los sindicatos quedan libres de la responsabilidad de hacer públicos sus registros y reglamentos, poner algún tipo de multa o sanción a aquellos líderes que no rindan cuentas a sus agremiados y tampoco se garantiza el voto libre y secreto en la selección de estos líderes.**

#### 4. Niveles de desocupación y desempleo

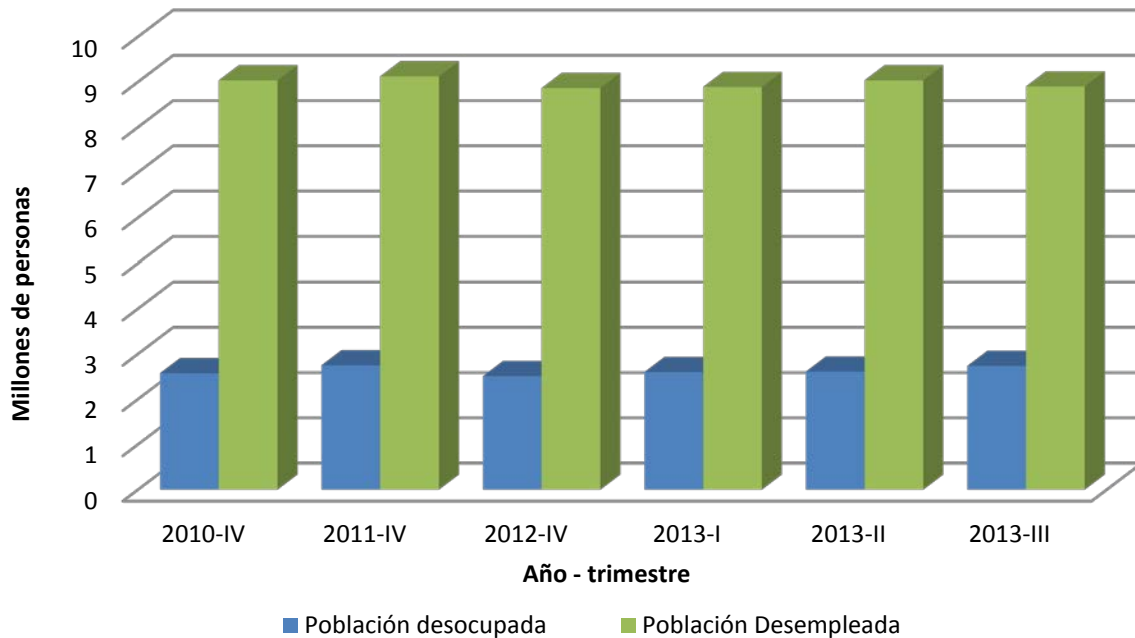
Tomando como contexto las modificaciones hechas a la LFT, en cuyo fin radica la flexibilización de la fuerza de trabajo, observaremos el comportamiento de la Tasa de Desocupación y la Tasa de Desempleo de acuerdo a las definiciones que hemos mencionado. Este análisis se hará a partir del primer trimestre del 2010 con información proporcionada por el INEGI a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). En el cuadro 3 se muestran los valores absolutos de la población desocupada, y la población desempleada.

<b>CUADRO NO.3 – POBLACIÓN DESOCUPADA Y DISPONIBLE (VALORES ABSOLUTOS)</b>		
<b>Periodo</b>	<b>Población Desocupada (la que reporta el INEGI)</b>	<b>Desempleo (población desocupada más población disponible)</b>
<b>2010-IV</b>	2,572,777	<b>9,034,010</b>
<b>2011-IV</b>	2,747,615	<b>9,121,793</b>
<b>2012-IV</b>	2,507,729	<b>8,863,957</b>
<b>2013-I</b>	2,596,910	<b>8,887,145</b>
<b>2013-II</b>	2,607,369	<b>9,035,029</b>
<b>2013-III</b>	2,732,601	<b>8,900,222</b>

Fuente: Elaborado por el Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) de la Facultad de Economía de la UNAM con metodología acorde a la XIII y XV Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo de la OIT y con datos de la ENOE publicados por el INEGI.

