

Apertura comercial, reforma laboral, empleo y salarios

GERARDO FUJII*

Introducción

Entre los argumentos a favor de las reformas estructurales emprendidas por México desde fines de los ochenta, estaba el hecho de que el modelo de industrialización orientado hacia el mercado interno no contribuía a la generación de empleos al ritmo que el país lo requería. Esto se explicaba porque la estructura productiva no se adecuaba a una economía en la que el trabajo es el factor relativamente abundante. Por una parte, las políticas cambiaria y monetaria, orientadas a estimular la industrialización, derivaban en el incremento de la intensidad de capital mientras que, por la otra, el considerar a la agricultura como el sector fundamental para aportar recursos para la industrialización, derivó en políticas que obstaculizaron el crecimiento de este sector, el que se caracteriza por una intensidad laboral relativamente elevada. Adicionalmente, dado que en el plano social y político este modelo de desarrollo tuvo como una de sus bases a los trabajadores, se impulsó la generación de instituciones y políticas laborales que contraían la demanda de trabajo, entre las cuales se puede mencionar los sistemas de seguridad social y las normas protectoras del empleo, que incrementan los costos no salariales del trabajo, la política de salario mínimo y el impulso a la organización de sindicatos.

Se esperaba que la denominada primera generación de reformas estructurales, entre las cuales están la comercial, la privatización de empresas públicas y la desregulación, tendría efectos sensibles sobre el empleo al impulsar el crecimiento económico y la reestructuración del sistema productivo de acuerdo con la dotación relativa de factores. Aunque la

privatización y la liberalización de las importaciones tendrían efectos negativos en términos de empleo en el corto plazo, se esperaba que la liberalización comercial debería impulsar el sector exportador y, por esta vía, el crecimiento y el empleo. Adicionalmente, dado que el factor relativamente abundante en la economía es el trabajo, serían las exportaciones intensivas en trabajo las más dinámicas. Entonces, por estas dos vías se esperaba que en el mediano plazo se compensaría con creces la pérdida de empleo derivada de la reestructuración de la economía derivada de las reformas.

Sin embargo, los resultados de la primera generación de reformas en términos laborales han estado muy por debajo de las expectativas, lo que ha llevado a impulsar la llamada segunda generación de reformas estructurales, entre las cuales ocupa un lugar destacado la laboral, cuyo objetivo básico es reducir las imperfecciones que este mercado presenta, lo que removería los obstáculos a la generación de empleos.

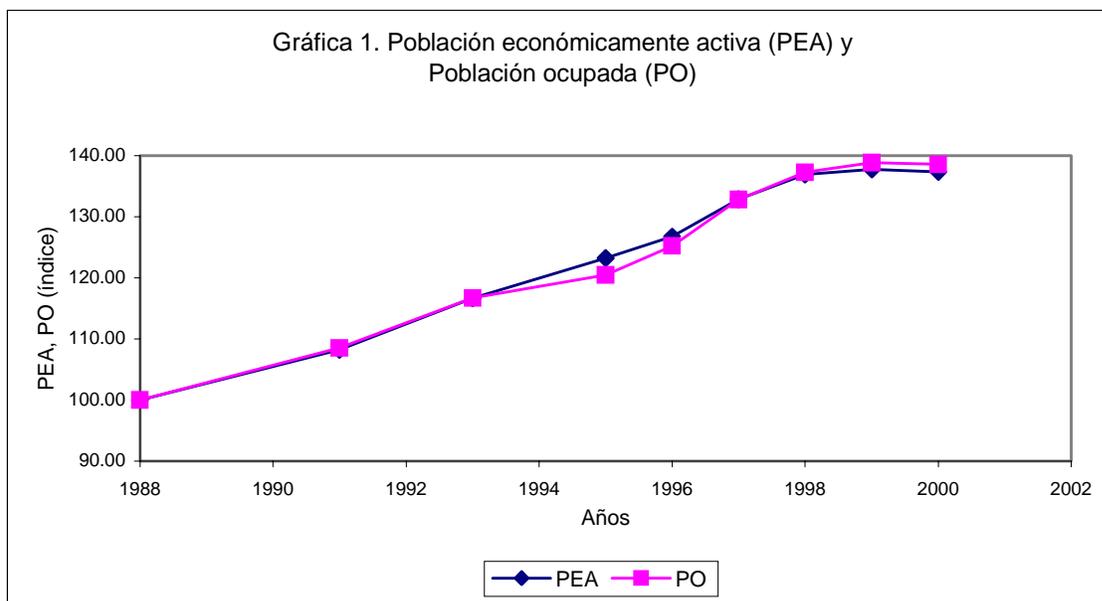
De acuerdo con estos planteamiento preliminares, este trabajo está estructurado de la siguiente manera: en los dos primeros apartados se presenta la evolución que han experimentado las variables empleo y salarios a partir de los noventa, con el fin de presentar cuáles son los desafíos más importantes que el país enfrenta en estos planos. El tercer apartado presenta algunas consideraciones sobre los efectos de la apertura comercial sobre el empleo y el cuarto se dedica a la reforma laboral, a su justificación y a la presentación de las líneas de reforma propuestas por el Banco Mundial, las que son discutidas a la luz de las características del mercado laboral del país presentadas en los primeros apartados. El trabajo concluye con la exposición de sus conclusiones.

Profesor titular, Facultad de Economía, Universidad Nacional Autónoma de México, correo electrónico fujii@servidor.unam.mx, este trabajo fue apoyado por la Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la UNAM a través del proyecto IN 306201 y en él colaboró Claudia Gaona, becaria del proyecto.

