

DE LA REFORMA LABORAL DEL 2012 A LA FORMALIDAD PRECARIZADA DEL 2018

LUIS IGNACIO ROMÁN MORALES*

LA REFORMA LABORAL DEL 2012: LA COMPETITIVIDAD COMO CONDICIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO

En la víspera de las elecciones del 2012 se profundizó la discusión sobre la reforma a la Ley Federal del Trabajo. Durante el lapso que transcurrió entre éstas y la entrada en funciones de la administración Peña Nieto, ya con la legislatura 2012-2015 del Congreso de la Unión, se aprobaron las modificaciones que dieron lugar a la actual legislación laboral. Felipe Calderón Hinojosa la promulgó dos días antes de acabar su mandato.

Los principales objetivos explícitos fueron la promoción del empleo y el traslado del informal al formal, aunque en la construcción de la argumentación se planteaba que la condición para ello era la de los aumentos de la productividad y la competitividad. Al plantearse estos aumentos como condiciones *sine qua non* de la mejora del empleo, éstos pasan de ser medios a ser fines. Al no establecerse cuestionamiento alguno a la lógica planteada en la reforma y al no confortarse con la realidad social del país, el objetivo de la denominada competitividad suple al derecho social al trabajo digno, esperando que la promoción de tal competitividad, entendida básicamente como atracción a la inversión privada, se tradujese en mejoras laborales.

Si nos centramos en el componente de eficiencia de los mercados laborales (EML), del *rankeo* de competitividad del Foro Económico Mundial, México avanzó del lugar 115 a nivel mundial en el 2012 (sobre 133 países) al sitio 105 en el reporte 2017-2018 (sobre 137 países). La posición en el reporte 2017-2018 para cada subcomponente de la EML es la siguiente:

* ITESO, Universidad Jesuita de Guadalajara.

CUADRO 1
 POSICIÓN EN EL REPORTE 2017-2018 PARA CADA SUBCOMPONENTE EML

	2012	2017
Cooperación en las relaciones empleados-empleadores	44	65
Flexibilidad en la determinación de salarios	87	48
Prácticas de contratación y despido	113	98
Costos redundantes en semanas de salario	104	96
Efectos de los impuestos como incentivos al empleo	102	94
Pago por productividad	88	84
Confianza en la gestión profesional	76	75
Capacidad del país para retener talento	56	61
Capacidad del país para atraer talento	79	54
Participación femenina en la fuerza de trabajo	123	114

En términos generales se registra una mejora de los indicadores a nivel de subcomponentes, con excepción de la “cooperación empleados-empleadores”, aunque prácticamente no existan —ni antes ni después de la reforma— mecanismos reales que propicien un auténtico diálogo entre las partes para el desarrollo de la actividad laboral y de la “capacidad para retener talento”, posiblemente ante el castigo a las remuneraciones laborales y la pérdida de poder de compra del peso ante las opciones de pago en el extranjero. Paradójicamente, se incrementa sustantivamente la “capacidad para atraer talento”, ligada probablemente a la alta concentración de las remuneraciones en los puestos más elevados.

Las principales mejoras se centran en la “flexibilidad para la determinación de salarios”, en la ya mencionada “capacidad para atraer talento”, en las “prácticas de contratación y despido”, en la “participación femenina en la fuerza de trabajo” y en los “costos redundantes en semanas de trabajo”.

En cuanto a la flexibilidad salarial, lo sorprendente es que México aparezca aún en el reporte 2017-2018 en el lugar 48, cuando conforme al portal de estadísticas del trabajo de la OIT (ILOSTAT), México se encuentra entre los 25 países con peores ingresos promedio por trabajador a nivel mundial, calculados con base en dólares en paridad de poder de compra a precios constantes del 2011. Si por flexibilidad salarial lo que se entiende es la libre determinación de los salarios por el mercado, la mejor posición de México se convierte en un fenómeno de indefensión de derechos laborales básicos, bajo una estructura de poder corporativa y de mercados concentrados, que atizan la polarización de los ingresos laborales.