En la Gráfica 1 se muestran los datos de la tabla anterior. En cualquier caso, no se puede observar que haya hasta el momento un efecto positivo que se pueda relacionar con la reforma laboral:

**Gráfica 1. Población desocupada y población desempleada. México 2010-2013**



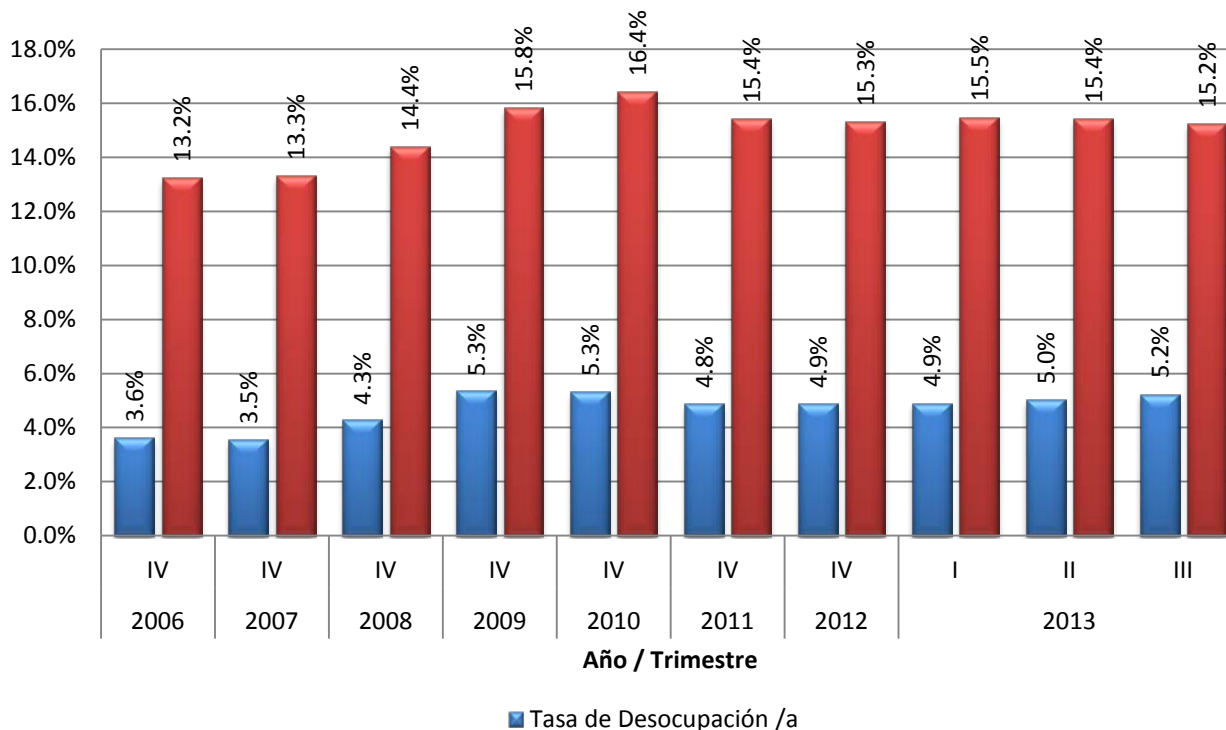
Fuente: Elaborado por el Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la UNAM con metodología acorde a la XIII Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo de la OIT y con datos de la ENOE publicados por el INEGI

Al analizar los datos absolutos de desocupación y desempleo, ambos tienen un incremento respecto al trimestre en el que ocurrió la aprobación de la reforma laboral.

Más importante aún, podemos observar que la población desempleada no es de 2.7 millones de personas, como lo manejan las fuentes oficiales, sino que se trata de casi 9 millones de personas que no logran obtener un empleo, ya sea formal o informal.