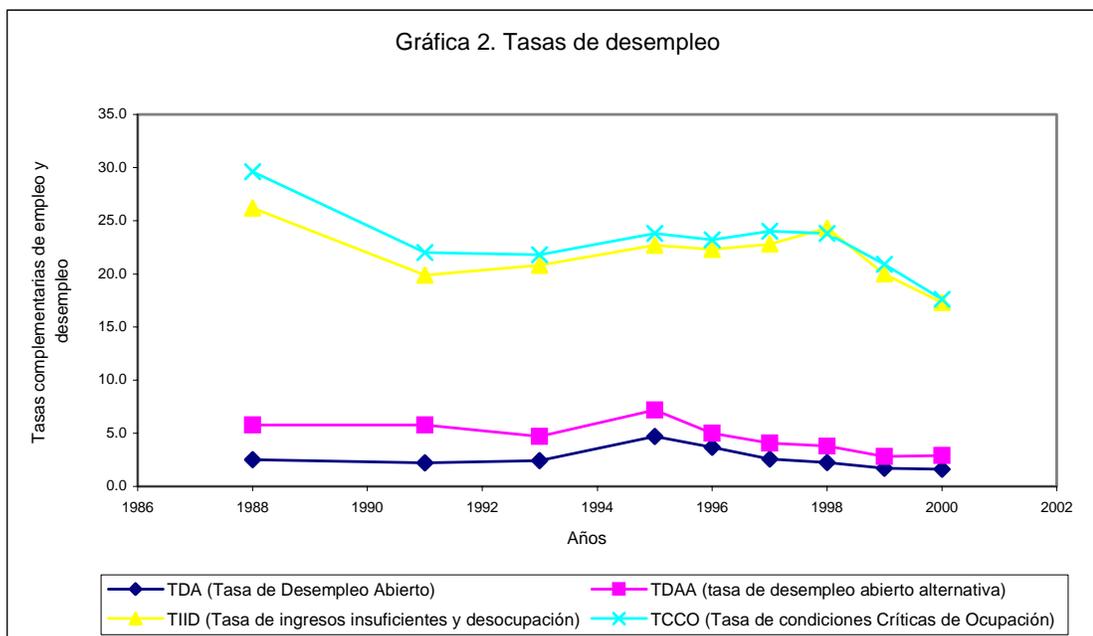
El empleo a partir de la década de los noventa

Si se considera el dato de tasa de desempleo abierto, en la economía mexicana hay pleno empleo. Esto significa que la población económicamente activa y la ocupación han crecido al mismo ritmo (ver gráfico 1). Sin embargo, si el problema es abordado con indicadores algo más restrictivos, el problema de la calidad del empleo se transforma en uno de los desafíos más importantes, si no es que el más importante, que enfrenta el país. Esto se refleja en las tasas complementarias de desempleo, algunas de las cuales se exponen en el gráfico 2. Por ejemplo, en 2000, los desocupados abiertos más los ocupados que perciben menos de un salario mínimo representaban el 17.3 por ciento de la población económicamente activa, mientras que la tasa de condiciones críticas de ocupación -que agrupa a los ocupados que tienen involuntariamente una jornada laboral breve, a los que laboran más de la jornada laboral legal, percibiendo entre uno y dos salarios mínimos, y a los que tienen una jornada laboral de extensión normal con ingresos inferiores a un salario mínimo- representaban el 17.6 por ciento de los ocupados. Ese mismo año la tasa de desempleo abierto ascendía a 2.9 por ciento. Otro indicador en este mismo sentido es de ocupados sin prestaciones, que en la década de los noventa constituían más del 60 por ciento de ellos.

Sin embargo, se podría afirmar que entre los asalariados esto no es un problema importante, pero los datos indican que esto no es así: alrededor del 40 por ciento de los que trabajan por un salario tampoco gozan de prestaciones (ver cuadro 1). También los problemas de baja calidad de los empleos lo muestra la proporción de trabajadores sin pago (más de 10 por ciento de los ocupados en promedio en la pasada década). Si para el año 2000 a éstos se les suman los que no perciben ingresos y los que tienen ingresos inferiores a un salario mínimo, se llega al 27 por ciento de los ocupados, porcentaje que sube a 55 por ciento al añadir a los que ganan entre uno y dos salarios mínimos y a 87 por ciento al agregar a los perceptores de ingresos de entre dos y cinco salarios mínimos (ver cuadro 2). El mismo problema lo refleja el que, también en 2000, la cuarta parte de los trabajadores del país trabajen por cuenta propia y que más del cincuenta por ciento de los ocupados labore en establecimientos en los que trabajan hasta cinco personas (ver cuadro 3). Por último, considerando sólo al sector urbano, si el empleo informal se define al que agrupa a los trabajadores por cuenta propia y a los que laboran en pequeños establecimientos, en 1997, el 59 por ciento del empleo no agropecuario se concentraba en el sector informal de la economía, porcentaje superior al de comienzos de los noventa: en 1990, ascendía a 56 por ciento (OIT: 136).



Fuente: INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo 1998, 1999*.
INEGI, *Sistema de Consulta de la Encuesta Nacional de Empleo 2000*.



Notas: TDAA (Tasa de desempleo abierto alternativa): Es la proporción de la PEA y de la población económicamente inactiva disponible que se encuentra desocupada abierta en el periodo de referencia, que está disponible para el trabajo aunque haya abandonado la búsqueda del mismo, o que iniciará sus labores próximamente.

TIID (Tasa de ingresos insuficientes y desocupación): Es el porcentaje que representa a la población desocupada abierta y a la ocupada que tiene ingresos inferiores al salario mínimo con respecto a la PEA.

TCCO (Tasa de condiciones críticas de ocupación): Es la proporción de la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado y la que labora más de 48 horas semanales ganando de 1 a 2 salarios mínimos, o la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo.

