



FLACSO
MÉXICO

Tesis para obtener el título de
Doctor en Investigación en Ciencias Sociales:
con Mención en Sociología

Presentada por
Miriam Rodríguez Vargas

FLACSO

.....SEDE ACADÉMICA DE MÉXICO.....

CAPÍTULO II

EL CONTEXTO ECONÓMICO Y EL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO

Introducción

Las transformaciones inherentes al proceso de apertura comercial, en este contexto macroeconómico de intensos contrastes, se han dado dentro de un mercado de trabajo sumamente heterogéneo, en el que parte de las empresas y de los trabajadores han encontrado nuevas áreas de oportunidad. Sin embargo, otros grupos se han visto excluidos y persiste un vasto universo de informalidad, precariedad, pobreza y atraso. El presente apartado presenta, por un lado, el contexto económico de México y, por el otro, los cambios que ellos han generado en el mercado laboral. Para ello, se presenta en primer lugar la oferta laboral de México, con la finalidad de reconocer el reto que ello representa para cualquier tipo de política y gobierno. Enseguida se muestra el contexto económico y su efecto en la demanda laboral; consecutivamente, se analiza la flexibilidad laboral en México, y por último, se exponen las conclusiones.

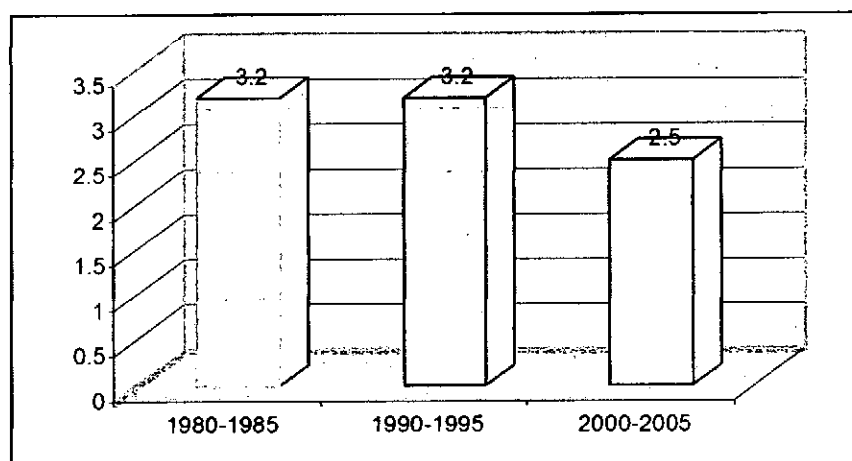
2.1 Oferta de mano de obra

La oferta de mano de obra, es decir, el tamaño de la fuerza laboral disponible, indica el número de puestos de trabajo que es necesario crear en una economía. El tamaño de fuerza laboral se determina mediante factores demográficos, tasas de fertilidad y expectativas de vida, índices de migración –tanto hacia como desde el país–, y también por normas culturales y sociales. Las decisiones individuales y familiares están influidas por la estructura familiar (ej. hogares con ingresos únicos o dobles), por las decisiones en materia de educación que determinan el momento en que se entra al mercado laboral, la disponibilidad de guarderías infantiles, los medios de transporte, la vivienda y, por supuesto, la situación imperante en el mercado laboral. El nivel de educación y capacitación

de la fuerza laboral es un indicador importante en cuanto a la calidad de la oferta de mano de obra.

La población en edad de trabajar abarca el número de participantes potenciales en la fuerza laboral. De acuerdo con cálculos de la CEPAL, la caída de la tasa de fertilidad en México ha contribuido al descenso de la tasa de crecimiento de la población en edad de trabajar.

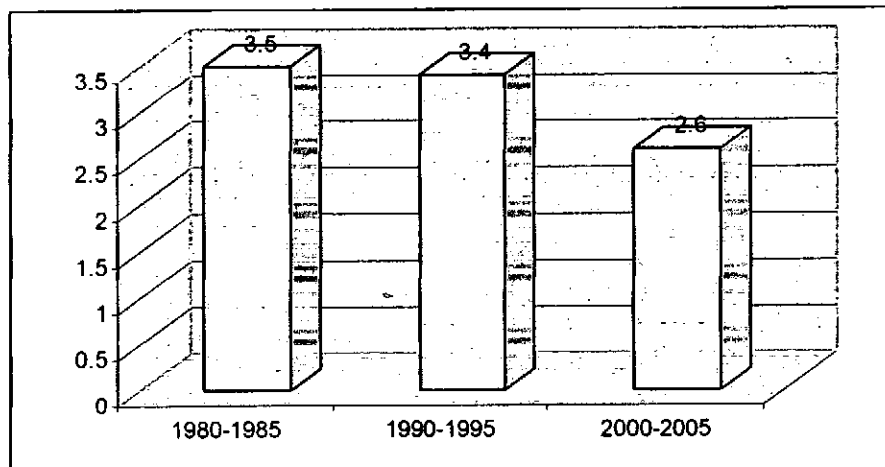
Gráfica 2.1
Crecimiento de la población en México en edad de trabajar
1980-2005



FUENTE: Elaborado en base a INEGI, varios años

En caso de que más participantes potenciales decidan entrar a la fuerza laboral, la oferta de mano de obra aumentará más rápidamente que la tasa de crecimiento de la población en edad de trabajar. De hecho, en México el crecimiento de la fuerza laboral (empleados y desempleados), la población económicamente activa (PEA), es mayor que la de la población en edad de trabajar.

Gráfica 2.2
Crecimiento de la Población Económicamente Activa en México
1980-2005

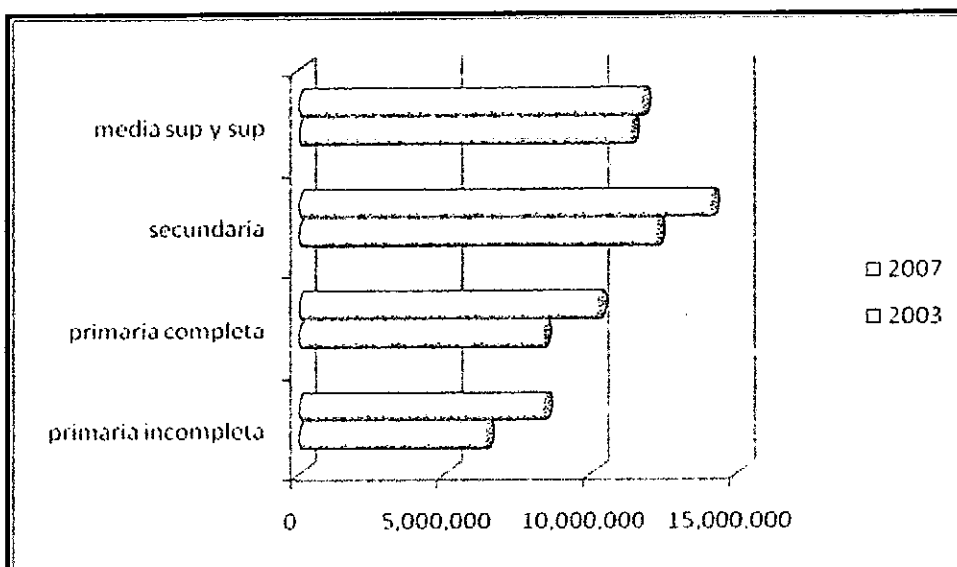


FUENTE: Elaborado en base a INEGI, varios años.

La creciente fuerza laboral en México tiene la ventaja de haber recibido más educación que las generaciones anteriores, aun cuando el aumento de la educación sigue siendo uno de los desafíos importantes para el futuro⁵. Durante el periodo 2003-2007, la PEA pasó de 41 a 44 millones de personas. La distribución porcentual por nivel de instrucción con base en la PEA muestra que del nivel de instrucción a nivel primaria pasó de 35 en el 2003 a 42 por ciento en 2007, a nivel secundaria pasó de 29 a 32 por ciento, y a nivel medio superior y superior hubo una disminución mínima de 27 a 26 por ciento respectivamente.