En la gráfica 2 expresamos estos datos de acuerdo a la tasa de desocupación del INEGI en comparación con la tasa de desempleo que puede construirse siguiendo parámetros de la OIT y que como Centro de Análisis Multidisciplinario hemos dado a conocer desde 2006.

**Gráfica 2 -Tasa de Desocupación y Tasa de Desempleo. México 2006-2013**



\* cifras ajustadas por el INEGI de acuerdo al los resultados definitivos del Censo de Población y Vivienda 2010  
 Fuente: Elaborado por el Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la UNAM con metodología acorde a la XIII Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo de la OIT y con datos de la ENOE publicados por el INEGI

Con los datos absolutos y estas gráficas, podemos apreciar cómo **en los organismos oficiales no se toma en cuenta el 70% del desempleo, y que una tasa de desempleo construida con parámetros de la OIT es siempre alrededor de 10 puntos porcentuales más alta que la tasa de desocupación del INEGI.**

Como consecuencia esta población queda también fuera de los análisis de políticas públicas realizados por instituciones gubernamentales y se hace poco por ella, ignorando o desmintiendo su existencia y queda en duda las actividades que ésta realiza o cuál será su futuro.

Otra de las cosas que no se mencionan por el gobierno es lo que podemos resumir en el siguiente cuadro.

<b>Cuadro 4. Incremento de la población empleada informalmente respecto al incremento de la población ocupada.</b>			
	<b>2012-IV</b>	<b>2013-III</b>	<b>Incremento absoluto</b>
<b>Población ocupada</b>	49 076 626	49 576 734	500 108
<b>Población empleada informalmente</b>	25 897 044	26 183 204	286 160
<b>Incremento de la Población empleada informalmente respecto al incremento total de la población ocupada:</b>			<b>57.2%</b>
<b>Fuente: Elaborado por el Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM con datos de la ENOE publicados por el INEGI</b>			

Desde el inicio de la gestión de Enrique Peña Nieto, la población ocupada creció en 500 mil 108 personas de las cuales *al menos* 286 mil 160 fueron empleadas informalmente. Esto quiere decir que de todos los empleos que se generaron en el año anterior, 57.2% son empleos informales. Lo cual desmiente que sean las reformas laborales o la acción del gobierno lo que esté actuando de manera efectiva como contención del desempleo, por el contrario, es la acción de los mismos trabajadores buscando sus medios de subsistencia aún a pesar de no tener oportunidad a empleos formales, lo que constituye la mayor fuente de trabajos generados en el país. En éste como en otros rubros, ni la acción del capital ni la del gobierno representa una fuerza mayoritaria en la búsqueda de soluciones a las condiciones de pobreza y precariedad de las clases populares.