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 1998, 1999.

INEGI, Sistema de Consulta de la Encuesta Nacional de Empleo 2000.

Cuadro 1.

Ocupados y asalariados sin prestaciones (en millones y como porcentaje de la PEA y los asalariados, respectivamente)

	Ocupados sin prestaciones		Asalariados sin prestaciones	
	Millones	Porcentaje	Millones	Porcentaje
1991	18.5	60.7	5.6	33.3
1993	20.9	63.7	6.6	36.4
1995	22.0	65.1	7.8	40.3
1996	22.7	64.4	8.4	40.3
1997	24.7	66.1	9.2	42.3
1998	24.4	63.2	9.2	39.5
1999	24.9	63.8	9.7	40.8
2000	23.9	61.2	9.6	39.2

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 1998, 1999.

INEGI, Sistema de Consulta de la Encuesta Nacional de Empleo 2000.

Cuadro 2.
Ocupados por nivel de ingreso (en porcentajes)

	Total	Menos de 1 salario mínimo	De 1 hasta 2 salarios mínimos	Más de 2 hasta 5 salarios mínimos	Más de 5 salarios mínimos	No recibe ingresos	No especificado
1988	100	23.5	48.4	16.9	2.6	5.4	3.1
1991	100	18.2	35.8	24.6	5.6	12.2	3.6
1993	100	19.0	28.5	26.8	6.9	13.9	4.9
1995	100	19.1	31.0	23.9	7.1	15.3	3.7
1996	100	19.5	31.5	24.0	6.9	14.6	3.5
1997	100	21.0	29.3	23.5	7.4	15.1	3.6
1998	100	19.3	30.6	25.2	7.9	13.4	3.6
1999	100	18.7	30.2	27.6	7.3	12.9	3.3
2000	100	16.0	28.6	31.6	10.3	10.6	2.9

Fuente: INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo 1998, 1999*.
INEGI, *Sistema de Consulta de la Encuesta Nacional de Empleo 2000*

Cuadro 3.
Trabajadores por cuenta propia y ocupados que trabajan en establecimientos de 1 a 5 personas (en millones y como porcentaje de los ocupados)

	Trabajador por cuenta propia		Ocupados que trabajan en establecimientos de 1 a 5 personas	
	Millones	Porcentaje	Millones	Porcentaje
1988	6.3	22.4	5.2	18.6
1991	7.2	23.6	16.3	53.4
1993	8.8	26.7	18.5	56.2
1995	8.6	25.3	19.9	58.7
1996	8.4	24.0	20.3	57.5
1997	9.2	24.6	21.2	56.6
1998	9.3	24.1	21.7	56.2
1999	9.5	24.4	21.8	55.9
2000	9.2	23.5	21.0	53.9

Fuente: INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo 1998, 1999*.
INEGI, *Sistema de Consulta de la Encuesta Nacional de Empleo 2000*

En resumen, los desafíos en términos de empleo que ha enfrentado la economía no se han reducido significativamente después de quince años del comienzo de las reformas estructurales, de lo que puede concluirse que, no obstante la profundidad que algunas de ellas tuvieron, sus expectativas en términos de empleo no se concretaron.

Salarios: nivel y dispersión

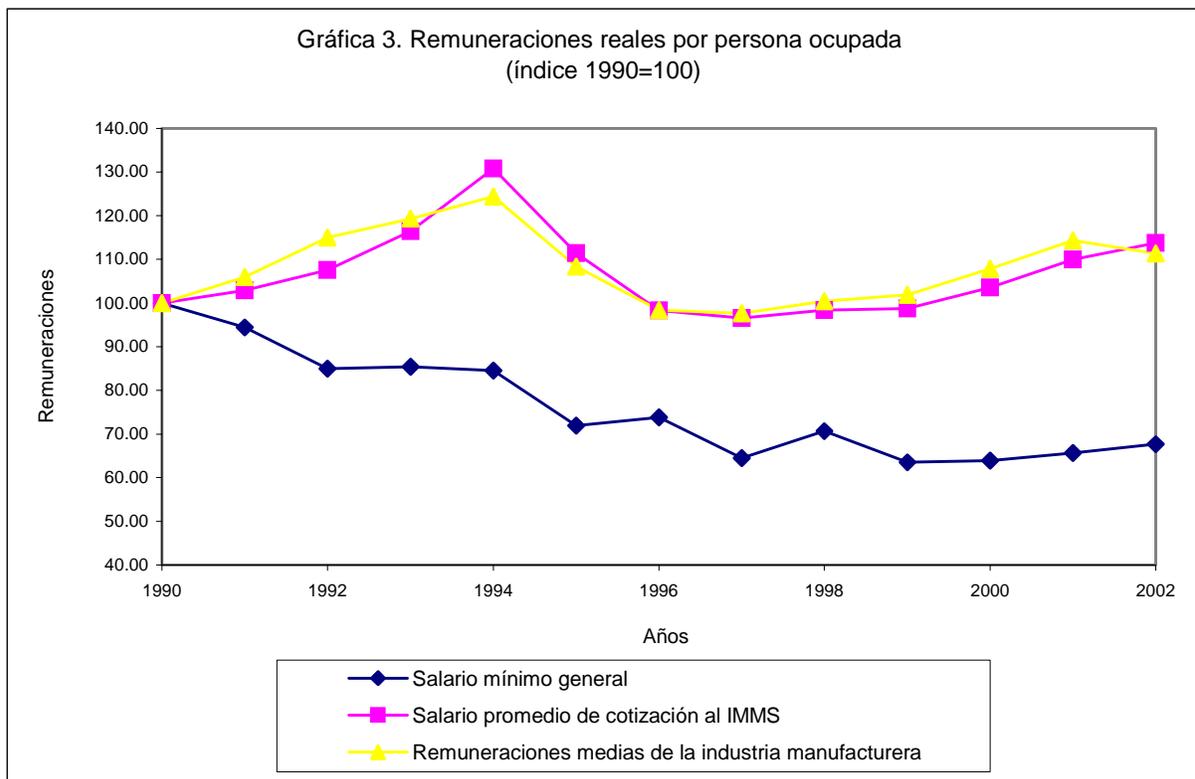
Es un hecho conocido que el comportamiento del nivel de salarios en el país durante últimos veinte años ha sido decepcionante. En el gráfico 3 se muestra la

