

FLEXIBILIDAD LABORAL COMO DETERMINANTE DE LA CONTRATACIÓN Y LAS CONDICIONES DE EMPLEO EN MÉXICO DE 2007 A 2012

Labour flexibility as determining cause of hiring and employment conditions in Mexico since 2007 to 2012

Edmar Ariel Lezama Rodríguez*

Resumen

Desde la teoría económica heterodoxa se busca describir la condición real del mercado de trabajo mexicano de 2007 al 2012 (flexible o rígido) y las características de la mano de obra que accede a él, a través de una metodología en la que es necesario, primero, para entender el mercado de estudio, analizar variables como los contratos escritos, la vida sindical y los salarios reales, y segundo, para estudiar la mano de obra, considerar los años invertidos en cualquier centro escolar, la experiencia laboral y las horas trabajadas por semana, diferenciando dos grupos: uno por debajo de los nueve años de instrucción escolar y otro por encima de dicha cifra (8.6 años es la media en México en educación de acuerdo al Censo de Población y Vivienda de 2010). Ambos grupos serán estudiados por el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios, lo que nos llevará a poder emitir conclusiones sobre las diferencias entre un grupo y otro y el papel que juega la condición del mercado del trabajo en ambos.

Palabras clave: Contratos, vida sindical, salarios, oferta de trabajo, mercado de trabajo, educación.

Abstract

From the heterodox economic theory, it seeks to describe the actual condition of the Mexican labor market from 2007 to 2012 (flexible or rigid) and the characteristics of the workforce that accesses it through a methodology that

* Maestro en Economía por la UNAM. Profesor de la Facultad de Economía de la misma institución. Correo electrónico: edmar_ariel@hotmail.com

is necessary analyze variables such as written contracts, union life and rigidity of wages on the rise for the market study, while in the labor force will consider the years spent at any school, work experience and hours worked per week, differentiating in two groups, one under nine years of schooling and another above that figure (8.6 years is the average education in Mexico according to the Census of Population and Housing, 2010). Both groups will be studied by the method of Ordinary Least Squares, which will lead us to draw conclusions about the differences between one group and another and the role of the condition of the labor market in them.

Key words: Contracts, union life, wages, labor supply, labor market, education.

Recibido: 27 de enero de 2014.

Corregido: 10 de marzo de 2014.

Aprobado: 14 de marzo de 2014.

Introducción

En 1972 la Organización Internacional del Trabajo, en el informe que realiza sobre Kenia y su mercado del trabajo, llega a la conclusión de que el problema en países en vías de desarrollo no es el desempleo, sino la subocupación o la ocupación por cuenta propia, lo que invariablemente lleva a escenarios de informalidad,¹ situación que sigue siendo un problema de estudio en buena parte del mundo. En respuesta ante dicha problemática, la corriente económica neoclásica propone como solución la flexibilización del mercado de trabajo para favorecer una transición de la informalidad a la formalidad, situación que el Gobierno Federal en México promueve desde la década de los ochenta del siglo XX, aunque los resultados no siempre son los esperados, ya que si revisamos las cifras de México en el año 2013, donde de cada 10 trabajadores seis están en la informalidad,² y después las comparamos con el caso africano en el que 75% de su Población Económicamente Activa (PEA) posee similar característica para

¹ OIT (1971), *Informe Kenia*, OIT, Ginebra, p. 3.

² Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (2013), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*.

el mismo año,³ encontramos un escenario donde el diferencial de informalidad tal como lo mide la Organización Internacional del Trabajo entre México y África no es tan amplio como podría suponerse –a pesar de que otros indicadores que influyen en el acceso a un empleo como la educación o la experiencia laboral son completamente diferentes entre México y África–, debido a que el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo de la Organización de las Naciones Unidas coloca a México con un índice de desarrollo medio, mientras que casi la totalidad africana se encuentra con un índice de desarrollo bajo.

Las cifras oficiales ofrecidas por México, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Naciones Unidas inspiran en el presente trabajo de investigación la hipótesis de que las condiciones de empleo y acceso al mismo en nuestro país no son dadas por el nivel de escolaridad o capacitación de la mano de obra, sino por el hecho de que el mercado laboral mexicano sea flexible en exceso, lo que a su vez también conduce a condiciones de informalidad en el mismo, llevando a que factores como las horas trabajadas por semana o la experiencia laboral resulten poco relevantes para mejorar el ingreso y el entorno donde se labora. Por informalidad en el empleo se utilizará la definición que ofrece la Organización Internacional del Trabajo, quien describe esa situación como el trabajo realizado dentro o fuera del hogar, pero sin estar ligados los trabajadores a esquemas de seguridad social o a los beneficios que generan las legislaciones locales.⁴

El periodo de estudio será de 2007 a 2012, ya que éstos fueron los cinco años previos a la aprobación y entrada en vigor de la nueva Ley Federal del Trabajo (LFT), lo que nos dará un panorama más certero de si en verdad se respetaba la legislación laboral de 1970, a la cual se consideraba rígida por ser protectora de todos los derechos de los trabajadores.

La metodología a seguir para comprobar nuestra hipótesis será analizar cada variable de un mercado laboral no rígido tal como

³ Anuario estadístico sobre el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo para el año de 2013.

⁴ Glosario de términos de la Organización Internacional del Trabajo.

lo define Amadeo y Camargo⁵ desde la teoría económica heterodoxa para la población urbana –excluyendo el medio rural–, donde en caso de existir ausencia de contratos escritos, nula o poca vida sindical y salarios rígidos a la alza podemos hablar de un mercado laboral mexicano flexible. Es necesario que se encuentre evidencia de que existen las tres variables mencionadas para hablar de flexibilidad laboral, ya que, en caso contrario, nuestro mercado será considerado rígido.