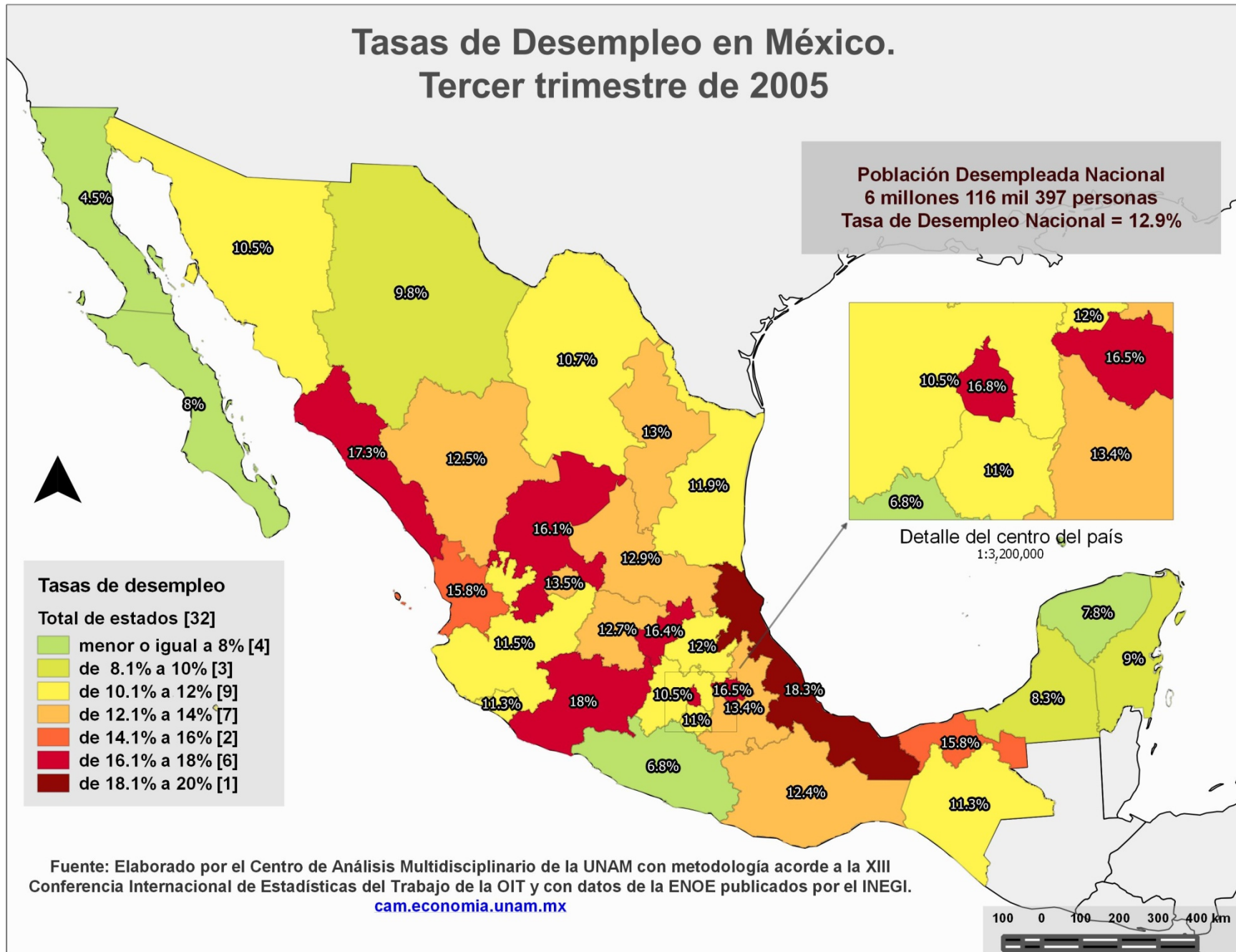
#### 4.1. Comportamiento del desempleo en México. 2005 y 2013.

El escenario es peor aún que lo descrito arriba si tomamos periodos anteriores a éste. Para muestra baste decir que en el tercer trimestre de 2005, la población desempleada era de 6 millones 116 mil personas (al respecto se puede consultar el Reporte de Investigación 77 del CAM). Actualmente el desempleo es de 8 millones 900 mil, esto es, **de 2005 a la fecha la población desempleada ha crecido en 2 millones 784 mil, lo que significa un aumento del 45%**. Desde la crisis en 2007 los niveles de desempleo se dispararon, manteniéndose siempre altos hasta hoy en día.

En este sentido las reformas laborales no se hicieron con el fin de generar empleos, sino simplemente de legalizar los métodos de explotación que desde antes venían operando de manera ilegal hacia los trabajadores y cuyo objetivo ha sido trasladar hacia ellos los efectos de la crisis, efectos que por lo demás tendría que hacerse cargo el capital.