⁵ El porcentaje de población de 15 y más años alfabeta ha crecido en forma constante al pasar de 74.2% en 1970 a 91.4% en 2005, al igual que la proporción de población de 6 a 12 años que asiste a la escuela, al aumentar de 65.7% a 96.1%, respectivamente. En el mismo sentido positivo apunta la reducción paulatina del porcentaje de población de 15 y más años sin escolaridad, ya que en 1970 de cada 100 personas, 32 no tenían instrucción y para el año 2005, de cada 100 personas, 8 no contaban con ningún grado aprobado de educación formal. En el periodo de 1970 a 2000, el porcentaje de población de 15 y más años con educación pos básica se incrementa de 6.3% a 27.8%. A pesar de que en el país son significativos los logros en el sistema educativo, los indicadores presentados hacen evidente atrasos importantes que deben ser atendidos, como por ejemplo: la proporción de población de 15 y más años en rezago educativo que en el año 2005 fue de 44.8% y el promedio de escolaridad de la población fue de 8 años, es decir, equivalente al segundo grado de secundaria, y que muestra fuertes contrastes por entidad federativa, pues en el Distrito Federal es de 10.1 años y en Chiapas de 6.1 años. Esto es parte de la absorción en el nivel de secundaria que todavía no es universal aun cuando forma parte de la educación básica obligatoria. (INEGI: 2006).

Gráfica 2.3
PEA por nivel de instrucción para 2003 y 2007



Fuente: Elaborado en base a ENE para 2003 y ENOE para 2007 (Incluye 12 años y más). INEGI.

Asimismo, se observa entre los estudiantes un mayor porcentaje de hombres que de mujeres, principalmente en los 6 primeros años de estudio. Con respecto a la integración de las mujeres al mercado laboral, en México éstas representan el 37 por ciento de la PEA, con un incremento en su nivel educativo. Sin embargo, el hombre conserva una mayor participación en el mercado laboral y un nivel de educación más elevado.

Tabla 2.1
Participación por sexo y nivel de instrucción en base a la PEA

	2003		2007*	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
PEA	66	34	63	37
Primaria incompleta	72	28	66	34
Primaria completa	66	34	66	34
Secundaria	64	36	60	40
Media superior y superior	64	36	60	40

* Incluye 12 años y más. Primer trimestre del 2007.
Fuente: Elaborado en base a ENE para 2003 y ENOE para 2007. INEGI.

Los perfiles de calificación de la población no han correspondido necesariamente a los requisitos del aparato productivo en determinados sectores y regiones. En los períodos de contracción económica esta situación se acentúa. Ante la falta de empleos, el desocupado opta por subemplearse en ocupaciones precarias en términos de las condiciones de su jornada laboral, ingresos y aprovechamiento de sus capacidades productivas, y lo hace generalmente por cuenta propia en actividades comerciales o de servicios personales. A pesar de la preocupación que suscita el desempleo, el principal problema de empleo en México es la subocupación, lo que se relaciona directamente con la pobreza de una parte importante de la población. En los períodos de crecimiento económico, se han logrado incrementos significativos del empleo asalariado, aunque insuficientes con respecto a la dinámica demográfica, el aumento en las tasas de participación, la migración rural-urbana y la sustitución de empleos en actividades tecnológicamente rezagadas que han requerido reconvertirse.

La brecha económica y social entre México y los países desarrollados o de reciente industrialización ha aumentado sensiblemente en el último cuarto de siglo. Esto se explica por diversos factores, entre los que destaca el bajo crecimiento económico combinado con un acelerado crecimiento demográfico. Si bien el dinamismo poblacional ha disminuido, el logro de los objetivos de desarrollo de nuestro país requiere, como condición, un crecimiento sostenido de la economía; crecimiento que requiere, a su vez, un esfuerzo permanente de inversión, no sólo de capital físico sino también en capital humano. Dicha inversión debe orientarse a proyectos que permitan incrementar las capacidades productivas del país en correspondencia con las necesidades de la población. Dado el proceso irreversible de globalización y la creciente integración comercial de la economía mexicana con la de otros países industrializados y en desarrollo, la elevación de la competitividad del aparato productivo nacional constituye un factor estratégico fundamental para el logro de los objetivos de empleo. Esta competitividad será resultado de los mayores niveles de productividad, calidad e innovación que puedan generarse en los diferentes sectores productivos;

proceso para el cual se requiere, entre otros factores, un mejor aprovechamiento de los recursos humanos.

Por otra parte, la migración (factor que, aunado a la fecundidad y a la mortalidad, determina el cambio demográfico de una población) en el país ha adquirido importancia entre las variables demográficas. Las estimaciones más recientes señalan que en la década de 1990-2000 un promedio de 350 mil mexicanos abandonaron cada año el país para establecerse en Estados Unidos; en otras palabras, durante estos 10 años cruzaron la frontera 3.5 millones de connacionales (López: 2006), y durante el periodo 2003-2004 el flujo migratorio es de aproximadamente 450 mil personas al año (Encuesta sobre migración de la Frontera Norte: 2004). Si a esto se agrega que las corrientes migratorias internas son numerosas e intensas, se debe reconocer que el fenómeno migratorio determina, en gran parte, tanto el crecimiento y la evolución de la población como su distribución en el territorio nacional (López: 2006).

2.2. Desempeño económico y demanda de mano de obra

México, al igual que los países de América Latina tras las graves crisis de los años ochenta⁶, realizó reformas económicas destinadas a facilitar el ajuste de la economía a las cambiantes condiciones externas, mediante la reestructuración de la regulación de los mercados y el fomento de la competencia, adoptando políticas macroeconómicas⁷ orientadas a combatir la inflación y facilitar un crecimiento sostenido.

⁶ El inicio de la crisis de deuda de los países en desarrollo se establece en 1982, cuando el valor de las exportaciones creció menos que los intereses de la deuda y se generó una profunda crisis en cuenta corriente y en pagos. El denominador común de los países afectados por la crisis de la deuda, fue el tamaño de su deuda externa en relación con el PIB y una pesada carga por su servicio, en términos del ingreso por exportaciones que declinaban por la contracción del mercado externo (Puyana: 2005).

⁷ Las políticas macroeconómicas son un factor clave del crecimiento económico y del empleo. A mayores tasas de crecimiento económico, especialmente cuando éste se concentra en actividades creadoras de empleo, mayor demanda de trabajo en la economía, lo que conduce a un crecimiento más rápido del empleo. El crecimiento económico también es un estímulo para la inversión, pues mejora la productividad y, en última instancia, el nivel de ingresos de una economía (Berg, Ernst y Auer, 2006).

Este mecanismo fue impulsado en la región por los organismos multilaterales de financiamiento, inspirados en el consenso de Washington⁸ como elemento de condicionalidad para la entrega de financiamiento. Se impulsó a las economías nacionales al desmantelamiento del régimen de sustitución de importaciones mediante la liberalización de sus economías y el replanteamiento de sus vínculos de comercio multilateral.

Se considero que las reformas económicas (sobre todo, las reformas comercial, fiscal, financiera, laboral y la de las políticas cambiarias y de precios) tendrían un impacto positivo en el empleo de tres maneras: por su incidencia en un mayor crecimiento económico; por la reorientación de la inversión hacia actividades de uso más intensivo de mano de obra, y por un cambio tecnológico tendiente a una sustitución de factores en favor del trabajo. Debido al vínculo entre los factores capital y mano de obra calificada, y a la abundancia relativa de mano de obra con niveles de calificación más bajos, los trabajadores de este grupo serían objeto de la mayor demanda, lo que tendría un impacto positivo en sus salarios relativos –al reducirse la brecha salarial entre ocupados de bajos y de altos niveles de educación– y, por esa vía, en la distribución del ingreso. Se consideraba que el impacto de un mayor crecimiento económico sería una contribución clave de las reformas para la generación de empleo. Como se suponía que dicho crecimiento sería consecuencia del paquete de reformas, coherentemente interrelacionadas, ese impacto en el empleo no era atribuible a reformas específicas. En ese contexto, el principal impacto positivo sobre el empleo se atribuyó a la apertura comercial, ya que ésta corregiría las distorsiones que habían evitado el uso de los factores según las ventajas comparativas. De esta manera, la reforma comercial tendría un impacto positivo en el empleo, en virtud de las transformaciones intersectoriales e intrasectoriales (Weller; 2000).