Al probar la flexibilidad de nuestro mercado, es necesaria la implementación de un modelo econométrico de corte transversal y de regresión de Mínimos Cuadrados Ordinarios, donde nuestros dos grupos de estudio serán, por una parte, las personas con más de nueve años de escolaridad y, por otra, las personas con una cantidad menor a ésta, ya que el promedio mexicano en años invertidos en educación es de 8.6.⁶ El salario será la variable dependiente que englobe el entorno laboral, mientras que las variables independientes serán la escolaridad, las horas extra, la equidad de género y la experiencia laboral. Los resultados obtenidos nos servirán para emitir las conclusiones y comprobar la veracidad de nuestra hipótesis.

Elementos de flexibilidad laboral

La metodología para determinar si el mercado del trabajo en México es flexible necesita, en primer lugar, revisar lo concerniente al tipo de cambio e inflación, ya que ese par de variables puede distorsionar la medición de los salarios reales o incidir en la contratación. Jaime Ros⁷ y Jurgen Weller⁸ establecen que una

⁵Amadeo, Edvard y Camargo, José (1995), *Flexibilidad laboral, productividad y ajuste*, PUG, Río de Janeiro, p. 27.

⁶Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (2010), *Censo de Población y Vivienda 2010*, México.

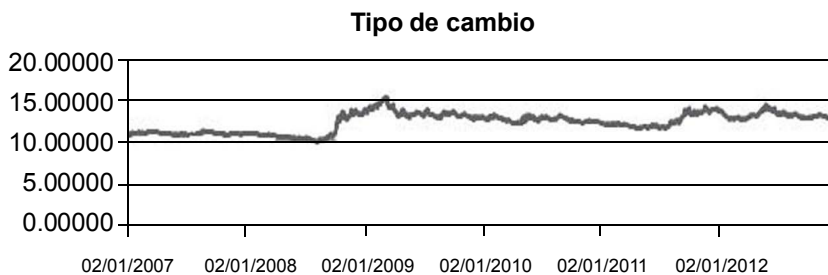
⁷Ros, Jaime (2006), *Patrones de especialización comercial y desempeño del mercado de trabajo de América Latina*, CEPAL, Santiago de Chile, p. 12.

⁸Weller, Jurgen (2000), *Reformas económicas, crecimiento y empleo*, CEPAL, Santiago de Chile, p. 45.

apreciación de la moneda local puede desencadenar en una menor generación de empleo, pues eso contribuye a la importación de maquinaria del exterior, lo cual desemboca en una menor contratación y vuelve más costosa a la mano de obra que a las máquinas. Por eso es necesario revisar la evolución del tipo de cambio en México.

Al observar el gráfico número 1, vemos que el tipo de cambio se ha estacionado dentro de una banda, ya que sin importar la política monetaria que se esté implementando en nuestro país, el peso mexicano se comporta de forma similar desde hace varios años, por lo que la dificultad que en algunos países se vive al contar con una moneda que se aprecia o deprecia constantemente para el mercado laboral no es la constante en México desde hace tiempo.

Gráfica 1
Evolución del tipo de cambio peso-dólar 2007-2012



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Banco de México.

Como se mencionó en líneas anteriores, además del tipo de cambio, la inflación también resulta una dificultad, ya que dicho fenómeno económico es capaz de alterar el salario real de los trabajadores, es decir, a mayores subidas de los precios, el salario puede ser rígido a la alza y estancarse en un rango, debido a que las alzas nominales negociadas año con año en ningún momento se pueden equiparar al incremento inflacionario. Para saber si el mercado laboral en nuestro país podría sufrir por una inflación elevada, es necesario recurrir a los datos sobre el tema, los cuales

son de 3.98% para 2007; 3.7% para 2008; 6.28% en 2009; 4.46% en 2010; 3.78% en 2011 y 4.05% en 2012.⁹ Salvo el año de 2009, el resto del tiempo la inflación se ha mantenido en valores bajos, lo cual ayuda a que el salario real de los trabajadores no pierda valor y el análisis de esa variable en este estudio no sea sesgado.

Ahora que sabemos que los dos principales problemas en la medición de flexibilidad laboral no son un factor de peso para el caso mexicano, se eligió la metodología presentada por Amadeo y Camargo, donde se describe a un mercado laboral flexible como aquel que cuenta con las siguientes características:

- a) La inserción al empleo es más proclive a moverse con contratos temporales o la ausencia de ellos.
- b) Poca o nula vida sindical.
- c) Rigidez de los salarios a la alza.

Por lo que es necesario analizar cada apartado de forma individual, tal como se muestra a continuación.

Contratación escrita en México

La contratación escrita en México tiene su origen y sustento en el artículo 123 de la Constitución de 1917, la cual la establece como un mecanismo donde deben quedar registrados aspectos tan importantes como la duración de la jornada de trabajo, días de descanso, salario a recibir y la labor que las mujeres embarazadas pueden realizar, así como los beneficios a los que tienen derecho los trabajadores y las obligaciones de quien contrata.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 profundiza en el término “contrato” y lo define como el medio por el que una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. Siempre se presume la existencia del mismo y deberán existir dos copias que se repartirán entre el empleador y persona contratada.¹⁰

⁹ Elaboración propia con base en datos del Banco de México.

¹⁰ Artículo 25 de la *Ley Federal del Trabajo*, México, 1970.