Nos referimos entonces a que en México hay un mercado laboral hipertrofiado, que ha caído además en un periodo de mayores niveles de desempleo. Resultado de las políticas económicas y laborales impuestas por el Estado mexicano de 2005 a la fecha, se aprecia en las tasas de desempleo que se presentan en los siguientes mapas que prácticamente en casi todos los Estados de la Republica se incrementó el desempleo. En términos agregados, la Tasa de Desempleo Nacional fue de 12.9% para 2005 y se incrementó hasta llegar a 15.2% para 2013 (también del tercer trimestre, ver mapas). No han importando los colores del partido político o gobernantes, estos son los resultados, esta es la realidad del mercado laboral en México. Lo que implica para los trabajadores más pobreza, más migración, más precariedad en el empleo, más delincuencia, más violencia, menos empleo y salarios dignos, menos oportunidades de un futuro mejor, menos esperanza de un país mejor para tod@s.

## Tasas de Desempleo en México. Tercer trimestre de 2005

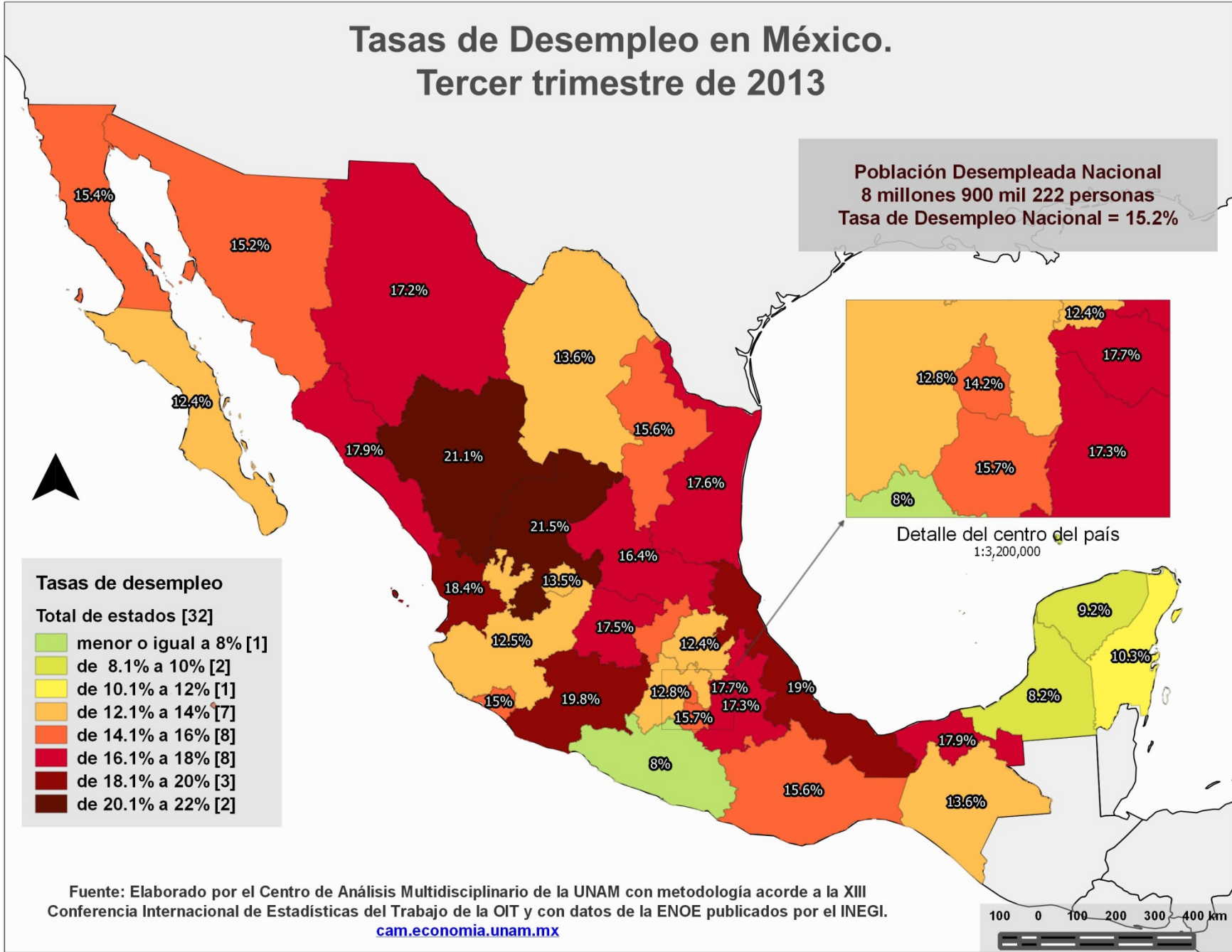


Fuente: Elaborado por el Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM con metodología acorde a la XIII Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo de la OIT y con datos de la ENOE publicados por el INEGI.