⁸Los diez instrumentos de política propuestos por el “Consenso de Washington” eran: disciplina fiscal, priorización del gasto público en educación y salud, reforma tributaria, tasas de interés positivas determinadas por el mercado, tipos de cambio competitivos, políticas comerciales liberales, apertura a la inversión extranjera, privatizaciones, desregulación y protección a la propiedad privada (Burki, Shahid y Guillermo Perry:1998)

Al realizar sus reformas a fines de los años ochenta, México dio sus primeros pasos motivado por las negociaciones para el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). En 1985 México eliminó las licencias de importación para bienes de capital e intermedios y redujo los aranceles, de tal modo que en 1993 el nivel promedio ponderado de éstos llegó a un 8% (Lustig, 2001). En 1998 comenzó el proceso de liberalización financiera, primero con la eliminación de las cuotas para los créditos y la liberalización de los requisitos de reserva y luego privatizando los bancos. Además, el gobierno emitió un decreto que anuló las leyes que limitaban la propiedad extranjera a 49% y abrió el mercado bursátil local a la inversión extranjera (Ross y Bouillon, 2000). En 1990, cuando inició las negociaciones para el TLCAN, México era uno de los países en desarrollo con mayor apertura económica del mundo (OCDE, 2002). La expectativa de las autoridades era que estos cambios, unidos a una mayor estabilidad macroeconómica con bajo déficit fiscal e inflación, y a un incremento de los gastos destinados al sector social, acelerarían el crecimiento, elevarían la productividad y conducirían a la creación de más empleos y a una mayor equidad. Se creía que una vez logrado esto, la liberalización conduciría a un retorno del crecimiento económico ya que la apertura financiera generaría inversión al facilitar el crédito doméstico y rebajar las tasas de interés. La apertura económica produciría una mejor alineación de los recursos, mejoraría la eficiencia y generaría crecimiento. México debió utilizar entonces su moneda como un "anclaje" antiinflacionario, para garantizar la estabilidad de precios durante los años 80. En diciembre de 1987, un directorio tripartito acordó implementar un programa de estabilización, conocido como el Pacto de Solidaridad Económica, que incluía un tipo de cambio fijo para controlar la inflación. El tipo de cambio fue fijado en 1988 aunque en 1989 fue reemplazado por una paridad móvil y luego por una banda para el tipo de cambio (Lustig; 1998).

Mediante el nuevo modelo, se redujo la participación del Estado en la economía; se enfatizó la eficiencia económica sujeta a las fuerzas del mercado; se llevó a cabo la privatización a gran escala; se eliminaron las restricciones para las

importaciones y la inversión extranjera, y se atenuó los incentivos estatales y bienes públicos dirigidos a incrementar la competitividad de las empresas domésticas (Puyana; 2005).

Como consecuencia del proceso de liberalización, se modificaron los eslabonamientos productivos: al aumentar la rentabilidad y el dinamismo no sólo de las exportaciones sino, en general, de todas las actividades empresariales ligadas al comercio exterior, la inversión local y especialmente la foránea aumentaron con mayor intensidad en este sector. Así, las empresas transnacionales elevaron su participación en las exportaciones de América Latina de un 18% en 1995 a un 31% en 1999 (CEPAL; 2001). Las importaciones de bienes de capital e insumos intermedios han ido desplazando a la producción doméstica y a los esfuerzos tecnológicos locales asociados a su fabricación. Por ello, las economías latinoamericanas se configuran como un modelo más articulado con el exterior. Entre las mayores economías de la región, la de México tiene cifras levemente superiores, influidas sin duda por el TLC con Estados Unidos y Canadá, con un coeficiente del 64.6% respecto del PIB (CEPAL 2001).

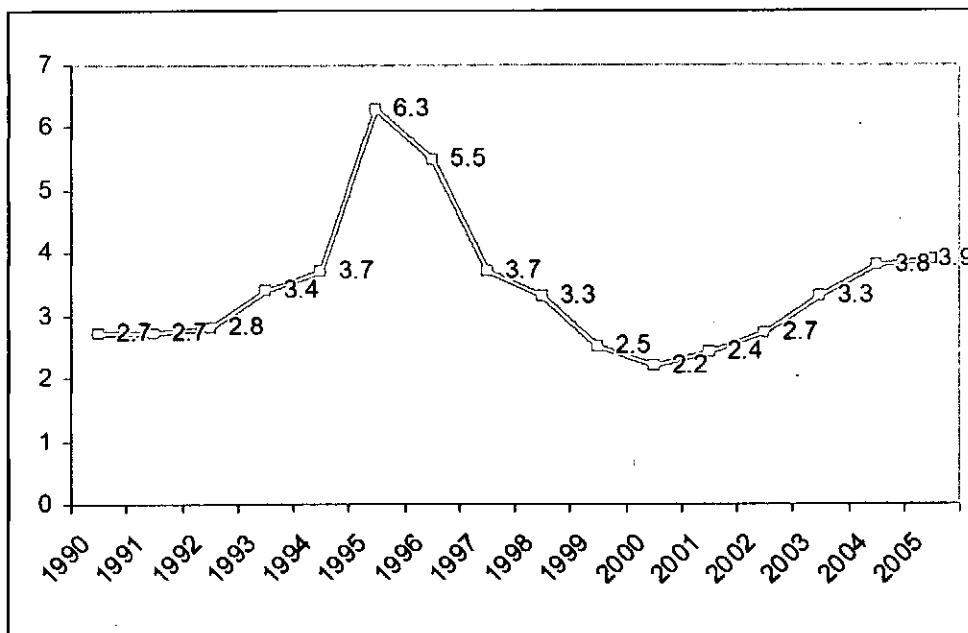
La combinación de los procesos de apertura financiera y comercial, y de privatización afectaron el mercado laboral de México, que debió ajustarse a las nuevas tendencias hacia una mayor eficiencia y competitividad empresariales. Estudios realizados por la CEPAL muestran que el desempeño laboral en México ha manifestado una creación de empleos insuficiente, una expansión de las diferencias salariales y cambios en la estructura del empleo que se han traducido en procesos de privatización, terciarización, informalización y precarización de los puestos de trabajo, provocando el aumento de la pobreza y la desigualdad.

Las transformaciones inherentes al proceso de apertura comercial, en este contexto macroeconómico de intensos contrastes, se han dado dentro de un

mercado de trabajo sumamente heterogéneo, en el que parte de las empresas y los trabajadores han encontrado áreas de oportunidad. Sin embargo, otros grupos se han visto excluidos y persiste un vasto universo de informalidad, precariedad, pobreza y atraso.

Esto es, el desempleo abierto, que se ha mantenido en tasas relativamente bajas, no constituye un indicador adecuado de los desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo; éstos se reflejan, más bien, en el crecimiento del fenómeno de la informalidad. La tasa de desempleo oficial tuvo su máximo de 6,2 por ciento en 1995, como resultado de la Crisis del Tequila. Actualmente las tasas de desempleo han bajado y permanecen entre 3 y 4 por ciento.

Gráfica 2.4
Desempleo urbano en México, 1990-2005



Fuente: INEGI, varios años

En México las mujeres han tenido continuamente tasas de desempleo más elevadas que los hombres. El aumento del desempleo de 2004 afectó más a las mujeres que a los hombres, aunque las diferencias se mantienen bajas.

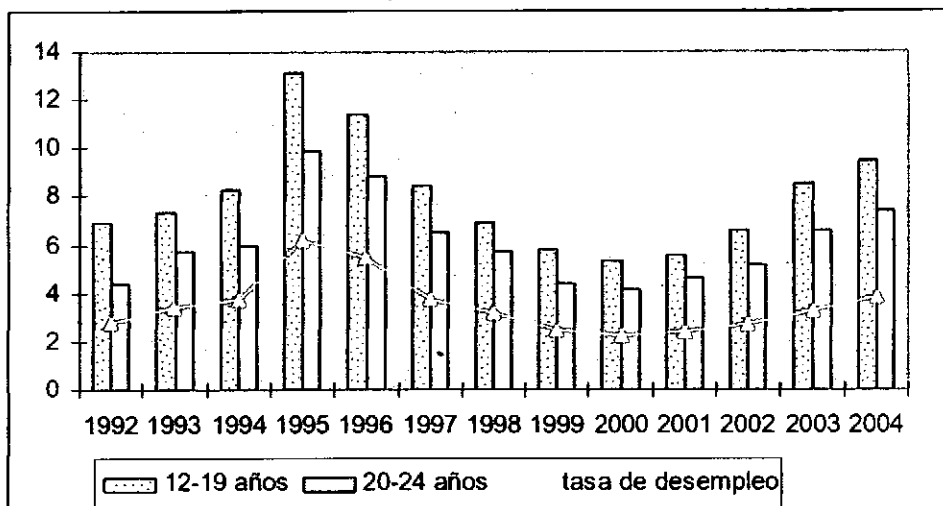
Tabla 2.2
Desempleo urbano por género 1990-2005

	Total	Hombres	Mujeres
1990	2.7	2.6	3
1991	2.7	2.5	2.9
1992	2.8	2.7	3.2
1993	3.4	3.2	3.9
1994	3.7	3.6	4
1995	6.3	6.1	6.5
1996	5.5	5.3	5.9
1997	3.7	3.5	4.2
1998	3.3	3	3.7
1999	2.5	2.4	2.6
2000	2.2	2.1	2.4
2001	2.4	2.4	2.5
2002	2.7	2.6	2.8
2003	3.3	3.2	3.5
2004	3.8	3.5	4.2
2005	3.9	3.4	4.9

Fuente: INEGI, varios años.