La reforma aprobada a dicha Ley Federal en 2012 deja intacta toda la sección referente a “Relaciones individuales de trabajo y contratación individual”, al igual que al artículo 26, que establece que en caso de no existir un documento físico que avale la relación laboral, la falta será imputada al patrón y el trabajador gozará de todos los beneficios que puede otorgar un contrato.¹¹ La única modificación a la sección se llevó a cabo en los artículos 35 y 39, al añadir una variante a propósito del primer ingreso a un empleo o el trabajo a prueba, con la cual se busca darle mayor flexibilidad a la rotación de trabajadores entre un empleo y otro, buscando reducir los costos de despido. Si tomamos como referencia histórica la Ley Federal del Trabajo de 1970 modificada únicamente en dos artículos en la sección referente a contratación, deberíamos estar ante la evidencia de un mercado laboral que prefiere el uso de contratos físicos, ya que la misma legislación castiga al empleador en caso de no existir un documento probatorio y protege al trabajador en la misma circunstancia. Al revisar las cifras sobre contratación en México durante los últimos años se observa lo siguiente.

Si establecemos una relación promedio para el periodo de estudio, sabremos que aproximadamente un 38% de quien se

Cuadro 1
Población Ocupada (PO) y número de trabajadores con contrato escrito temporal o permanente

Año	PO	Trabajadores con contrato escrito
2007	42,906,656	8,807,895
2008	43,866,696	14,841,182
2009	43,344,281	15,067,496
2010	44,651,832	15,322,278
2011	46,355,701	16,079,982
2012	48,732,252	16,741,255

Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE del segundo trimestre de 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012, INEGI.

¹¹ Artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo, México, 2012.

encuentra realizando una actividad laboral cuenta con un contrato escrito, por lo que de inmediato surge el cuestionamiento de la efectividad de la Ley Federal del Trabajo antes de la reforma, ya que el medio laboral ha preferido mantenerse al margen de la contratación, a pesar de que tanto la legislación de 1970 como la de 2012 amparan al trabajador en dicha carencia.

Los datos dan cuenta de que la reforma hecha en 2012 no buscaba atender el problema de la baja contratación escrita, sino abaratar costos laborales a través de empleos temporales y a prueba los cuales en determinado momento podían volverse indefinidos. Una contratación temporal y de capacitación no garantiza que el cien por ciento de esa mano de obra se incorporará al centro de trabajo, por lo que el número de personas carentes de un documento probatorio laboral seguirá siendo alto aun después de la reforma de 2012.

Alguien que carezca de un contrato escrito está en una posición mucho más desventajosa para esperar que su salario nominal crezca en la misma proporción que los precios, por lo cual a la larga su salario real devengado será cada vez menor. A eso se añaden otros aspectos negativos, como no estar ligado a la seguridad social o, en algunos casos, no contar con un sistema de ahorro para el retiro en algunos casos, además de otros puntos clave relativos a la duración de la jornada de trabajo o el espacio físico donde se debe desarrollar. No importa que la Ley Federal del Trabajo ampare a personas con o sin contrato escrito de la misma forma, al final la realidad mexicana da muestra de largos juicios laborales que en promedio duran cuatro años en resolverse¹² por no contar con documentos probatorios, situación que desalienta a continuar con el debido proceso de exigencia de derechos y al mismo tiempo estimula a los empleadores a no ofrecer un documento que avale la relación laboral.

El fenómeno del empleo temporal o movilidad entre sectores es, sin lugar a dudas, una característica primordial de un mercado laboral flexible, solución siempre propuesta por economistas de

¹² Procuración de Justicia laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

corte neoclásico, como Edmund Phelps,¹³ basados en el argumento de que al limitar las barreras de entrada a un empleo, en automático las tasas de desocupación se verán reducidas, aunque con la contraparte de llegar a una situación de informalidad en la vida laboral,¹⁴ pues, como ya se mencionó con anterioridad, el caso mexicano se encuentra en un escenario donde se prefiere laborar sin un contrato escrito, por lo que existe una población autoempleada, empleada en sectores formales bajo esquemas informales o empleada en sectores de baja productividad bajo esquemas informales.

La evidencia mostrada en este apartado nos lleva a concluir que el mercado del trabajo en México prefiere operar sin contratos escritos, lo que nos lleva al cumplimiento de la primera variable de un mercado laboral flexible.

Vida sindical

En su parte referente a las relaciones colectivas de trabajo y vida sindical, la LFT de 1970 ha permanecido sin ningún cambio después de la reforma de 2012, salvo por un anexo hecho al artículo 365, el cual es llamado 365 Bis y se muestra a continuación.

365 Bis: Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información

¹³ Phelps, Edmund (1968), "Money-Wage Dynamics and Labor Market Equilibrium", *Journal of Political Economy*, Pennsylvania, University of Pennsylvania, vol. 76, núm. 4, p. 681.

¹⁴ Weller, Jürgen (2009), *El nuevo escenario laboral latinoamericano*, Siglo XXI, Buenos Aires, p. 23.

gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda. Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:

- I. Domicilio;
- II. Número de registro;
- III. Nombre del sindicato;
- IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo;
- V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo;
- VI. Número de socios, y
- VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso.

La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.

El anexo mostrado del artículo 365 no interfiere en procesos de contratación de forma colectiva ni modifica las relaciones entre el grupo obrero y la empresa, por lo que la vida sindical mexicana debería tener un comportamiento creciente o estable con el tiempo al contar con el apoyo de un marco legal que promueve la asociación y da libertad para constituirse y redactar sus estatutos, ya que la misma Ley Federal del Trabajo en sus primeros artículos, así como la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* en el artículo 123 promueven la creación de puestos adecuados para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, es decir, por ley, se debe fomentar el empleo de calidad, ya sea de forma individual o colectiva. Las cifras sobre vida sindical se muestran a continuación.

Los datos del cuadro número 2 muestran una tendencia de disminución en la vida sindical mexicana, por lo que una primera conclusión es que la Ley Federal del Trabajo antes de la reforma de 2012 y después de ella no era un motor para promover la contratación a través de sindicatos, privando de los beneficios a los trabajadores cuando ellos son parte de ese tipo de organizaciones.