La reforma laboral propició prácticas de contratación y despido que facilitan la contratación de trabajo eventual y la subcontratación, además de la reducción de trámites y costos por despido. Con esto se favorece la inestabilidad laboral y la sujeción a condiciones de trabajo altamente volátiles, aun en el corto plazo. De nuevo, este hecho es valorado positivamente en términos de competitividad, no sólo por facilitar las contrataciones y despidos, sino por la reducción de los “costos redundantes”, referidos a las indemnizaciones por despidos.

México mejora igualmente en el indicador de participación femenina. Al concentrarse crecientemente la generación de empleo en los estratos de menores ingresos, especialmente entre los rangos de entre uno y tres salarios mínimos, se requiere mayormente la participación de más miembros de los hogares en la provisión de dinero para sufragar los gastos del hogar. En un principio, la mayor participación femenina podría ubicarse como una mayor oportunidad para que las mujeres cuenten con un ingreso propio y se favorezca su libertad y emancipación. Sin embargo, bajo condiciones de precariedad laboral y la carencia de condiciones sociales suficientes para asegurar colectivamente las condiciones de reproducción social de los hogares (guarderías, centros de salud, deportivos, culturales, etc.), aunado a la persistencia de jornadas de trabajo excesivas para la obtención de ingresos adicionales —especialmente para los hombres (jornadas mayores a 48, 56 y hasta 64 horas semanales)—, la incorporación femenina no cumple una función creativa y liberadora, sino un mecanismo de resistencia frente al empobrecimiento de los hogares y un medio de incremento de oferta laboral que facilita la contratación con niveles de remuneración real cada vez menor. Además, el que tal incorporación no se acompañe de una sustitución de responsabilidades en el trabajo de reproducción social, familiar y comunitaria, propicia mayormente las dobles y triples jornadas de trabajo femenino, al sumarse los tiempos de trabajo económico y doméstico.

Pese a todo, el indicador general de la competitividad global del país apenas mejoró, al pasar del lugar 53 al 51 entre los reportes del 2012 y del 2017. Cabe entonces preguntarse sobre la pertinencia de orientar esencialmente la política laboral en pro de una mejora en la competitividad, especialmente en cuanto a la eficiencia de los mercados laborales.

COMPETITIVIDAD, DESARROLLO HUMANO, CRECIMIENTO ECONÓMICO Y REMUNERACIONES

La lógica de defensa de la búsqueda primaria de la competitividad parece reducirse a una idea básica: si generamos condiciones adecuadas para atraer

inversión privada, así como talento creativo y de gestión para producir más, mejor y más barato, entonces dicha inversión se dirigirá hacia nosotros (nuestro país, estado, ciudad, sector, etc.) en lugar de irse a otro lado. Logrado esto, la nueva inversión conducirá a la generación de empleo y su buena utilización permitirá aumentar la productividad, lo que se traducirá en mayor salario y mejores empleos. Como resultado de lo anterior, las empresas tendrán una rentabilidad satisfactoria, lo que a su vez favorecerá la reinversión de las utilidades y por ende una mayor generación de empleos, salarios, emprendurismo y, en conjunto, eficiencia económica.

El buen empleo está ligado a la eficiencia de los mercados, y por ello el Estado no debe asumir funciones que no le corresponden: no le toca al Estado generar empleos ni establecer reglas que inhiban la inversión privada, porque el resultado es una burocratización de la economía, una generación artificial de empleo que consecuentemente es improductivo y representa un costo que debe pagar el conjunto de la sociedad. Además, al suplir el Estado las funciones del mercado, las decisiones son tomadas por los políticos y administradores públicos, quienes arriesgan los recursos de la sociedad y no los propios, a lo que cabe agregar la ignorancia de los políticos en materia empresarial y su tendencia a participar en prácticas corruptas.

En suma, el bienestar social depende del funcionamiento eficiente del mercado y por ello hay que propiciar la llegada constante y creciente de recursos para impulsarlo.