Otro aspecto del desempleo digno de análisis es la manera en que éste afecta a los diferentes grupos de edad. El desempleo entre los jóvenes es un problema mundial, los jóvenes enfrentan tiempos difíciles tanto al entrar al mercado laboral, debido a su inexperiencia, como cuando son empleados, tienen más probabilidades de recibir contratos precarios.

Gráfica 2.5
Desempleo juvenil 1992-2004.



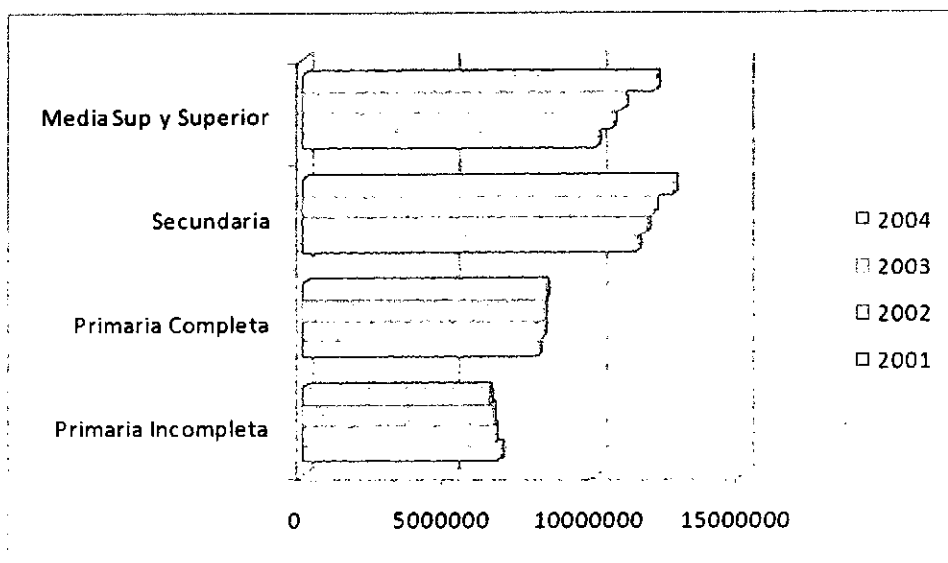
Fuente. INEGI, Varios años

El desempleo juvenil se ha vuelto un motivo de gran preocupación para los gobiernos latinoamericanos debido a que su potencial está siendo subutilizado y presenta un nicho de malestar social y violencia. En México, las tasas de desempleo entre los jóvenes duplican las cifras de desempleo total. Los jóvenes, en particular entre los 15 y 19 años, están sobre-representados en términos de formas precarias de empleo tales como el subempleo, el trabajo sin contrato o el empleo informal (Tokman, 2004). La demanda insuficiente de mano de obra, aunada a las ineficiencias en los sistemas de educación y capacitación, han resultado ser las principales razones del alto desempleo juvenil. La juventud enfrenta un círculo vicioso: sin experiencia laboral no obtienen trabajo, pero sin trabajo no pueden obtener experiencia.

A pesar del aumento del desempleo entre la juventud con más educación, la mayoría de la juventud desempleada tiene un bajo nivel educativo y, por consiguiente, más dificultades para encontrar trabajo. La subinversión en educación y capacitación es una barrera para el desarrollo social y económico, ya que los jóvenes pobres están atrapados en su falta de calificación, el desempleo o el empleo de baja calidad.

Un desglose de la tasa de empleo por nivel educacional en México muestra que los trabajadores sin educación mejoraron su tasa de empleo. Y si bien la tasa de empleo de trabajadores poco educados que terminaron la educación primaria mejoró debe considerarse la brecha de empleo significativamente alta existente entre hombres y mujeres trabajadores, tanto entre los menos como entre los más educados.

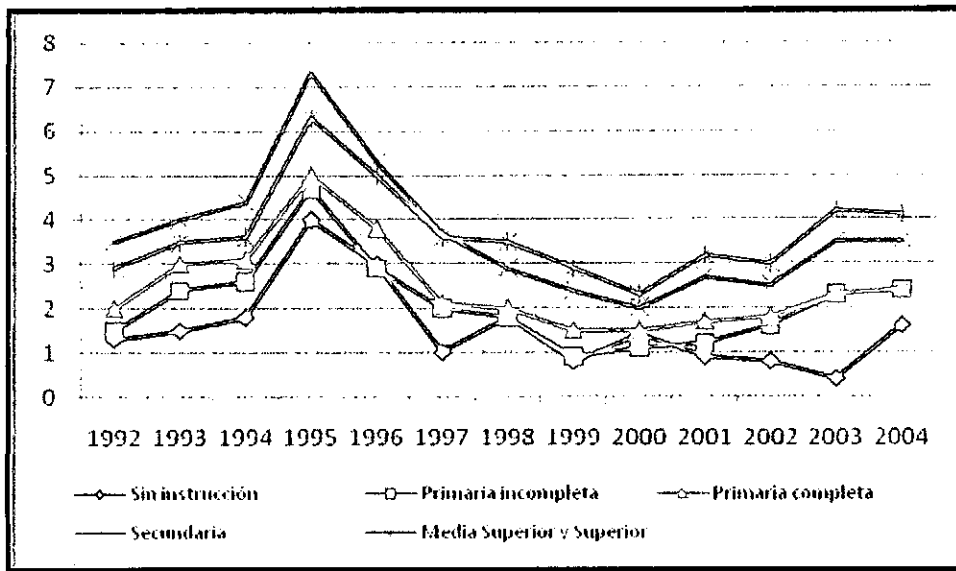
Gráfica 2.6
Personas empleadas por nivel educativo 2001-2004



Fuente: Elaborado en base a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, varios años.

Sin embargo, las personas con una mayor educación mantienen las tasas de desempleo más elevadas, lo que puede deberse a que deciden esperar a encontrar mejores oportunidades de trabajo y no se encuentran del todo encajonadas en trabajos precarios, como la mano de obra no calificada.

Gráfica 2.7
Tasa de desempleo por nivel de instrucción 1992-2004



Fuente: Elaborado en base a INEGI, varios años.

Como mencionamos anteriormente, el desempleo abierto no constituye un indicador adecuado de los desajustes entre oferta y demanda de trabajo, los cuales se reflejan más bien en el crecimiento del fenómeno de la informalidad.

El empleo en el sector informal⁹ constituye en M una parte considerable del total del empleo. El empleo informal demuestra que ni el aumento del empleo formal

⁹ Deben distinguirse los Subsectores “Formal e Informal” de la economía. Para ello, el INEGI utiliza de manera flexible una definición internacional uniforme aprobada en la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo realizada en Ginebra en enero de 1993. “El Subsector Informal puede describirse como un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o servicios, con la finalidad primordial de generar empleo e ingreso para las personas implicadas. Estas unidades se caracterizan por funcionar con un bajo nivel de organización, con poca o ninguna división entre el trabajo y el capital en cuanto a factores de producción y a pequeña escala. Las relaciones laborales, cuando existen, se basan generalmente en el empleo ocasional, en el parentesco o en las relaciones personales y sociales y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales. En este orden, considerando el origen de su mayor fuente de ingresos, el Subsector Informal mexicano se ubica entre: (a) **Empleadores**: perciben ingresos mixtos y tienen asalariados en forma continua; (b) **Trabajadores por cuenta propia**: perciben ingresos mixtos y, ocasionalmente, utilizan ayuda de familiares o emplean asalariados. La informalidad abarca una parte del primer subsector de **Empleadores**, y comprende en su totalidad el segundo, de **Trabajadores por cuenta propia**, que incluye a empresas informales por cuenta propia donde el propietario puede trabajar individualmente o asociado con miembros del hogar o de otros hogares; emplea ocasionalmente asalariados y ayudantes familiares, y generalmente no está inscrito en los registros oficiales, fiscales o de seguridad social.

del sector manufacturero ni los flujos continuos de migración a Estados Unidos fueron suficientes para manejar efectivamente la presión de la oferta de mano de obra. El aumento puede atribuirse al crecimiento del empleo en la microempresa, a pesar de un leve descenso en el componente autoempleo y servicios domésticos. La agricultura y la construcción aún tienen un alto nivel de informalidad (Moreno-Fontes; 2004). El leve descenso del empleo en el sector formal se debe a la reducción del empleo en el sector público, el cual no pudo compensarse con el incremento del empleo en las grandes empresas. Durante la crisis de 1995 en México, el empleo informal aumentó para disminuir posteriormente. Este comportamiento cíclico es una señal de que la informalidad se debe a factores negativos que generan cambios y es vista como una alternativa al desempleo.