tendencia que mostraron tres indicadores representativos de salarios en la década de los noventa. Por una parte, el salario mínimo real, que fue relativamente estable hasta 1994, cayó fuertemente con motivo de la crisis de mediados de la década pasada, y aunque desde 1996 se ha estabilizado, tampoco se ha recuperado. Para algunos, el comportamiento del salario mínimo no es un buen indicador del comportamiento de los ingresos de una proporción significativa de los trabajadores asalariados, dado que sólo lo percibirían una proporción muy pequeña del total de éstos. Sin embargo, los antecedentes del cuadro 2 permiten sospechar que esto no es así. Aunque estos datos se re-

fieren al nivel de ingreso de los ocupados, y no sólo a los asalariados, en promedio en la década de los noventa una quinta de aquéllos percibió ingresos inferiores al salario mínimo. Aún más, dado que la clasificación de los ocupados por niveles de ingreso según estratos de salario mínimo se hace con base en el salario mínimo vigente en el año de la encuesta de empleo y que en la segunda mitad de los noventa éste fue inferior al del primer lustro, de haberse hecho la clasificación tomando el dato de salario mínimo de alguno de los primeros años para toda la serie, en la segunda mitad de los noventa la proporción de los ocupados que aparece percibiendo un ingreso menor a un salario mínimo habría sido más elevada. Otro indicador de salario que muestra el gráfico 3 es el de remuneraciones medias reales de la manufactura. Se observa que hasta antes de la crisis de 1995 experimentaron un crecimiento importante (en 1994, eran 25 por ciento más elevadas que en 1990), pero que posteriormente cayeron hasta volver en 1997 al nivel de 1990, iniciándose posteriormente un ascenso moderado. Sin embargo, todavía en 2001 estaban por debajo del nivel de 1994. Por último, la tendencia

del salario medio de cotización al IMSS ha seguido de cerca la de las remuneraciones de la manufactura.

La dispersión de ingresos de los trabajadores puede ser abordada desde diferentes ópticas. Considerando el salario promedio de cotización al IMSS por tamaño de establecimiento, la relación entre el salario medio de los de más de cien trabajadores con respecto a los que laboran en los de menos de cien ocupados pasó de 1.5 en 1994 a 1.7 en 1999. Incluyendo los datos de tamaño de establecimiento y sector de actividad, para el mismo período, el cociente de salarios entre los que ocupan a más de cien personas con relación a los que ocupan menos de ese número pasó, en la manufactura, de 1.6 a 1.8; en el sector comercio, de 1.3 a 1.4, mientras que en la agricultura descendió de 1.3 a 1.2. Por otra parte, mientras el salario medio de la industria manufacturera era, en los años considerados, igual al salario medio nacional, en el sector comercio representaba el 90 por ciento del promedio y en la agricultura, el sesenta por ciento del salario medio (cálculos basados en Rendón y Salas: 80-81). Por otra parte, la relación entre el ingreso medio de los trabajadores por cuenta propia y



el salario medio era, en 1991, igual a 1.08, mientras que en 1997 había descendido a 0.85. La caída en esta relación es casi generalizada por ramas de actividad: en la de alimentos, bebidas y tabaco pasó, en el mismo período, de 1.08 a 0.99; en la textil, de 0.89 a 0.60; en el comercio, de 1.13 a 0.88; y en servicios financieros, de 2.1 a 1.59 (Rendón y Salas: 78). La misma tendencia se observa por grupo de ocupación: al relacionar entre los profesionistas el ingreso de los trabajadores por cuenta propia con el salario medio, en 1991 era igual a 1.17 y en 1997 equivalía a 0.99. Entre los técnicos, pasó de 1.24 a 0.98; entre los artesanos y obreros fabriles, de 1.26 a 1.11 (Rendón y Salas: 78).

En resumen, no puede señalarse que haya una tendencia única con respecto a la dispersión de ingresos y salarios pues los datos vistos desde una perspectiva señalan que aumentan las brechas de salarios y, desde otra, se reduce el diferencial de ingresos.

Por último, de las tendencias de empleo y salarios que han sido expuestas, cabe destacar un factor que será importante en la discusión posterior sobre las reformas: que no obstante el descenso drástico de los salarios, el crecimiento del empleo asalariado ha estado muy por debajo de lo requerido para mejorar en forma sensible la calidad de las ocupaciones. O sea, aunque en términos de la teoría neoclásica esto debería aumentado la intensidad laboral de la producción y el empleo asalariado, los datos señalan la persistencia de los desafíos que enfrenta la economía en este plano.

Apertura comercial y empleo

Es conocido el hecho de que las exportaciones constituyen una parte significativa y creciente del producto de la economía mexicana. El año 2001, el coeficiente de exportaciones de bienes y servicios fue de 33.5 por ciento, mientras que en 1994 era de 17.2 por ciento. Esto significa que las exportaciones han sido durante la última década el componente más dinámico de la demanda agregada. Entre 1992 y 2000, las exportaciones de mercancías pasaron de 46.2 a 166.5 mil millones de dólares, cayendo en 2001 a 158.4 mil millones. Simultáneamente, se ha modificado drásticamente la composición de las exportaciones.