¿Los anteriores tres párrafos son verdades inobjektibles, supuestos, hipótesis, conjeturas o mera retórica de defensa del poder económico preexistente? Cabe explorar el comportamiento real de las economías para valorar su operatividad.

Competitividad en el mercado de trabajo versus competitividad global

Al ser la denominada eficiencia del mercado de trabajo uno de los componentes de la competitividad global, existen casos en los que hay una clara correspondencia entre los listados de ambas clasificaciones, mientras que en otros se presentan divergencias significativas, lo que implica que la competitividad del mercado de trabajo reduce la competitividad global en algunos casos y la incrementa en otros.

En Suiza, Singapur, Estados Unidos y Nueva Zelanda la alta competitividad laboral se corresponde con el liderazgo en la global, pero no siempre es así. México ocupa el lugar 51 en competitividad global y el 105 en eficiencia de los mercados laborales (EML) y no es un caso aislado, la mayoría de los países presentan distancias significativas entre cada componente y el valor general. En algunos países se ha privilegiado una alta competitividad labo-

ral sin que ello implique un beneficio competitivo general, y como se abordará más adelante, menos aún una situación social o económica favorable.

Con excepción de las naciones más industrializadas y de algunos países petroleros del Medio Oriente, quienes alcanzan niveles elevados en EML, lo hacen sin que ello conduzca a una alta competitividad global. El caso más notable es de Rwanda, que alcanza el octavo lugar en EML, pero sólo llega al 58 en competitividad global, es decir, a un nivel inferior al de México. Nigeria ocupa un destacado sitio 32 en EML, pero sólo llega al 125 en competitividad global. Otros países que comparten altos niveles de EML y bajo niveles generales son: Buthan, Kenya, Gambia, Uganda, Nigeria, Namibia, Laos, Malawi y en menor medida, pero con indicadores de EML ampliamente superiores a México, se encuentran Guinea Ecuatorial, Madagascar, el Congo, Tanzania, Burundi y Liberia. En todos estos casos parece haber existido una estrategia de apertura de mercado laboral para la atracción de inversión, pero todos ellos —salvo Rwanda (lugar 58) y Buthan (82)— están por abajo del sitio 90 de 137 países en la competitividad global.

Por el contrario, muchos otros países como México, están en una baja ubicación en términos de EML, pero se encuentran mucho mejor posicionados a nivel general. Francia ocupa un modesto lugar 55 en EML, pero es el 22 en competitividad global. Algo similar ocurre con España (lugares 71 y 34, respectivamente) y más marcadamente con Corea del Sur (lugares 78 y 26), aunque los casos más extremos son el de Italia, cuya competitividad laboral se encuentra muy por debajo de la de México, en el lugar 116, pero cuenta con una competitividad global significativamente mayor, en el lugar 43, así como Turquía en los sitios 127 y 53, respectivamente.

¿Cabe seguir la estrategia de algunos países subsaharianos para ser más competitivos laboralmente, liberalizando al extremo sus relaciones laborales aun y cuando los países se mantengan en los niveles generales más bajos de competitividad global del planeta? Esta no ha sido la respuesta de Italia, Turquía, Francia, España o Corea del Sur. La reforma laboral mexicana parece acercarse más al primer camino que al segundo, como se ha mostrado en la evolución registrada entre los años 2012 y 2017.

Competitividad del mercado de trabajo y desarrollo humano

¿El que un país sea competitivo implica que tenga un desarrollo humano elevado? La comparación entre los índices de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) que abarca 185 países y los de la competitividad del Foro Económico Mundial (137 países), en particular los de EML nos pueden ayudar a responder.

La correspondencia nuevamente es cercana en los casos de países altamente desarrollados como Suiza, Singapur, Estados Unidos, Hong Kong, Nueva Zelanda, Reino Unido y Canadá, pero también se presentan diferencias extremas como Rwanda que ocupa el lugar 163 (uno de los más bajos del planeta) en desarrollo humano IDH, y Gambia (lugares 30 y 175 en EML e IDH, respectivamente). También se presentan diferencias de más de un centenar de sitios entre uno y otro listado en los casos de Buthan, Kenya, Uganda, Nigeria, Kasahstán, Laos, Malawi, Benin, Burundi y Etiopía.