Tabla 2.3
Estructura del empleo (1990-2004)

	Sector informal (porcentajes)				sector formal		
	Total	trabajador independiente a/	servicio doméstico	microempresas b/	Total	Sector público	Pymes y Grandes empresas privadas c/
1990 total	38.4	19.0	4.6	14.8	61.6	19.4	42.3
Hombres	37.6	19.1	0.7	17.8	62.4		
Mujeres	39.9	18.7	12.0	9.2	60.1		
1995 total	43.2	20.9	5.3	17.0	56.8	16.1	40.7
Hombres	42.1	19.9	1.1	21.1	57.9		
Mujeres	45.1	22.6	12.6	9.9	54.9		
2000 total	39.2	18.3	3.7	17.2	60.8	14.5	46.4
Hombres	38.4	17.5	0.2	20.7	61.6	12.5	49.1
Mujeres	40.5	19.6	9.6	11.3	59.5	17.9	41.6
2002 total	41.0	19.5	4.3	17.3	59.0	14.0	45.0
Hombres	40.8	19.0	0.8	21.0	59.2	11.8	47.4
Mujeres	41.4	20.3	10.1	11.0	58.6	17.7	40.8
2003 total	41.8	19.5	4.4	17.9	58.2	14.2	44.0
Hombres	41.4	18.9	0.9	21.6	58.6	12.1	46.5
Mujeres	42.5	20.6	10.5	11.4	57.5	17.8	39.6

Fuente: OIT, Panorama Laboral: 2005.

*No incluye el empleo agrícola

a/ incluye trabajadores por cuenta propia (excepto administrativos, profesionales y técnicos) y trabajadores familiares

b/ ocupados correspondientes a establecimientos que cuentan con hasta 5 trabajadores

c/ incluye a empresas con 6 o más ocupados

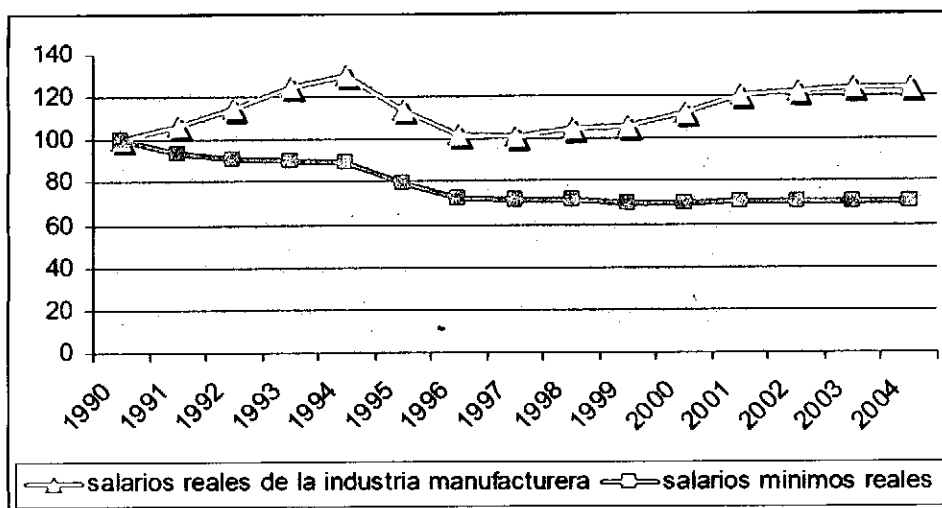
Los mercados laborales de México parecen ser bastante móviles; sus tasas de rotación son más altas o iguales a las de los países desarrollados: 28 por ciento de los trabajadores del sector manufacturero, por ejemplo, se cambiaron de trabajo (Micco y Pagés, 2004). Parte de la movilidad del mercado laboral mexicano refleja transiciones entre el sector formal y el informal, Estas transiciones han contribuido a mitigar las presiones en materia de empleo durante las crisis económicas (Maloney, 1999). Uno de los motivos de la fluidez entre ambos sectores son los bajos salarios del sector formal. Estudios (Maloney, 1999; Calderon-Madrid, 2000) revelaron que los bajos salarios del sector formal y la protección social ineficiente han fomentado el tránsito de la formalidad a la informalidad. Los trabajos formales que están al borde de la

informalidad tienen generalmente una productividad laboral y salarios igualmente bajos. Esto sugiere que los trabajadores pueden elegir mantenerse en el sector informal, puesto que el unirse al sector formal no les genera un mayor beneficio social o económico.

Un mercado laboral que funciona bien no sólo es capaz de crear empleo sino que proporciona mejores salarios, un horario de trabajo razonable, seguridad y estabilidad laborales y la seguridad social suficiente para cuando las personas no tienen trabajo por discapacidad, desempleo, capacitación o jubilación.

El salario es un elemento importante para que un trabajo se considere adecuado, ya que determina los estándares de vida. También tiene una función macroeconómica importante ya que afecta tanto el consumo como el ahorro. En México, los salarios reales del sector manufacturero aumentaron significativamente a principios de los años 90, luego de una fuerte caída durante los años 80, aunque luego descendieron debido a la devaluación de diciembre de 1994 y la crisis económica de 1995. Después de esto el país tardó 10 años en alcanzar nuevamente los niveles de 1994.

Gráfica 2.8
Salarios Reales del Sector Manufacturero y salarios mínimos en México, 1990-2004



Nota: Índice 100 = 1990.
 Fuente: OIT, Panorama Laboral 2005.

En México el salario mínimo real bajó a principios de los años 90 como resultado de las políticas gubernamentales para aumentar la competitividad global del mercado laboral (Polaski, 2003). Establecer el nivel del salario mínimo en relación con el salario promedio (medio en el sector manufacturero y en áreas urbanas) es útil para determinar si el primero es muy alto –o muy bajo– y si constituye un impedimento en la creación de empleo formal para trabajadores poco calificados. De acuerdo con un estudio reciente de Maloney y Nuñez Mendez (2004), el salario mínimo en México tenía un valor relativo bajo con respecto al salario promedio (0,34), que es más bajo que el promedio de Europa (0,45), de Colombia (0,40) o de Honduras (0,62), pero más alto que el de Argentina (0.26) y el de Brasil (0.24).

Por otra parte, el desempeño del empleo va de la mano con el aumento de la producción industrial y el lento crecimiento de la productividad. Como resultado de la liberalización financiera y los fuertes flujos de IED, el sector financiero, seguros y servicios comerciales se han vuelto una fuente de nuevos puestos de trabajo.

La privatización y la modernización de los servicios públicos durante los años 90 generaron un aumento de la demanda de trabajadores altamente calificados en este sub-sector, que es también un importante empleador de trabajadores semi-calificados. El auge del comercio exterior e interno relacionado tanto con la integración regional como con la modernización de la infraestructura, ha tenido un impacto positivo en el empleo en los sectores del transporte y las comunicaciones, aunque las privatizaciones se asociaban generalmente con recortes de personal. El del transporte y las comunicaciones es un importante empleador de trabajadores con un nivel de educación baja a media.

El comercio, la hotelería y los restaurantes constituyen una categoría de alta intensidad en el uso de mano de obra, que ha contribuido sobremanera a la creación de empleo, especialmente entre trabajadores independientes y familiares no remunerados. El 60% de los nuevos puestos de trabajo del sector mexicano de servicios se han generado en esta categoría (Weller; 2005). Sin embargo, las condiciones de trabajo suelen ser malas y los salarios bajos en comparación con otras categorías de servicios, aunque las condiciones son por lo general mejores que en la agricultura y la construcción. Un porcentaje relativamente alto de mujeres trabajan en este sector; la mayoría de los trabajadores tienen un nivel de educación medio. Aunque este sector está dominado por las micro y pequeñas empresas, tiene un nivel de informalidad elevado y creciente.