En 2001, el 89 por ciento de ellas estaba constituido por productos de la manufactura. A su vez, la industria maquiladora ha sido un sector particularmente dinámico. El valor de sus exportaciones pasó de 18.7 a 76.9 mil millones de dólares entre 1992 y 2001, lo que condujo a que este último año aportara el 54.4 por ciento de las exportaciones manufactureras. Sin embargo, también las exportaciones del resto de la manufactura fueron muy dinámicas, habiéndose incrementado de 16.7 a 64.5 mil millones de dólares en el mismo período (Banco de México, 2001).

De estos antecedentes, podría concluirse que el sector exportador ha sido un importante generador de empleos durante la pasada década. Esto lo confirman los datos de la industria maquiladora, en la cual el número de ocupados pasó de 439.2 a 1132.3 mil entre 1990 y 1999 (Rendón y Salas: 69-70). Sin embargo, no ocurrió lo mismo con el sector manufacturero no maquilador, cuyo nivel de empleo era, en 1999, inferior al de 1993, no obstante que, como recién se señaló, sus exportaciones crecieron a tasas muy elevadas (OCDE: 33).

Esto significa que la apertura comercial tuvo el efecto esperado sobre las exportaciones maquiladoras del país. Dados la abundancia relativa de trabajo no calificado y los bajos salarios, se expandieron las actividades exportadoras intensivas en trabajo, lo que determinó el incremento en el empleo de la industria maquiladora. Sin embargo, como se mostró, no ocurrió lo mismo con el resto de la manufactura, por lo que su expansión se asentó únicamente en el aumento de la productividad.

Esto hace relevante investigar por qué razones el efecto empleo de la apertura comercial fue tan limitado. Sobre ello incidieron varios factores: en primer término, la apertura comercial no sólo expandió las exportaciones, sino que también las importaciones. Esto lo muestra el hecho de que el coeficiente de importaciones pasó de 22.3 por ciento en 1994 a 36.7 por ciento en 2001. Por lo tanto, en gran parte quedó anulado el efecto multiplicador de crecimiento de las exportaciones sobre el empleo interno. Aún más, el incremento de las importaciones se explica, en gran parte, por el crecimiento de las exportaciones en virtud de la debilidad de los encadenamientos de la industria. Esto es ilustrado por varios indicadores: en

2001, el 74.9 por ciento de las importaciones estaba constituida por bienes intermedios; dado que casi el 90 por ciento del consumo intermedio de la industria maquiladora es de origen importado, los bienes intermedios para este sector de la industria representaron, en el mismo año, el 45.7 por ciento de todas las importaciones de bienes intermedios y el 74.9 por ciento del valor de las exportaciones de productos maquilados; por último, también en 2001, el 68.8 por ciento de las compras de bienes intermedios al exterior estaba asociado con las exportaciones (Banco de México: 42). El segundo factor está relacionado con el comportamiento de la industria no maquiladora, la cual, como se destacó, basó su crecimiento en el incremento de la productividad, no obstante los bajos salarios y la abundancia de fuerza de trabajo. Una explicación sugerida para este hecho es que la competencia de las importaciones y la necesidad de aumentar las exportaciones obligaron a reestructurar este segmento de la industria tanto en su organización como en la modernización de sus procesos productivos, obligándola también a sustituir insumos nacionales por importados para mejorar la calidad de sus productos. Por lo tanto, estas dos vías determinaron que esta parte de la industria no haya sido una fuente dinámica de empleos (López: 19 y ss).

La reforma laboral y el empleo

Ya se ha expuesto el desafío colosal que el país enfrenta en materia de generación de empleos, cuya resolución requiere del crecimiento económico acelerado y sostenido durante un período prolongado. Este es el objetivo fundamental de las reformas económicas emprendidas a partir de fines de la década de los ochenta, las que han ido generando una estructura económica en la cual la asignación de los recursos se da a través de indicadores de precios de mercado no regulados, que en lo que a los de los bienes y servicios transables se refiere, son similares a los del mercado mundial. El paquete de reformas económicas abarca los siguientes campos: liberalización comercial, sistema impositivo, liberalización financiera, privatización de empresas públicas, reforma laboral y cambio en los sistemas de pensiones. En algunos campos las reformas han sido muy profundas: las res-

tricciones arancelarias y no arancelarias al comercio fueron reducidas en forma drástica, en algunos años el tipo de cambio ha dejado de estar regulado y se ha liberalizado drásticamente el movimiento de capitales, las tasas de impuestos a las empresas se han reducido a niveles internacionales, se ha abandonado la regulación de los tipos de interés y flexibilizado las normas de encaje bancario y los sistemas de pensiones se han configurado con base en cuentas individuales. Probablemente es en el campo laboral en el que las reformas han alcanzado la menor profundidad. El objetivo fundamental de las reformas en materia laboral planteadas por el Banco Mundial y otras agencias internacionales de financiación es contribuir al crecimiento económico y, por esta vía, a la generación de empleos. Esto se alcanzaría a través del descenso en los costos laborales globales, lo que aumentaría la competitividad internacional de las empresas. Estos dos planos de las reformas están contenidos en el siguiente planteamiento del Banco Mundial: “la distorsión más seria del mercado laboral de América Latina resulta de la intervención gubernamental en la fijación de salarios; el alto costo del despido, que reduce la flexibilidad y hace costosa y lenta la reestructuración de las firmas; los elevados impuestos sobre nómina, que reducen el empleo formal y desalientan la competitividad internacional de las empresas locales; y la naturaleza del manejo de las relaciones laborales, que favorecen la confrontación y que hacen que los procedimientos para llegar a acuerdos sean costosos” (The World Bank, 1995: 16). De acuerdo con esto, la exposición del contenido de las reformas se hará dividiéndolas en dos partes: las orientadas hacia la desregulación salarial como medio para aumentar el empleo y la competitividad y las que tienen como objetivo facilitar la reestructuración de las empresas.