Cuadro número 2
Número de sindicalizados en México comparados
con el total de Población Ocupada (PO)

Año	PO	Número de sindicalizados	Porcentaje de sindicalizados
2007	42,906,656	4,983,107	11.61
2008	43,866,696	4,690,431	10.69
2009	43,344,281	4,606,390	10.62
2010	44,651,832	4,600,129	10.30
2011	46,355,701	4,259,986	9.18
2012	48,732,252	4,198,579	8.61

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de su Dirección General de Registro de Asociaciones.

El problema de una baja actividad sindical no es algo nuevo, ya que si revisamos la literatura especializada sobre el tema publicada a partir de los años ochenta en el contexto de un nuevo modelo de desarrollo que promovió bajos salarios y “paz” laboral como principales ventajas competitivas,¹⁵ ahí se proponía que la inversión privada debía ser el motor para la generación de empleo a través de la contratación individual y no colectiva, tal como sucedía a mitad del siglo xx en México.

La nula promoción de la vida sindical en nuestro país y buena parte del mundo está basada en la concepción teórica de la “flexibilización de las relaciones del trabajo”, buscando que los trabajadores regresen sobre sus propios pasos en materia de conquistas laborales,¹⁶ debido a que de esa forma se pueden promover la competencia interna por un puesto de empleo y los beneficios que eso conlleva, aunque con la desventaja de que en todo mercado laboral existen tres actores principales que son el

¹⁵ Bayón, María (2009), “Persistencia de un modelo social excluyente en México”, *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, vol. 128, p. 332.

¹⁶ Dávalos, José (1991), *Tendencias del sindicalismo en México*, UNAM, México, p. 125.

gobierno, el sector empresarial y los trabajadores, donde de forma consistente el trabajador es quien menores posibilidades de imponer sus ideas tiene, a no ser que se organice en sindicatos y pueda ejercer alguna presión al sector privado y público,¹⁷ escenario que no está ocurriendo. En caso de que la fuerza sindical disminuya, la negociación siempre se dará entre sector privado y gobierno, por lo que la voz de los obreros no será tomada en cuenta de la mejor manera, tal como ocurre en procesos flexibilizadores en nuestros días.

Otro punto de importancia para no promover la asociación obrera a pesar que la ley lo permite es la idea de que los sindicatos atenta contra el desarrollo y crecimiento económico, ya que dichos grupos y sus objetivos poco tienen que ver con los problemas de la productividad porque su espacio privilegiado es el de las negociaciones con el Estado; a lo sumo, ellos asumen una actitud protectora de los trabajadores en los procesos de trabajo estableciendo sistemas de clientelas, defendiendo la no movilidad interna, estando en contra del despido, de la intensificación del trabajo y protegiendo la posibilidad de subir de puesto por antigüedad.¹⁸

Lo escrito en el párrafo anterior puede ser cuestionado con facilidad, ya que existe un caso particular en México que dicta lo contrario, ya que en el periodo de 1940 a 1970, donde nuestro país creció una tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) de 6% durante todo ese ciclo, así como una tasa de crecimiento del PIB per cápita de 20%,¹⁹ la tasa de sindicalización promedio durante esas tres décadas que corren de 1940 a 1970 fue del 35%,²⁰ mientras que para 1999-2012 dicho indicador se

¹⁷ Piore, Michael (1983), *Los mercados internos de trabajo*, Alianza, Madrid, p. 66.

¹⁸ Enrique de la Garza Toledo (1995), *Sindicatos, flexibilidad y productividad laboral*, UAM Iztapalapa, México, p. 3.

¹⁹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México, *Estadísticas Históricas*.

²⁰ Marshall, Adriana (2006), *Efectos de las regulaciones del trabajo sobre la afiliación sindical: Estudio comparativo de Argentina, Chile y México*, Instituto de Desarrollo Económico y Social, Buenos Aires, p. 13.

colocó con una tasa del 10%,²¹ y un crecimiento promedio del PIB de 2% en el mismo periodo (cuatro puntos porcentuales menos que en el periodo con mayor sindicalización).

Los datos mostrados en el cuadro número 2 y la posición que el gobierno mexicano ha tomado a lo largo de los últimos años en materia de contratación colectiva, así como las alianzas que ha establecido con líderes sindicales dan muestra de un mercado laboral en nuestro país donde la ley en este rubro, al igual que en el de la contratación individual, no se lleva a la práctica, ya que el contar con una legislación rígida en materia de promoción sindical no ha servido para contrarrestar las ideas sobre la liberalización de todos los mercados que imperan en la administración pública mexicana desde hace varios años, razón por la cual se observa una disminución del número de personas sindicalizadas, en busca de flexibilizar nuestro mercado de trabajo.

En este apartado podemos observar que en México la promoción de la vida sindical muestra una tendencia a la reducción, por lo que estamos frente a la evidencia de un elemento más de un mercado laboral flexible.

Salarios

Ahora que sabemos que el alza en los precios medida por el Banco de México no es un factor que influye en los salarios reales, como podría ocurrir en otros países con índices inflacionarios mayores a dos dígitos, estamos en condiciones de comenzar a describir y analizar el mundo salarial en nuestro país, comenzando por la parte legal, ya que toda actividad laboral subordinada o hecha por cuenta propia busca como recompensa una retribución por llevar a cabo dicha labor, la cual en la actualidad es de carácter monetario y bajo parámetros bien establecidos por instituciones que están vinculadas al aparato gubernamental.