[cam.economia.unam.mx](http://cam.economia.unam.mx)



## Tasas de Desempleo en México. Tercer trimestre de 2013



## **5. Otros avances de la *Reforma Laboral* de 2012: Menos mexicanos tendrán aguinaldo en 2013.**

Este fin de año, 16 millones 200 mil trabajadores recibirán aguinaldo, un millón 980 mil menos que en 2012, en que 18 millones 180 mil fueron beneficiados con la prestación de ley.

El 60 por ciento del monto será destinado a la compra de alimentos; 20 por ciento al pago de deudas, tarjetas de crédito y préstamos de todo tipo, y el resto a gastos de temporada, como ropa, artículos electrodomésticos, enseres para el hogar o en reparaciones domésticas. La situación económica del país provocó un giro en la manera como gastamos el aguinaldo. Hace 12 meses, el 44 por ciento se utilizó al pago de adeudos; 25 por ciento a la compra de comestibles y 31 por ciento a pagar servicios como renta, gas, salud y arreglos del hogar, entre otros. En esta ocasión, la población no piensa gastar más de lo que tiene.

El 47 por ciento de las compras decembrinas las realizarán en el sector informal, al buscar alternativas más económicas que los circuitos comerciales establecidos. En comparación con 2012, esto equivale a un aumento del nueve por ciento.

### **Prestación de ley**

De acuerdo con el artículo 87 de la Ley Federal de Trabajo, los empleados tienen derecho a un aguinaldo anual, un pago equivalente a, por lo menos, 15 días de salario, que deben recibir antes del 20 de diciembre de cada año.

Además, aquellos que no hayan cumplido 12 meses de servicios, independientemente de que laboren o no en la fecha de liquidación de la prestación, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional, según la legislación. El aguinaldo es una conquista histórica de los trabajadores, a quienes se les retribuye el esfuerzo de un año laboral. Es una prestación que otorga la ley, no una dádiva o un regalo.

Con las modificaciones recientes a la normatividad, menos mexicanos la recibirán este año. En total, tres millones 600 mil han sido afectados por estos cambios y la mayoría perdió el beneficio, además del acceso a los servicios de salud, al ser contratada bajo nuevos esquemas.

En el mejor de los casos, los patrones pagan una prima económica, de un monto inferior al aguinaldo, medida con cálculos distintos, sin una tabla de los porcentajes que deben otorgarse. La cifra de quienes reciben la prestación será cada vez menor en los sectores productivos que tradicionalmente contaban con el pago, como el de la industria y los servicios.

## CONCLUSIONES

A casi un año de su implementación, la reforma a la Ley Federal del Trabajo no ha tenido el efecto “*detonante*” en el empleo que había prometido.

La reforma laboral sólo vino a legitimar formas de sobre explotación laboral en las cuales ya incurrieran varias empresas en el país con los *contratos a prueba y a capacitación* que permitían despedir e inmediatamente recontratar a un trabajador y de esta manera asegurarse de que no pudiera acumular derechos de antigüedad.

El artículo 39-D de la ley se pretende proteger al trabajador para que no se le apliquen sucesivos periodos de prueba y capacitación, sin embargo, no impone ninguna multa o sanción a la empresa que pretenda o realice esta actividad, simplemente se añade más adelante que si continúa la relación de trabajo se supondrá que el trabajador ha entrado al periodo de contratación indefinido con todos los beneficios que éste contiene.