Costos del trabajo y empleo

El planteamiento del Banco Mundial y de otras instituciones multilaterales similares sobre las causas del desempleo y de la amplitud del sector informal es el sostenido por el pensamiento neoclásico más convencional: que la intervención del gobierno y de los sindicatos para la fijación de los salarios y de los bene-

ficios sociales determina que el costo laboral, entendido como el salario que se le paga a los trabajadores más los costos no salariales de la contratación, o sea, el costo efectivo que para los empresarios representa la contratación de los trabajadores, supera el salario de equilibrio, lo que genera desempleo y, en ausencia de seguro de desempleo, el surgimiento del sector informal. Por lo tanto, la reducción del desempleo y del empleo informal requiere de la reducción de los costos laborales. Esto, según los planteamientos neoclásicos, tiene tres efectos positivos sobre el empleo. Por una parte, dado que se reduce el precio del trabajo con respecto al del capital, la economía se moverá hacia el uso de tecnologías más intensivas en trabajo, con lo que aumentará el nivel de empleo. Por la otra, dado el supuesto convencional de la economía neoclásica de que los rendimientos al capital son decrecientes, el uso de tecnologías menos intensivas en este factor incrementa el rendimiento del capital y, por lo tanto, estimula el crecimiento de la economía, con lo cual se generan más empleos. Por último, dado que, el factor relativamente abundante en el país es el trabajo, la reducción de los costos laborales debe expandir las actividades transables intensivas en este factor.

Dado que el costo de la contratación de trabajadores está compuesto de dos partes, el salario propiamente tal y los costos no salariales, se abordará separadamente cada una de estas partes.

a) Salarios

De acuerdo con el Banco Mundial, las relaciones salariales de los países de América Latina se caracterizan por su inflexibilidad, derivada de su regulación por parte de los gobiernos: “la política gubernamental ha afectado a los salarios a través de su indización –en países con tradición de inflación– y de los salarios mínimos” (The World Bank, 1995: 16). Esto determina que se frene la creación de empleos formales y que se aliente la ocupación informal, por lo que “se requiere la reducción de la presencia gubernamental en la determinación de los salarios” (The World Bank, 1995: 16). Sin embargo, para el caso particular de México esto no es así, como ya se mostró en el apartado III, hecho que también es destacado por el Ban-

co Mundial: “...existe poca evidencia de rigidez salarial –los salarios mínimos no son inflexibles y los sindicatos se preocupan más de la conservación del empleo que de la fijación del salario.” (The World Bank, 2001: 511).

b). Costos no salariales

El Banco Mundial sostiene que en América Latina los costos laborales adicionales al salario representan una proporción importante de los costos laborales que tienen que soportar las empresas: “dados los componentes que se añaden al salario base, los salarios base representan una proporción pequeña del pago mínimo mensual señalado por la ley” (The World Bank, 1995: 16). La misma opinión es compartida por el Banco Interamericano de Desarrollo, el que destaca lo elevado de los costos no salariales en seguridad social, salud, educación y desempleo (aparte de primas de vacaciones, bonificaciones, maternidad, etc.): “en Argentina, Brasil, Colombia y Uruguay los costos de las contribuciones a estos programas superan el 30 por ciento del costo salarial directo y en otros ocho países están entre el 15 y el 30 por ciento” (BID, 1996: 78-79). En otro documento, refiriéndose a México, el Banco Mundial insiste en el mismo planteamiento: “el sistema de provisión de beneficios es costoso, distorsiona la asignación del trabajo, reduce la competitividad y malamente sirve a los trabajadores... los beneficios y contribuciones obligatorios introducen una gran ‘cuña’ entre el costo del trabajo para el empleador y el total de la compensación percibida por el trabajador” (The World Bank, 2001: 513). Datos comparativos indican que estos costos son en América Latina relativamente elevados: en México, excluyendo los costos por vacaciones pagadas, prima vacacional, bono anual y participación en los beneficios, equivalen al 31 por ciento del salario; en Chile, a 21 por ciento; en Argentina, a 60 por ciento y en Colombia, a 59 por ciento. Los datos correspondientes a algunos países de la OCDE son los siguientes: en Estados Unidos representan el 19 por ciento del salario; en Canadá, 12 por ciento; en el Reino Unido, el 14.5 por ciento; en España, el 33.2 por ciento; en Francia, 38.9 por ciento; y en Italia, 37.8

por ciento (The World Bank, 2001: 513-514). El efecto en términos de desaliento a la generación de empleos y de estímulo a la ocupación informal de los costos laborales no salariales depende de dos factores: por una parte, dado que estos costos son una proporción del salario, su monto absoluto depende de la magnitud del salario. Por lo tanto, aunque el porcentaje que ellos representan sea elevado, si los salarios son bajos su magnitud absoluta también lo será. Además, su monto absoluto es, actualmente, inferior al de hace una o dos décadas en virtud de que, como ya se mostró, los salarios no han recuperado el nivel de 1980 o de 1990.