En el caso mexicano, la concepción de un salario mínimo tiene

²¹ Estimación propia con base en datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

su origen en la Constitución Política de 1917, en el artículo 123 en su fracción VI, donde se establece que el salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, así como una igualdad entre hombres y mujeres o nacionalidad al momento de recibir dicha paga.²²

La idea de un salario mínimo en México surge a mitad de una revolución social influenciada por la enorme desigualdad que se vivía en aquellos años al interior de los grupos trabajadores de la época y fue plasmada en la Constitución Política, tal como se pudo leer en el párrafo anterior, muchos años antes que John Maynard Keynes postulara la idea de que el salario no podía comportarse, como afirmaban los economistas clásicos, a través de ajustes a la alza y a la baja, sino con un piso, y justo a partir de ese punto tener movimientos alcistas de diferentes magnitudes, lo cual en determinado momento podía garantizar no sólo la manutención del núcleo familiar, sino también alentar el consumo de la sociedad en su conjunto.²³ En el caso mexicano, tanto la Ley Federal del Trabajo como la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos son las encargadas de regular el tema. Dentro de la Ley Federal del Trabajo –en el capítulo VI del artículo 90 al 97– se le da forma a la concepción y la necesidad de contar con un salario mínimo en México. Dicho apartado da origen también a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos –en su artículo número 94– y tiene como función primordial la fijación de los salarios mínimos legales, procurando asegurar la congruencia entre lo que establece la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* con las condiciones económicas y sociales del país, propiciando la equidad y la justicia entre los factores de la producción en un contexto de respeto a la dignidad del trabajador y su familia.²⁴ Al paso de los años y teniendo como base la

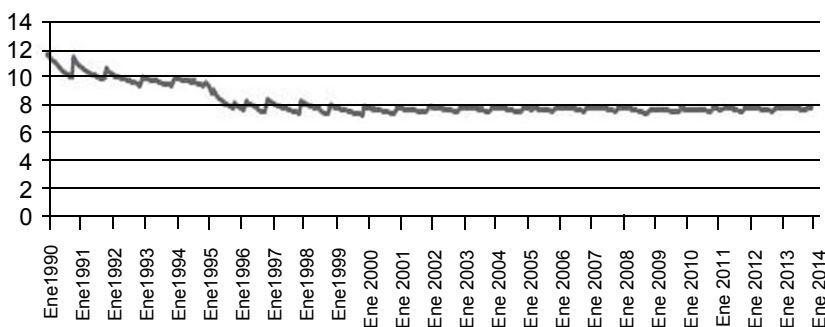
²² Artículo 123 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

²³ Keynes, John (2000), *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, Fondo de Cultura Económica, México, p. 59.

²⁴ Marco jurídico de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Constitución Política de México, las nuevas instituciones en la materia han adoptado la concepción teórica keynesiana sobre un salario mínimo para crear un marco legal que apoye dicha idea, aunque el siguiente gráfico demuestre lo contrario.

Grafica 2
Salario real en México medido en dólares
para el periodo 1994-2013, 2012=100



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Banco de México. El tipo de cambio corresponde al 3 de marzo de 2014.

El gráfico 2 nos enseña cómo el salario real mexicano desde 1997 a la fecha tiene una tendencia a permanecer alrededor de los 8 dólares por día, por lo que el dato de una paga real rígida a la alza parece ser la forma en cómo se comporta el mercado del trabajo mexicano, ya que aunque en términos nominales año con año la Comisión Nacional de Salarios Mínimos revisa el aumento al salario mínimo y éste se lleva a cabo, de forma real dicho indicador se mantiene estancado en una banda cercana a los ocho dólares.

Aunque los economistas de corte “keynesiano” e “institucionalista” argumentan y apoyan el establecimiento de un salario mínimo por cuestiones sociales, tal como expone la misma Ley Federal del Trabajo, la realidad mexicana se asemeja mucho más a la de una corriente “clásica” con un salario capaz de vaciar el mercado de trabajo, sin importar si se trata de empleos formales e informales.²⁵

²⁵ Ruíz, Clemente (2006), *Integración de los mercados laborales en América del Norte*, Facultad de Economía-UNAM, México, p. 78.

Las consecuencias de un salario rígido a la alza, además de la corriente clásica, también se encuentra explicada en la concepción teórica que tiene Arthur Lewis sobre las economías en vías de desarrollo con dos sectores del trabajo (uno formal y el otro informal) y una elevada oferta de mano de obra, ya que ante el hecho de una creciente oferta de trabajo que opta por el mercado informal para emplearse, resulta sorprendente que el mercado formal no ofrezca mayores incentivos salariales para volver atractivo a su sector.

La implicación que tiene un estancamiento del salario real en un periodo de tiempo tan largo para la economía mexicana es que la informalidad en el empleo no desaparezca, ya que si pensamos en un gráfico donde el eje de las ordenadas mida el salario (W) y el de las abscisas el trabajo (L), tendremos que la demanda de trabajo, sin importar el momento de la economía, tendrá a su disposición a toda la mano de obra que desee, ya que W será una línea recta perfectamente horizontal debido a que no existen diferencias significativas en la paga que se recibe. Lo anterior, sin lugar a dudas, convierte al salario real pagado en el sector formal en un salario de subsistencia como ocurre en el sector informal, por lo que no existen barreras de entrada entre un sector y otro, lo que lleva a la movilidad entre informalidad e informalidad disfrazada de flexibilidad. Un salario representado por una recta horizontal impide el tránsito de una economía informal a una madura donde el ramo menos productivo desaparece, ya que el excedente de mano de obra que describe Arthur Lewis no se siente atraído a dejar su empleo informal para buscar uno formal. En el sector formal un bajo salario real pagado es una clara característica de flexibilidad laboral, por lo que la evidencia teórica y estadística mostrada en esta sección nos lleva a concluir que la parte salarial favorece a la flexibilidad del mercado laboral en nuestro país.

Características de la mano de obra en México

Ahora que sabemos, a partir de la metodología planteada, que nuestro mercado laboral es flexible en la práctica, se procederá a

describir a la oferta de trabajo en México, basándonos en elementos como la educación, la experiencia laboral, la equidad de género y las horas trabajadas por semana a través de un modelo de mínimos cuadrados ordinarios y de cuadros estadísticos, ya que de esa forma podremos entender de mejor manera las consecuencias de no contar con contratos escritos y tener poca vida sindical. En primer lugar examinaremos cómo se comporta el desempleo en México y el vínculo existente con nuestras variables de estudio.