La creación y la pérdida de puestos de trabajo en los sectores económicos no se ha dado, por lo general, de manera equilibrada. La agricultura ha perdido su peso como empleador: cayó de 25.7 por ciento en 1992 a 17.6 por ciento en 2001, tanto debido a la menor importancia que adquirió la producción agrícola en la producción total, como por la modernización del propio sector, que reduce la necesidad de mano de obra. En México dos factores han contribuido al descenso del empleo en la agricultura: el fin del apoyo del gobierno a la producción agrícola a fines de los años 80 y el proceso de liberación comercial

relacionado con el NAFTA. Por ejemplo, la disminución de los costos de las importaciones de productos agrícolas estadounidenses, principalmente semillas oleaginosas y granos, en gran parte debido a los altos subsidios a los agricultores en el país, impidió que los agricultores mexicanos pudiesen competir (Polaski, 2003).

Los productos manufacturados tradicionales han generado poco empleo, a excepción del sector maquilador, el cual hace un uso intensivo de mano de obra y creó empleo de manera considerable en la segunda mitad de los noventa. No obstante, las exportaciones del país conllevan un alto porcentaje de importaciones y el sector maquilador ha desarrollado pocos vínculos con el resto de la economía, por lo que no ha generado efectos multiplicadores positivos.

Sin embargo, a partir de 2000 ha habido un descenso de las maquiladoras, debido al aumento de la competencia de China y otros países de Centroamérica y el Caribe. Entre junio de 2001 y julio de 2002, 19.545 maquiladoras abandonaron el país y se instalaron en países tales como China y El Salvador, o bien cerraron sus plantas (Palma, 2003). El número de empresas cayó de 3.700 a 2.800, y entre 2000 y 2004 el número de trabajadores se redujo en 220.000 (UNCTAD, 2004), con lo que las principales ventajas: mano de obra barata y la proximidad del mercado de Estados Unidos, en términos de atraer flujos de IED, demostraron ser frágiles (Dussel: 2004). No obstante, el programa maquiladoras fue exitoso en cuanto a la creación de empleo, en especial para mujeres, pero no lo fue cuanto a su calidad (Alarcón y Zepeda, 2004).

El activo y creciente papel de China como actor dominante en los mercados mundiales representa para México un notable rival en el comercio mundial. Ambos países están especializados en productos similares, de uso intensivo de mano de obra en las industrias textil, de indumentaria, electrónica y de autopartes. A principios del año 2000, una gran cantidad de maquiladoras cerró en México para iniciar sus actividades en China. En 2003 China superó a México

como el segundo mayor exportador a Estados Unidos. Esto significa que México es uno de los perdedores potenciales tras el fin del Acuerdo Multifibras (Ernst, Ferrer y Zult, 2005). La competitividad internacional de México en el sector textil y del vestuario es bastante baja; los costos totales de producción son notablemente más altos en México que en China, y los salarios por hora son cinco veces más altos en México que en China (Dussel, 2004). La emergencia de China como gran exportador de automóviles es otra fuerte competencia para los productores de autos en México, quienes exportan sobre todo al mercado estadounidense. Por otro lado, China ha tenido implicaciones positivas en otras economías como Brasil y Argentina, que mantienen un intenso intercambio comercial, mostrando superávit comerciales con este país desde mediados de los años noventa principalmente en bienes primarios o semiprocesados.

México ha fortalecido su especialización en la exportación de productos manufacturados al mercado mundial y también al TLCAN, reduciendo su especialización en productos primarios y productos primarios semiprocesados. Con lo que la agricultura ha sufrido de manera considerable debido a la importación barata de maíz, granos y semillas oleaginosas provenientes de Estados Unidos. Ello ha conllevado una caída en los precios del maíz y de los ingresos rurales en general. De acuerdo con el INEGI, durante el período 1993-2002 se perdieron aproximadamente un millón de puestos de trabajo, lo que ha , incentivado la migración.

México ha profundizado su especialización en productos manufacturados. De acuerdo con Dussel Peters (2003), el país se encuentra en una mejor posición ya que a finales de la década de los 90 el 60 por ciento de sus exportaciones se consideraban de tecnología media y alta, comparado con un 20 por ciento en los años 80. No obstante, estas industrias dependen de la importación de bienes intermedios, lo que constituye más de un 80 por ciento del total de las ventas exportadoras y representa una mayor proporción del valor agregado (ej. conocimiento, investigación). El valor agregado local de las exportaciones del

sector maquiladoras ha disminuido de un valor bruto de producción de 37 por ciento en 1974 a sólo 20 por ciento en 1997. Esto implica que esos productos aparentemente de alta tecnología son ensamblados por una fuerza laboral poco calificada.

Al analizar la composición de las exportaciones manufactureras con mayor detalle y ahondar en el valor agregado nacional, Puyana (2007) muestra que el crecimiento de las exportaciones de manufacturas mexicanas está definido por el peso de las originadas en el proceso de la "fragmentación" de los procesos productivos marcada por los avances tecnológicos y la revolución de las comunicaciones que abaten los costos de la coordinación de la producción descentraliza, al eliminar las distancias, una de las pocas ventajas comparativas absolutas. Las exportaciones de manufacturas mexicanas -las cuales en 2005 representaron el 80 por ciento de sus ventas externas totales-, el 85 por ciento está conformado por maquila y otras modalidades de subcontratación cuyo aporte a la generación de valor agregado, luego de cuatro décadas de acuerdo con su estudio no supera el tres por ciento, (Puyana, A y Romero, J; 2007).

En su mismo estudio Puyana (2007) expone que en México, las exportaciones de maquila no han generado empleo en tal forma que se amplíe el peso de la ocupación manufacturera en el total o se reduzca el del empleo informal, ni ha logrado incrementar su productividad. Por el contrario, las manufacturas mexicanas no maquiladoras sí han logrado elevar su productividad. Argumenta que en ocasiones, el valor agregado por trabajador de la maquila se ha expandido menos que el empleo y las remuneraciones medias. El efecto de esta trayectoria es el crecimiento de la participación de los salarios en el valor agregado, medida que se denomina: costo laboral unitario. Por lo tanto, se ha reducido la relación salarios a productividad, el indicador más exacto de la competitividad. Los salarios han llegado a representar más del 90 por ciento del valor agregado nacional, evolución que resulta del estancamiento de la productividad y la poca dotación de capital por trabajador. La autora argumenta

que el estancamiento de la productividad y la estructura de los costos unitarios resultan de la incorporación creciente de insumos, partes y componentes importados y la escasa integración de los de origen nacional, mismos que se concentran en alquiler de los inmuebles, servicios y empaque y la apreciación del peso que eleva los costos locales en relación con los externos frente a los insumos importados.

Al parecer, el futuro de la economía de las maquiladoras está ligado a su habilidad de permanecer competitivas internacionalmente. La industria de televisión y partes se ha ido desplazando hacia actividades de alto valor agregado e intensivas en el uso de tecnología, implicando con ello un componente importante de investigación y desarrollo (Dussel Peters, 2003). Esta estrategia competitiva de alto nivel, que desafortunadamente sólo incluye un número limitado de industrias, tiene el potencial de ir más allá de la competencia como resultado de los bajos costos y desarrollar vínculos más importantes con la economía doméstica mediante actividades de producción más verticales (incluyendo diseño, desarrollo y control de calidad). Generando a la par una mayor demanda de trabajadores calificados con salarios más altos (Moreno-Fontes, 2004).

Una de las ideas que prevalecían en cuanto a la liberalización comercial era que favorecería el empleo ya que se creía que la producción dirigida a las exportaciones sería más intensiva en el uso de mano de obra que la producción para el mercado interno. Se decía que al abrir la economía y, por ende, al eliminar las distorsiones de precios – combinado con una más eficiente distribución de los recursos basada en las ventajas comparativas del país en cuanto a la abundancia de empleo – junto a un crecimiento más dinámico estimularía el crecimiento del empleo. Más aún, debido a que la demanda de mano de obra poco calificada aumentaría en comparación a la demanda por mano de obra calificada, se pensaba que los trabajadores poco calificados

recibirían mayores aumentos de sueldo en comparación a aquellos calificados y que esto reduciría la distribución del ingreso.