El otro factor que determina el peso de los costos no salariales es el grado en que efectivamente se cumplen las disposiciones laborales. En párrafos anteriores se indicó el enorme peso que tiene el empleo informal en el país, el que no cumple con las leyes en materia laboral, lo que afecta a la calidad de la ocupación formal, la que inevitablemente tiende a deteriorarse. Esto se ha traducido en que en las áreas más urbanizadas, entre 1991 y 1997, “una quinta parte del incremento (de la población ocupada – G.F.) correspondió a empleos donde el salario se paga a destajo. Otro indicador del deterioro de las condiciones de trabajo de los asalariados es la disminución de las prestaciones a que tienen acceso. Entre 1991 y 1997, la proporción de asalariados sin prestaciones aumentó de 23 a 31 por ciento a la par que la proporción de

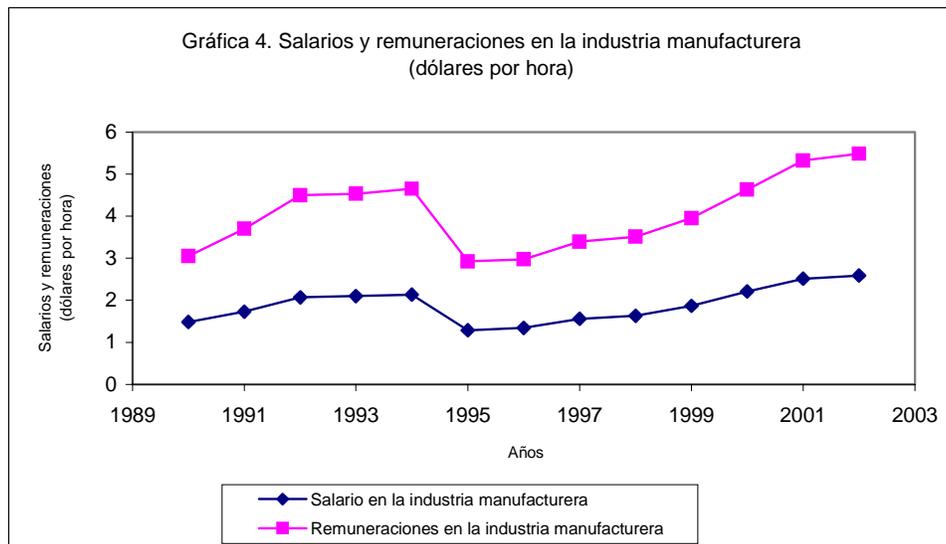
quienes tienen acceso a la seguridad social disminuyó de 71 a 63 por ciento” (Rendón y Salas: 42). En 1998, para el conjunto del país, el 40 por ciento de los asalariados no contaba con prestaciones y sólo el 52 por ciento estaba registrado en la seguridad social (Rendón y Salas: 61).

Costos laborales y competitividad

Para conocer la influencia de los cambios en los salarios sobre la competitividad de la economía es necesario relacionarlos con el movimiento del tipo de cambio. En el gráfico 4 se muestra el comportamiento de los salarios y remuneraciones de la industria manufacturera por hora en dólares. Puede observarse que hasta 1994 crecieron en forma muy importante, hecho derivado del incremento de las remuneraciones en un contexto de tipo de cambio prácticamente fijo. La devaluación del peso durante el primer semestre de 1995 las redujo en forma drástica y a partir de 1996 han tendido a crecer tanto por la recuperación de las remuneraciones como por la estabilidad del tipo de cambio.

Reformas laborales y reestructuración de las empresas

En el contexto de economía abierta en el cual están insertas las economías de la región, la competitividad



también depende de las posibilidades de adaptación de las empresas ante condiciones cambiantes, por lo que uno de los objetivos de las reformas laborales que se están proponiendo es flexibilizar aquellos aspectos de la legislación laboral que limitan las posibilidades de reestructuración de las empresas.

Según el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, las leyes laborales de América Latina se caracterizan por su inflexibilidad, lo que dificulta la adecuación de las empresas a las cambiantes condiciones del mercado mundial. Esta última institución sostiene que América Latina ha realizado reformas profundas en las áreas comercial, cambiaria, tributaria y financiera, pero que “las reformas laborales han sido escasas y poco profundas. Los elevados costos de despido y las altas cargas extrasalariales continúan siendo comunes en la región, a pesar de que no protegen adecuadamente a los trabajadores contra los riesgos del desempleo o la inestabilidad laboral” (BID, 1996: 72).

Usualmente, las normas laborales han privilegiado que los trabajadores tengan estabilidad en el empleo, lo que ha conducido a limitar severamente la contratación temporal y a dificultar el despido a través de compensaciones que, según el Banco Interamericano de Desarrollo, son elevadas y dependientes de la antigüedad en el trabajo: “en la mayoría de los países de la región, el costo de despido de un trabajador al cabo de un año de trabajo es superior a un mes de salario y en ocho países es superior a dos meses. A los diez años de antigüedad los costos de despido son aún mayores: por lo menos seis meses de salario en la mayoría de los países, y más de doce meses en ocho países” (BID: 78). Estratificando los costos de despido a un año de trabajo según los meses de salario de compensación en bajos (hasta un mes de salario), medios (entre uno y dos meses) y altos (más de dos meses), en Argentina, Brasil y México son altos. Considerando los costos de despido a los diez años de trabajo como bajos (hasta seis meses de salario), medios (entre seis y doce meses) y altos (más de doce meses), en Argentina y México son medios, mientras que en Brasil son altos (BID: 78).

Por otra parte, la legislación distingue entre despido justificado e injustificado. El primero es por faltas severas y, en la mayor parte de los casos, entre sus

causas no están dificultades económicas que pueden enfrentar las empresas. Además, la compensación por despido justificado e injustificado es diferenciada, siendo la del último particularmente elevada.