Cuadro 3
Indicadores básicos de empleo 2007-2012

Año	Población total	PEA	Ocupada	Desocupada
2007	105,677,425	44,411,852	42,906,656	11,505,196
2008	106,572,889	45,460,003	43,866,696	1,593,307
2009	107,443,499	45,709,355	43,344,281	2,365,074
2010	108,292,131	47,137,757	44,651,832	2,485,925
2011	113,558,599	48,919,502	46,355,701	2,563,801
2012	115,296,767	51,378,927	48,732,252	2,646,675

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de su Dirección General de Registro de Asociaciones.

El INEGI, con base en la misma información que se muestra en el cuadro anterior, llega a la conclusión de que en México existe una tasa de desempleo abierto promedio de entre 5 y 6% en el periodo de estudio, la cual resulta menor a la de otros países para el mismo lapso de tiempo, como Estados Unidos (7.8%), Francia (10.5%), Canadá (7.2%) o Alemania (8.2%).²⁶

El contar con una tasa de desempleo baja en comparación con la de otros países nos lleva a preguntarnos sobre la calidad del empleo que México está generando, el cual no resulta satis-

²⁶ *Anuario de estadísticas del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo de 2013.*

factorio debido a las cifras de contratación escrita, vida sindical y salarios percibidos mostradas en la sección anterior, por lo que buena parte de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada se encuentra en condiciones de informalidad en su trabajo.

Otra forma de observar las malas condiciones en un trabajo en México se puede realizar al momento de dividir a la PEA en tres partes iguales y descubrir que no existen diferencias significativas en la cantidad de Población Ocupada (PO) entre quien accede por primera vez al mercado del trabajo o quien ya está instalado en él, tal como se muestra en el siguiente cuadro.

Cuadro 4
Población de 14 años y más y su condición dentro de la PEA

Grupos por edad	Población total	PO	Desocupación
14-29 años	32,103,579	15,365,769	1,364,525
30-44 años	23,763,837	17,262,248	661,478
45-65 años o más	29,424,598	15,791,891	440,277

Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE de 2012, segundo trimestre, INEGI.

Si observamos el grupo que va de 30 a 44 años de edad, podremos darnos cuenta de que la diferencia en la Población Ocupada respecto a los otros dos ramos es solamente de un millón y medio de personas, por lo que estamos frente a la evidencia de un mercado laboral segmentado en tres partes iguales, donde cada estrato posee casi la misma cantidad de Población Ocupada.

Para el estrato de 45 años o más en Población Ocupada, 4 110 459 (26%) corresponde a un sector de 60 años o más,²⁷ lo que puede indicarnos que mucha de esa población, a pesar de estar empleada antes de 1997, no lo hacía de manera formal, ya que no optó por una jubilación o, en caso de haberlo hecho, hoy

²⁷ Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (2013), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, México.

se encuentra sumergido en un empleo informal para completar un ingreso que permita satisfacer sus necesidades (no olvidemos que para disfrutar una pensión o jubilación es necesario no inscribirse de nueva cuenta al IMSS o ISSSTE como trabajador activo). En la parte referente al estrato más joven del cuadro número 4 (14 a 29 años de edad), la alta cifra de ocupación nos lleva a un escenario que ya ha planteado la Organización Internacional del Trabajo, en el que dicho estrato siempre es el más castigado al intentar buscar un empleo, debido a que esa población carece de experiencia laboral o aún se encuentra dentro de algún centro escolar, por lo que la evidencia de altas cifras de ocupación es condición clara de flexibilidad e informalidad en el empleo.²⁸ Si al cuadro número 4 le agregamos más información

Cuadro 5
Escolaridad promedio de la población total mayor de 15 años en México

Año	Escolaridad promedio
2000	7.5
2005	8.1
2010	8.6

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI.

Cuadro 6
Rezago de la población de 15 años o más de educación básica

Año	Población total de 15 años o más	Sin primaria	%	Sin secundaria	%
2000	62,842,638	11,716,715	18.6	14,898,655	23.7
2010	77,818,746	10,099,600	13	16,452,148	21.1

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI y el Instituto Nacional de Educación a los Adultos (INEA).

²⁸ OIT (2005), *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, p. 45.

Cuadro 7
Porcentaje de la población total mayor de 24 años que cuenta con un grado de educación superior completo

Año	Porcentaje con estudios superiores
2000	12
2005	14.5
2010	17.8

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI.

en lo referente a escolaridad, estaremos en condiciones de entender de mejor forma la dinámica del mercado de trabajo en México.

Los últimos tres cuadros dan muestra de un México variado en su oferta de trabajo, debido a que existen porcentajes similares entre quien tiene la educación primaria y secundaria incompleta, respecto de quien tiene un grado de educación superior completo en 2010 (13, 21.1 y 17.8%, respectivamente), por lo que si nos apegamos a la teoría económica neoclásica (la cual es la teoría dominante en la administración pública mexicana en la actualidad), el mercado de trabajo diferenciaría entre personas con baja y alta preparación escolar y ofrecería condiciones de empleo y salario diferentes entre un sector y otro.²⁹

Lo anterior es sencillo de comprobar no solamente viendo a la Población Ocupada, como ocurrió en el cuadro número 4, sino también utilizando los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo que proporciona el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México, ya que en ella se encuentra toda la información sobre las variables que se han propuesto en esta investigación. Dicha encuesta consta de 393,757 cuestionarios que se aplican a nivel nacional. El primer paso al revisar los resultados es filtrar las encuestas, ya que un buen

²⁹ Neffa, Julio (2001), *La teoría neoclásica ortodoxa sobre el funcionamiento del mercado de trabajo*, ASET, Buenos Aires, p. 12.

número de ellas están presentadas de forma incompleta, otras son contestadas por personas menores a los 15 años (la edad legal en México para ser considerado parte de la Población Económicamente Activa es de 15 años) y varias más presentan datos inconsistentes como el hecho de laborar más de 170 horas a la semana o contar con 99 años de escolaridad completos, tan sólo por citar algunos casos.