Al parecer en México no se han registrado aumentos de las remuneraciones medias al trabajo, por efecto de las exportaciones de bienes intensivos en mano de obra poco calificada, factor abundante en México, esto es, no se han elevado sus remuneraciones respecto a las remuneraciones de la mano de obra calificada, el factor escaso (Puyana y Romero, 2007). Asimismo, no se ha comprobado que de la intensa vinculación de México con la economía de los Estados Unidos, ambas economías hayan iniciado la esperada convergencia en productividad, por lo cual tampoco se evidencia nivelación de retribución de factores (Puyana y Romero, 2006 Calva, 2006, Easterly Ledearman, 2002). Teniendo como resultado un aumento en la migración. Al parecer a pesar de intentar el libre cambio e integración económica en el mercado mundial, o con los Estados Unidos, los resultados no reflejan los esfuerzos, en términos de crecimiento y empleo. Contabilizando el record de los últimos tres años, a mediados del año 2006, se manifiestan los avances en crecimiento, productividad, empleo, reducción de la pobreza y concentración del ingreso como resultados magros (Puyana, 2007).

2.3 La flexibilidad del mercado laboral en México

De acuerdo con un estudio realizado por Bensusán (2000) demuestra que para el caso de México independientemente de las rigideces legales, el mercado laboral presenta una gran flexibilidad para responder a las exigencias de la restructuración económica (Bensusán, 2000). La autora argumenta que el modelo mexicano de regulación laboral combina zonas de rigidez en la protección de los asalariados (estabilidad en el empleo y condiciones mínimas de trabajo) con otras donde se deja un margen importante a la decisión estatal (derechos colectivos y resolución de conflictos) y patronal (selección de la contraparte sindical, y organización del trabajo en la empresa). Resultando de ello, la

existencia de un modo particular de adaptación de los niveles legales de protección a los imperativos cambios de la economía.

La particularidad concierne en los mecanismos a través de los cuales se contrarrestan los factores de rigidez legal, tanto en el campo de los derechos individuales como en el de los colectivos. De acuerdo con la autora esto propicia la utilización de estrategias de competitividad sustentadas en el abatimiento de los costos laborales, en la precarización del empleo y en el debilitamiento de los sindicatos. Propiciado por la abierta o encubierta trasgresión de la legalidad con impunidad, de la discrecionalidad estatal y patronal en la interpretación y/o aplicación de las normas y de la complicidad sindical que las acompaña (Bensusán: 2000). En su estudio trata de mostrar la naturaleza específica del supuestamente "rígido" modelo mexicano y sus formas flexibles de operación, contribuyendo a esclarecer por qué la transición de un sistema de relaciones laborales "incluyente", vinculado al modelo de sustitución de importaciones y al mercado interno, hacia otro de "exclusión generalizada", pudo ocurrir sin cambios de legislación y como dio respuesta a las exigencias del desarrollo centrado en las exportaciones.

En un contexto en que el Estado ya no puede imponer como antes un contenido social (salarios crecientes y empleos estables) a las políticas económicas, mientras los sindicatos siguen sin poder usar su capacidad de movilización (en tanto mantienen su subordinación a los gobiernos) y no tienen espacios de cooperación institucionalizados a nivel de empresa (donde se toman importantes decisiones que afectan a sus representados), este modelo de regulación deja los intereses de los trabajadores en una forma más indefensa, aunque pueda haber resultado funcional para aumentar la productividad y la competitividad del país.

Si bien es cierto que existe un relativo consenso acerca de la influencia de los modelos de regulación sobre los costos laborales y la flexibilidad en sus diversas dimensiones (salarial, numérica, funcional) no existe acuerdo acerca de cuales

serían las características institucionales más propicias para fomentar un mejor desempeño económico. Desde una perspectiva europea, se sostiene que el entramado institucional es indispensable para coordinar las estrategias de los actores y ofrecer esquemas de capacitación y seguridad social, entre otros bienes públicos, que permitan "absorber socialmente" parte de los costos laborales, y poder racionalizar el uso de los recursos disponibles en una sociedad y evitando la competencia destructiva entre empresas con base en el abatimiento de los costos laborales y la disminución de la ocupación (Belman y Belzer, 1997).

Es decir, mientras para algunos las regulaciones proteccionistas son vistas como disfuncionales para el mercado laboral, para otros la presencia de una compleja trama institucional es un requisito de la coordinación entre actores y el mercado laboral (Teague y Grahl, 1998). La pugna entre ambas posiciones ha estado detrás de las reformas a los marcos institucionales (laborales, fiscales, previsionales y de la seguridad social) llevadas a cabo en la mayor parte de los países con el propósito explícito o implícito de mejorar la competitividad a través de la reducción de los costos laborales. Aún en el caso de los pocos países – como Brasil y México – que no han llevado a cabo estas reformas legales, en los hechos se han producido cambios a otros niveles (contratación colectiva, práctica, etc) que han abierto caminos para aumentar la flexibilidad laboral y reducir los costos.

Se sostiene, desde las concepciones neoclásicas, que la relación entre costo de la mano de obra y el nivel de empleo es inversa. En el caso de América Latina, donde los costos laborales son muy inferiores a los de los países desarrollados y están muy por debajo de sus niveles históricos, la responsabilidad por el desempleo se atribuye a los costos no salariales: indemnizaciones, prestaciones sociales, etc (Bensusán, 2000).

Algunas de las características distintivas de los mercados laborales latinoamericanos, como la presencia de un importante sector informal, las

marcadas diferencias entre este sector desprotegido y el tutelado por las normas laborales y las prácticas de contratación ilegales (empleo clandestino y asalariados encubiertos), se atribuyen a la temprana adopción de altos estándares laborales. Al respecto se ha señalado que los altos grados de incumplimiento de las reglas protectoras se deben precisamente a la inadecuación de las mismas a la realidad económica. En particular, la existencia de reglas rígidas para el despido (exigiendo una justa causa, la reinstalación o altas indemnizaciones) provocaría efectos contradictorios sobre el comportamiento empresarial y de los trabajadores. Por un lado, provocando un efecto negativo sobre el nivel de empleo, los empleadores temerían contratar trabajadores en épocas de expansión por el costo del despido en situaciones recesivas, intensificando el uso de la mano de obra y de las horas extras y recurriendo a las contrataciones temporales, la subcontratación y la innovación tecnológica, muchas veces innecesarias. Por otro, se produciría un efecto positivo al incrementarse la productividad a través del ahorro de mano de obra y de un uso más intensivo de este recurso y de la capacidad instalada. Para los trabajadores, la seguridad en el empleo se traduciría en una menor autoexigencia y una mayor capacidad de acción colectiva para oponer resistencia a decisiones y estrategias que pudieran vulnerar sus intereses, como la innovación tecnológica u organizativa (Marshall, 1996).

Se ha observado también que los efectos del régimen de protección contra los despidos arbitrarios pueden modificarse a través de otros mecanismos legales o ilegales, como la posibilidad de recurrir a contrataciones temporales, las facilidades para inducir las renunciaciones "voluntarias" o la simple trasgresión del mismo. Así, por rígida que sea formalmente una disposición laboral, si existe la posibilidad de no cumplirse el efecto será muy distinto que el que se provocaría con un régimen igualmente rígido, pero a la vez efectivo (Marshall, 1996). De acuerdo con lo anterior, se observa que en México la legislación ofrece una importante protección de la estabilidad laboral y salarial, existiendo al mismo tiempo una gran flexibilidad en el mercado laboral.

Un estudio realizado por Marshall (1996) revisa comparativamente el impacto sobre el empleo, el comportamiento de los actores y la productividad de los regímenes de contratación, despido y compensación por desempleo en siete países latinoamericanos (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Perú y Uruguay). Una de las principales conclusiones del autor son que se observa que una legislación permisiva sobre el despido no favoreció el desarrollo de la productividad del trabajo en Chile ni en Brasil (aunque sí podría haber favorecido la creación de empleo en el primer caso) mientras que regímenes restrictivos – como México hasta la actualidad y Argentina, antes de las reformas flexibilizadoras – no impidieron el aumento de la productividad a través de la reducción del empleo, el aumento de la intensidad del trabajo y, en ciertos sectores, de la innovación tecnológica. Igualmente, considerando la cuantía de las exportaciones, resulta que los regímenes laborales más restrictivos (como el de México) no obstaculizaron el desempeño, mientras los regímenes permisivos – por sí solos – no implicaron ninguna mejoría, en tanto la evolución de las exportaciones es más sensible a otros factores, como la tasa de cambio o la política de comercio exterior. En conclusión, la investigación sugiere que las recomendaciones orientadas a flexibilizar las normas de despido y las modalidades de contratación temporal para favorecer el desempeño económico implican una extrema simplificación de la realidad (Marshall, 1996).