El énfasis en la estabilidad laboral tiene diversas consecuencias negativas: dificulta la reestructuración de las empresas, desalienta la contratación, por lo que inhibe la generación de empleos, tiene efectos negativos sobre las relaciones laborales, dado que los trabajadores prefieren ser despedidos a renunciar voluntariamente, lo que desalienta su movilidad, favorece la subcontratación con el sector informal y estimula la rotación del personal al estar relacionada la compensación por despido con la antigüedad en el cargo. En suma, las restricciones y el costo del despido hacen del trabajo un factor fijo.

A estos rasgos de rigidez se añaden otros adicionales: “en (varios- G.F.) países, la administración del personal está dominada por el criterio de antigüedad. Estructuras rígidas establecidas en convenios colectivos determinan quién recibe calificación, es promovido o se le concede responsabilidades administrativas y cómo son delimitadas sus funciones. En México, por ejemplo, el capítulo 4 de la Ley Federal del Trabajo establece que los contratos colectivos deben contener una estructura de puestos según la antigüedad” (The World Bank, 1995: 16). También la legislación laboral es rígida en cuanto a la jornada laboral. Las reformas laborales se orientan a facilitar la reestructuración de las empresas, dando mayores posibilidades a los contratos temporales y a las jornadas de trabajo flexibles que permitan a las empresas adecuar el personal a las necesidades derivadas de los ritmos de producción. Sin embargo, debe considerarse que estas modificaciones también pueden tener efectos negativos: la contratación temporal desalienta la capacitación del personal, al fijarse un límite al número máximo de contratos temporales se favorece la rotación de los trabajadores y, por último, los segmenta con respecto a los trabajadores con contratos definitivos, lo que puede tener efectos negativos sobre el ambiente de trabajo en la empresa. En lo que a las compensaciones por despido se refiere, varios países de América Latina han introducido reformas para regular los costos del despido. En Argentina se estableció un límite máximo a la compensa-

ción, mientras que en otros, tales como Colombia y Perú, las compensaciones por despido han sido sustituidas por pagos anuales cuyo monto es determinado según la antigüedad en el trabajo y la magnitud de los salarios percibidos. A la vez, se ha flexibilizado o eliminado la obligación de la empresa de recontratar al trabajador en caso de despido injustificado, mientras que en otros se ha ampliado la posibilidad de contratos temporales. Sin embargo, la raíz del problema radica en que la compensación por despido es, en ausencia de seguro de desempleo, un mecanismo para asegurar el ingreso a los que pierden el empleo. Por lo tanto, su moderación requiere poner en marcha un sistema de seguro de desempleo. Aunque en algunos países se han ido introduciendo, son extremadamente restrictivos en cuanto a monto del seguro y período de vigencia, por lo que, en este contexto, es inevitable que haya una fuerte resistencia hacia la flexibilización de la compensación por despido.

Conclusiones

1. El mercado laboral de México se caracteriza por un enorme excedente de fuerza de trabajo, el que no se manifiesta tanto a través del desempleo abierto, sino de un amplio sector informal.
2. Esto determina un segundo rasgo fundamental del mercado laboral: su profunda segmentación entre un sector formal, el que, no en su totalidad, actúa en el marco de la legislación laboral, y un amplio sector informal, a cuyos trabajadores no se extienden las normas legales en esta materia.
3. El enorme excedente de trabajo, la prioridad concedida a la contención de la inflación y el basar la competitividad en la disponibilidad de trabajo han determinado un marco muy rígido de contención salarial que se ha mantenido desde los años ochenta.
4. Se esperaba que la primera generación de reformas estructurales, al eliminar las distorsiones generadas por el modelo económico anterior, generara más empleos al estimular el crecimiento a través de las exportaciones y al inducir una mayor intensidad laboral de la producción. Al no haber ocurrido esto, se ha comenzado a plantear la necesidad de la reforma laboral.

5. Las reformas laborales propuestas por las agencias internacionales de financiamiento se orientan hacia la flexibilización laboral con el propósito de generar empleo, reducir el peso de la ocupación informal y facilitar la reestructuración de las empresas.
6. Un aspecto de la flexibilización busca reducir los costes laborales a través de la reducción de la intervención gubernamental en la fijación de los salarios y de las contribuciones a la seguridad social como medio para incrementar el empleo formal. Sin embargo, dado que México no se ha caracterizado por la rigidez salarial, es dudoso el argumento de que el desempleo y la ocupación informal se expliquen en forma importante por la rigidez de los salarios.
7. El otro objetivo es facilitar la reestructuración de las empresas permitiendo el ajuste de la ocupación y de las jornadas de trabajo. Sin embargo, esto requiere resolver el problema de la inexistencia del seguro de desempleo 

BIBLIOGRAFÍA

- Banco de México (2001), *Informe anual 2001*.
- BID (1996), *Progreso económico y social en América Latina*, Washington, D. C.
- BID (1997), *América Latina tras una década de reformas. Progreso económico y social en América Latina*, Washington, D. C.
- López G, Julio (1999), *Evolución reciente del empleo en México*, CEPAL, Serie Reformas Económicas núm. 29, Santiago, Chile.
- OCDE (2000), *Estudios económicos. México*.
- OIT (1999), *Memoria del Director General*. Décimo Cuarta Reunión Regional de los Estados Miembros de la OIT en las Américas, Lima.
- Rendón, Teresa y Carlos Salas (2000), “La evolución del empleo”, en *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*, coordinado por Arturo Alcalde, Graciela Bensusán, Enrique de la Garza, Enrique Hernández Laos, Teresa Rendón y Carlos Salas, Miguel Angel Porrúa editor, Méx.
- The World Bank (1995), *Labor and Economic Reforms in Latin America and the Caribbean*, Washington, D. C.