Al filtrar las encuestas, solamente son útiles 121,361 del total, para después volver a ser filtrada, pero esta vez entre personas con menos de nueve años de escolaridad y con nueve o más años, por lo que tenemos dos grupos, los cuales son analizados bajo el concepto de regresión de mínimos cuadrados ordinarios en corte transversal, con datos que corresponden al segundo trimestre de 2013. La elección de esa fecha está basada en el hecho de que el periodo de estudio corresponde de 2007 a 2012, por lo que los resultados de las políticas y hechos de ese lapso de tiempo se verán mejor reflejados un periodo después, el cual fue el segundo trimestre de 2013.

El paquete estadístico utilizado fue Stata; las pruebas referentes a heterocedasticidad y multicolinealidad fueron realizadas con el *test* de White y el estadístico de “variance inflation factor”, respectivamente. Las pruebas no detectaron problemas en las dos regresiones y los resultados que se muestran a continuación son los obtenidos de la regresión del logaritmo natural del salario (variable dependiente y linealizado por el logaritmo natural) contra la escolaridad, horas trabajadas por semana, género (representado como variable dicotómica, 1= mujer, 2= hombre) y la experiencia laboral, la cual fue calculada como la edad menos la escolaridad, menos seis (los años de educación primaria). El salario siempre es considerado como un parámetro de cómo se comporta el mercado del trabajo en cualquier país, por lo que al elegir escolaridad, horas trabajadas, género y experiencia laboral, podemos no sólo comprobar o rechazar nuestra hipótesis, sino también evaluar qué efectos existen en México al no contar con contratos escritos o vida sindical. Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

a) Regresión al grupo con menos de nueve años de escolaridad

```
. reg lningreso escolaridad horastrabajadas genero experiencialaboral
```

Source	SS	df	MS	Number of obs =	37938
Model	6569.30328	4	1642.32582	F(4, 37933) =	3148.10
Residual	19789.167	37933	.521687369	Prob > F =	0.0000
				R-squared =	0.2492
				Adj R-squared =	0.2492
Total	26358.4702	37937	.694795852	Root MSE =	.72228

lningreso	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
escolaridad	.0504007	.0017946	28.08	0.000	.0468833	.0539181
horastrabajadas	.0163863	.0001946	84.19	0.000	.0160048	.0167678
genero	-.3077929	.0079225	-38.85	0.000	-.3233212	-.2922646
experiencialaboral	-.0013799	.0002591	-5.33	0.000	-.0018878	-.000872
_cons	7.495638	.0210044	356.86	0.000	7.454469	7.536807

b) Regresión al grupo con nueve años o más de escolaridad

```
. reg lningreso escolaridad horastrabajadas genero experiencialaboral
```

Source	SS	df	MS	Number of obs =	83423
Model	14991.7336	4	3747.9334	F(4, 83418) =	9076.46
Residual	34445.702	83418	.412928889	Prob > F =	0.0000
				R-squared =	0.3032
				Adj R-squared =	0.3032
Total	49437.4356	83422	.592618681	Root MSE =	.6426

lningreso	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
escolaridad	.116753	.0007448	156.76	0.000	.1152932	.1182127
horastrabajadas	.0116642	.0001263	92.35	0.000	.0114166	.0119117
genero	-.2336356	.0046539	-50.20	0.000	-.2427572	-.224514
experiencialaboral	.0114627	.0001898	60.38	0.000	.0110907	.0118348
_cons	6.69106	.0139242	480.53	0.000	6.663769	6.718351

Si comenzamos por analizar las condiciones de empleo de los trabajadores en México, en ambos grupos de estudio el pago de las horas extra es prácticamente inexistente, debido a que para los dos casos se reportan aumentos de tan sólo el 1%, por lo que sin importar si se cuenta con una alta o baja escolaridad, el laborar más allá de la jornada laboral legal no significa mejoras en el salario recibido, lo cual es consecuencia evidente de no contar con un contrato escrito o pertenecer a un sindicato, mientras que en lo referente a género, México continúa siendo un país inequitativo en el trato entre mujeres y hombres, ya que en el primer grupo con menos escolaridad ser mujer representa percibir 30% menos en el salario, mientras que en el otro grupo la cifra se ubica en 23% menos, lo que resulta en un indicador de informalidad en el empleo tal como lo define la Organización Internacional del Trabajo.

En lo referente a experiencia laboral, ésta no significa absolutamente nada para el grupo con mayor índice de escolaridad, ya que tan sólo influye el 1% en el salario recibido tal como se mencionaba al describir el cuadro número 4, mientras que para el otro grupo la experiencia laboral resta a la paga, lo que es explicado en buena medida porque el grueso de esa población se encuentra empleada en sectores de baja productividad, informales o autoempleados y no existe ninguna barrera al momento de acceder a un empleo.

El hecho que no exista equidad de género al momento de recibir un salario en México o que las horas trabajadas por semana no signifiquen nada para mejorar el ingreso es explicado por esa flexibilización del mercado del trabajo donde, al no existir contratos escritos o contratación colectiva, resulta mucho más complicado exigir los derechos laborales que están marcados por la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política de México. Estamos, por lo tanto, ante la evidencia de que la flexibilidad sí genera condiciones de informalidad en el empleo en México durante el periodo de estudio.