Otras investigaciones han mostrado que, tanto los países latinoamericanos que iniciaron esas reformas (por ejemplo Argentina y Chile) como aquellos que no lo hicieron a pesar de tener las mayores restricciones legales (México), registraron un comportamiento flexible de los mercados laborales.

De acuerdo con un estudio realizado por Hernández Laos (1997), analiza comparativamente a México, Argentina y Chile, concluyendo que en la primera mitad de los noventa, el mercado de trabajo en la práctica, ha mostrado una flexibilidad asombrosa, toda vez que no ha presionado de manera desfavorable los niveles de competitividad de las manufacturas mexicanas. Un ejemplo de esta capacidad de adaptación se encuentra al estudiar la evolución de los costos

laborales en ese sector, donde el aumento de cargas patronales relativas a la seguridad social y de otras cargas fiscales – lo que supone un aumento de los costos no salariales – se vio compensado por la reducción de las prestaciones sociales dentro de los contratos colectivos de trabajo, demostrándose en este y en otros hallazgos que existen en la práctica “notables muestras de flexibilidad de carácter numérico, salarial y funcional en el mercado laboral mexicano” (Bensusán:2000).

El régimen legal relativo a la duración de la relación de trabajo puede ser considerado como “rígido” porque restringe de manera directa la libertad de contratación y la movilidad externa de la fuerza de trabajo. Sin embargo, el margen de acción patronal para decidir esta duración se amplía en los hechos por diversas vías como la imprecisión de la reglamentación legal, y la ausencia de sindicatos fuertes dispuestos a exigir su cumplimiento y a darles mayor certeza a través de la contratación colectiva. Así, por ejemplo, cuando no existe un sindicato en la empresa con tales características, el empleador puede en los hechos y de manera arbitraria imponer al trabajador una contratación temporal para la realización de actividades permanentes, situación que solo podría ser revertida en un juicio donde el trabajador que reclame el cambio de contratación debe probar que las labores para las que fue contratado tienen naturaleza permanente. Se trata sin duda de una difícil prueba para un trabajador que en lo individual carece de la información y los recursos para acreditar tal situación, lo que lleva a que en la práctica esta reclamación sólo se ejerce ante un despido injustificado o al término del plazo u obra establecido. Lo anterior explica por qué, a pesar de la rigidez legal, el carácter eventual de las contrataciones fue tradicionalmente una práctica extendida en la pequeña y mediana empresa, y se ha desarrollado a efecto de reducir costos laborales (Bensusán, 2000).

De acuerdo con algunas estimaciones, el uso de los contratos temporales estaría aumentando desde inicios de los ochenta y alcanzó a inicios de los noventas a un 12% de los trabajadores de la industria manufacturera, lo que coloca a México en una situación intermedia entre los países de la OCDE: por

debajo de Grecia, Portugal o España (con una de las legislaciones de Europa más flexibles en este aspecto). El desarrollo de la flexibilidad numérica, en lo que a las modalidades temporales de las contrataciones se refiere, no niega la tendencia predominante en la contratación colectiva de mantener algunas restricciones en relación con el uso de trabajadores eventuales, que siguen fundamentalmente los principios legales y en ciertos casos son aún más restrictivos, aunque los cambios-cuando se instauran- y las prácticas apuntan en la dirección contraria (Bouzas y De la Garza, 1998).

Además de la rigidez en materia de contrataciones temporales, la movilidad externa se restringe por la ausencia de un periodo legal de prueba que permita al empleador verificar la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto. Conforme a la ley vigente, el único remedio destinado a cumplir tal función se refiere al derecho del patrón a despedir justificadamente al trabajador que por sí mismo o a través de su sindicato hubiera presentado certificados falsos o referencias en lo que se le atribuyeran capacidades, aptitudes o facultades de las que carezca. Esta causal sólo puede ser invocada por el patrón durante los primeros 30 días de la relación laboral (art. 47 de la LFT). En la práctica, la ausencia de un periodo de prueba es contrarrestada a través de contratos temporales que permiten a los patrones disponer de un plazo mayor de prueba, aun cuando esta solución trasgreda las reglas que indican que corresponde contratar por tiempo indeterminado cuando la naturaleza de la actividad desempeñada por los trabajadores sea permanente (OCDE, 1997). No es posible, sin embargo, distinguir cuándo esta práctica es una respuesta a la necesidad de disponer de un plazo razonable para conocer las aptitudes del trabajador (lo que efectivamente se resolvería al autorizar un periodo de prueba) y cuándo simplemente refleja el rechazo patronal a cumplir las reglas establecidas para garantizar la estabilidad laboral.

En un plano formal, el régimen legal es flexible en cuanto a la forma de calcular el salario contractual: 1) puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera (art 83 de la LFT); 2) en

su determinación deberá tomarse en cuenta la cantidad y la calidad del trabajo (art 85 de la LFT); 3) existe el principio de la igualdad salarial por igual trabajo, pero este criterio se flexibiliza al exigir que se considere también el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia (art. 86 de LFT). Estas reglas son, en consecuencia, perfectamente compatibles con la adopción de políticas salariales flexibles que vinculan las remuneraciones con los incrementos de la productividad y el desempeño de la empresa, aunque esta práctica no se haya extendido en los hechos y los salarios sigan estableciéndose por lo general en una cantidad fija, sin que tengan importancia los bonos por asistencia, puntualidad, productividad y calidad, como lo sugiere el estudio realizado por Enrique de la Garza sobre modelos de industrialización en México y los datos de la ENESTYC (Bouzas y De la Garza, 1998). El obstáculo para establecer dicha relación puede provenir, por el contrario, del excesivo intervencionismo estatal en materia salarial a nivel macroeconómico y de la debilidad de los sindicatos a nivel de la empresa, donde deberían negociarse los incrementos por productividad para compensar las pérdida de años precedentes (Bensusán: 2000).

Conclusión

En México los factores que explican gran parte de la evolución del empleo están estrechamente relacionados con el crecimiento económico, la evolución del tipo de cambio real y el patrón de integración a la economía internacional.

Sin embargo, hay que hacer notar las fuertes limitaciones del patrón de especialización comercial de México. Por ejemplo, si bien la industria maquiladora tiene una gran capacidad de absorción de empleo, también ha mantenido una productividad del trabajo baja y estancada. Asimismo, el país posee un mercado de trabajo flexible, con mucha rotación de empleo y un sector informal que funciona como amortiguador en tiempos de crisis y genera oportunidades en tiempos de auge.

De lo anterior, podemos concluir que México cuenta con un mercado de trabajo sumamente heterogéneo, en el que de una fuerza laboral de casi 45 millones de personas, cerca de la mitad se encuentra en el sector informal y el crecimiento de la fuerza de trabajo crece a tasas superiores al 3% anual, lo que plantea fuertes presiones a la economía en materia de generación de puestos de trabajo.

El desempeño laboral en el país ha manifestado una gran flexibilidad numérica y salarial para responder a las exigencias de la reestructuración económica, así como una insuficiente creación de empleos, expansión de las diferencias salariales, cambios en la estructura del empleo que se han traducido en procesos de privatización, terciarización, informalización y precarización de los puestos de trabajo, estancada productividad, y aumentos en la migración, pobreza y desigualdad. Por otro lado, China representa para México un notable rival en el comercio mundial. Debido a que ambos países están especializados en productos similares, sumamente intensivos en mano de obra, en la industria textil, indumentaria, electrónica y de autopartes.

Para hacer frente a los retos que se identifican en el mercado laboral, México puede hacer cambios en sus tres tipos de políticas: *políticas de empleo*, *políticas laborales* y *políticas del mercado de trabajo*. La cuestión es ¿Qué tipo de políticas pueden mitigar esta presión y desajuste laboral? Esta pregunta trataremos de contestarla en los siguientes capítulos, en donde se presentan más claramente la influencia que tienen las PAMT a través de los programas de capacitación y creación directa de empleo para mitigar el desempleo y el ajuste del mercado laboral a través del incremento de la empleabilidad. Se demuestra que bajo el contexto que México presenta de por un lado flexibilidad laboral numérica y salarial aún sin llevar a cabo ningún cambio en la ley, y por otro con políticas macroeconómicas dirigidas al control de la inflación y la integración comercial a nivel mundial, las políticas del mercado de trabajo pueden ser una

herramienta útil para disminuir los desajustes del mercado laboral, aumentando la empleabilidad de los grupos más vulnerables, permitiendo un aumento en su competitividad, y un mejor proceso *matching* entre la oferta y demanda laboral.