Los contratos por hora o temporada, así como la misma subcontratación de servicios de una empresa de capital humano por otra van enfocadas hacia un intento del gobierno federal de poder flexibilizar la fuerza de trabajo, haciendo que el proceso de contratación y despido por parte de las empresas sea mucho más fácil y con menor riesgo para la empresa contratante. Los defensores de esta reforma argumentaron que lo anterior fomentaría la creación de nuevas empresas y empleos. Pero por el contrario, lo que podemos corroborar es el incremento en los niveles absolutos y relativos del desempleo en México.

Aunque las reformas referentes a estas nuevas formas de contratación intentan dar cierta protección al trabajador bajo contratos de prueba y de subcontratación, éstas fracasan al hacer más difícil alcanzar contratos de tiempo indefinidos para los trabajadores, y así se vulnera uno de los derechos principales del trabajo, el derecho a la seguridad laboral, pues bajo estos esquemas, no queda en lo absoluto asegurada la permanencia de un trabajador bajo una empresa y un patrón por tiempo indefinido.

Además, con estas nuevas formas de contratación se vuelve más difícil para los trabajadores el poder coordinarse y crear sindicatos independientes que puedan luchar por sus derechos laborales.

En la opinión del Centro de Análisis Multidisciplinario, la reforma laboral no sólo precariza las relaciones de trabajo, sino que además vuelve legales las que ya estaban presentes en el mercado laboral y con las que se tienen que enfrentar los trabajadores día con día. La aprobación de esta reforma representa el inicio de un nuevo periodo, en el que se intensifica aun más la ofensiva del gobierno y los empresarios hacia las clases trabajadoras. Esto es lo que celebran cuando aprueban las llamadas *reformas estructurales* que varios grupos políticos, empresariales, académicos y laborales clamaban como la solución al bajo crecimiento de la productividad y niveles de vida de las mexicanas y mexicanos. Pero que, como se ha mostrado en este reporte, no tiene un efecto positivo en la generación de empleos.

Seguida de esta reforma, la gestión de Enrique Peña Nieto, junto al llamado *Pacto por México* han impulsado otras reformas, como la educativa, la energética y la fiscal, esperando que el éxito de éstas transforme el panorama macroeconómico del país e impulsen la inversión, el crecimiento y el aumento del salario real de la mayor parte de los mexicanos.

El efecto que se clamaba tendría la reforma laboral ha sido un fracaso. Su puesta en marcha sólo ha repercutido en la flexibilización de la fuerza de trabajo y la pérdida de derechos laborales. Si estos han sido los resultados de esta reforma, este Centro de Análisis lanza la pregunta si el resto de las *reformas estructurales* tendrán un comportamiento similar, y si acaso esa es la situación ¿Qué nuevas explicaciones y justificaciones serán las que tendrán que dar los grupos afines al poder para explicar el estancamiento económico del país aún a pesar de que le han trasladado el costo de la crisis a las clases trabajadoras?

Fuentes:

- Bersusan Graciela (2009): *“La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?”*. Biblioteca Virtual Centro de Investigaciones Jurídicas,
- Colotuzzo, Natalia; Ermida Uriarte Oscar (2009): *“Descentralización, Tercerización, Subcontratación”*, Organización Internacional del Trabajo.
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (2005): *“Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005: ENOE, Una Nueva Encuesta para México”*, Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Granados Oscar (2012), *Banca, Paraíso del Outsourcing* Milenio, 26 de septiembre del 2012, disponible en: <http://www.mediasolutions.com.mx/ncpop.asp?n=201209260428402101>
- Jasso, Margarita (2009), *Afirman CEESP e IXE que reformas estructurales pendientes son la mejor política para crecer*, La Crónica de Hoy, 16 de febrero 2009, Disponible en: <http://www.cronica.com.mx/notas/2009/415023.html>
- Ley Federal del Trabajo: *“Última reforma publicada Diario Oficial de la Federación 30-11-2012”*
- Organización Internacional del Trabajo (2005): *“Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y de subempleo, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo”*, OIT.