En lo referente a la educación, la cifra sobre cómo influye al salario para el grupo con baja escolaridad es del 5%, mientras que para el otro estrato el dato se ubica en 11%. Las cifras

obtenidas deben ser contrastadas con la actualidad inmediata del periodo de estudio, en el que el grupo con menos de nueve años en el segundo trimestre de 2013 recibe una paga de 283.4 dólares mensuales, mientras que quien posee nueve años o más percibe 474.1 dólares para el mismo periodo de tiempo.³⁰ El diferencial entre ambas pagas corresponde al 11% encontrado en el modelo, pero con la desventaja de ser un salario muy bajo para un grupo de personas que se encuentra por encima de la media en lo referente a años escolares completos, lo cual viene explicado por el elemento de rigidez salarial característico de un mercado de trabajo flexible, el cual, como ya se mencionó, se ubica en los ocho dólares diarios para México. La diferencia entre un grupo y otro es de 190 dólares, lo que lleva a retomar la referencia teórica planteada en el apartado “Salarios”, donde al existir un mercado laboral enfocado para quien posee baja escolaridad y otro para quien posee alta, sin que exista un premio para alentar la transición de un sector a otro, se conduce a la unificación del mercado del trabajo en México, volviéndolo en uno flexible, con condiciones informales de empleo y con la imposibilidad de que factores como el escolar determinen el ingreso, la contratación o mejoras en su entorno laboral de cada persona.

Conclusiones

La evidencia estadística y econométrica bajo un enfoque heterodoxo nos demuestra que el mercado de trabajo en México es flexible, y que esa condición lleva a que no se consideren elementos como la escolaridad, las horas extra laboradas, la equidad de género o la experiencia laboral como un estímulo para acceder a dicho mercado en condiciones de formalidad o aumentar el ingreso si ya se encuentra dentro de él.

Las consecuencias de un mercado flexible a través de la nula

³⁰ Elaboración propia con base en microdatos de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo al segundo trimestre de 2013*. La cotización peso-dólar corresponde al día 3 de marzo de 2014.

vida sindical, la ausencia de contratos y de un salario real rígido a la alza han llevado a que no exista un diferencial salarial lo suficientemente amplio entre nuestros dos grupos de estudio, por lo que estamos ante la presencia de un mercado de trabajo que considera homogénea a toda la oferta de trabajo, favoreciendo el tránsito entre sectores informales y formales de la economía sin que existan diferencias significativas al estar en un sector u otro, a diferencia de lo que plantea la teoría económica clásica del trabajo, violándose uno de los supuestos básicos, en el que a mayor escolaridad el valor del producto marginal del trabajo se elevaría, y como ese indicador debe ser igual al salario, debería ocurrir lo mismo con el ingreso percibido por realizar alguna actividad al estar empleado. La realidad mexicana demuestra que la teoría neoclásica no es la adecuada para analizar o proponer medidas de solución a un mercado del trabajo.

La informalidad en el empleo mexicano es un problema que ha alcanzado ya a todos los estratos de la población, pues, como se pudo observar, la Población Ocupada es similar entre los tres estratos de edad planteados en el cuadro número 4, lo cual refuerza el resultado obtenido a partir de la regresión de mínimos cuadrados ordinarios, en el que la experiencia laboral apenas representa el 1% como factor que mejora el salario, por lo que es igual si se es joven y sin experiencia laboral o adulto con años de formación escolar y habilidades desarrolladas en el campo laboral al momento de ingresar a un empleo. La flexibilización del mercado de trabajo en México ha llevado a que se viole la Ley Federal del Trabajo, debido a que factores como las horas trabajadas no sean consideradas para aumentar el ingreso, tal como marca la legislación local, por lo que dicha práctica refuerza la conclusión de un escenario de informalidad en el empleo a lo largo del tiempo.

Bibliografía

- Anuario estadístico sobre el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo para el año de 2013.*
Amadeo, Edward y Camargo, José (1995), *Flexibilidad laboral,*

- productividad y ajuste*, PUG, Río de Janeiro.
- Bayón, María (2009), "Persistencia de un modelo social excluyente en México", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, vol. 128, pp. 331-347.
- Dávalos, José (1991), *Tendencias del sindicalismo en México*, UNAM, México.
- De la Garza, Enrique (1995), *Sindicatos, flexibilidad y productividad laboral*, UAM Iztapalapa, México.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (2013), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, México.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (2010), *Censo de Población y Vivienda*, México.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México, *Estadísticas Históricas*, México.
- Keynes, John (2000), *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Marshall, Adriana (2006), *Efectos de las regulaciones del trabajo sobre la afiliación sindical: Estudio comparativo de Argentina, Chile y México*, Instituto de Desarrollo Económico y Social, Buenos Aires.
- Neffa, Julio (2001), *La teoría neoclásica ortodoxa sobre el funcionamiento del mercado de trabajo*, ASET, Buenos Aires.
- OIT (2005), *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT (1971), *Informe Kenia*, OIT, Ginebra.
- OIT (2013), *Glosario de términos*.
- Phelps, Edmund (1968), "Money-Wage Dynamics and Labor Market Equilibrium", *Journal of Political Economy*, Pennsylvania, University of Pennsylvania, vol. 76, núm. 4, pp. 678-711.
- Piore, Michael (1983), *Los mercados internos de trabajo*, Alianza, Madrid.
- Ros, Jaime (2006), *Patrones de especialización comercial y desempeño del mercado de trabajo de América Latina*, CEPAL, Santiago de Chile.
- Ruiz, Clemente (2006), *Integración de los mercados laborales en América del Norte*, Facultad de Economía de la UNAM, México.

- Weller, Jurgén (2000), *Reformas económicas, crecimiento y empleo*, CEPAL, Santiago de Chile.
- Weller, Jurgén (2009), *El nuevo escenario laboral latinoamericano*, Siglo XXI, Buenos Aires.