México se encuentra posicionado en su índice de desarrollo humano (IDH) —lugar 74— en un lugar intermedio entre el que tiene en el índice de EML (105) y el de competitividad global (lugar 51). En otros términos, el rezago de México es más serio en materia de desarrollo humano que en competitividad.

De nuevo las prioridades son distintas para cada país. Australia ocupa un nivel alto en eficiencia de los mercados laborales (EML), lugar 28, pero en desarrollo humano es mucho más significativo, pues alcanza el segundo lugar mundial, sólo por debajo de Noruega. Argentina ocupa el 132 en EML, pero es el 40 en el IDH. La posición en el IDH también es muy superior a la que tienen en el índice EML, con más de 50 sitios de diferencia en Corea del Sur, Eslovenia, Eslovaquia, Croacia, Grecia, Italia, Kuwait, Uruguay, Omán, Turquía, Iran, Sri Lanka, Argelia y Venezuela. Si la liberalización de los mercados de trabajo se efectúa con la idea de mejorar las condiciones de desarrollo humano, parece que la propuesta no ha sido muy exitosa.

Eficiencia del mercado de trabajo y crecimiento económico

Podría pensarse que la eficiencia del libre mercado en las relaciones laborales propicia el mayor crecimiento económico. La estadística de largo plazo del Banco Mundial nos ofrece las cifras que permiten someter a prueba esta aseveración. Considerando una lógica de largo plazo, el período 1980-2013 (para el que existen datos estandarizados por el BM), la mayor parte de las naciones con alto índice de EML han registrado bajos niveles de crecimiento económico. De éstas, sólo dos ciudades-Estado registran un alto dinamismo: Singapur (lugar 12) y Hong-Kong (lugar 37).

En contraste, el mayor crecimiento económico de largo plazo ha operado en economías sumamente disímiles en cuanto a nivel de desarrollo, estructura económica y relación Estado-mercado. Destacan los crecimientos de un país sumamente pobre y autoritario (Guinea Ecuatorial); un emirato altamente cuestionado en términos políticos (Catar); uno de los países con menor nivel de EML (Bosnia y Herzegovina); el emblemático y pragmático caso de China; y dos de los países emergentes más significativos: Co-

rea del Sur y la India. También figuran casos no considerados en los listados de competitividad como Afghanistan, Timor Oriental, Cabo Verde, la Isla de Man, las Islas Maldivas y la provincia autónoma china de Macao. Otros países con alto crecimiento son Buthan, Malasia, Uganda, Laos, Bostwana, Camboya, Vietnam, Kuwait y el país con menor desarrollo humano en el mundo, Chad. Ningún país latinoamericano registra un crecimiento económico particularmente alto, el mayor es Chile, que se sitúa en el lugar 39, habiéndose posicionado en el lugar 49 en EML. México se ha ubicado en el lugar 132 de 198 países considerados en términos de crecimiento económico.

Si, salvo en el caso de los países más ricos, la competitividad de la EML generalmente no implica un alto desarrollo humano, la relación es aún más lejana en el caso del crecimiento económico. El alto crecimiento se corresponde con economías muy disímiles, pero sólo excepcionalmente con países que cuenten con un alto índice de EML. Cabe entonces preguntarse sobre la pertinencia económica de orientar la estrategia de regulación de los mercados laborales en función de los criterios de alta valoración en tal índice.

Eficiencia del mercado de trabajo y remuneración a los trabajadores

Si la eficiencia del mercado de trabajo es elevada, cabría esperar (bajo los criterios establecidos por el Foro Económico Mundial) que la productividad también lo fuese y, como resultado de ello, que los ingresos de los trabajadores lo fuesen. La información de la base de datos de la Organización Internacional del Trabajo (ILOSTAT) nos permite ubicar los niveles de remuneración en 103 países.

Al igual que en los indicadores de competitividad global y de desarrollo humano, sólo en algunos de los países mejor situados en EML (13 de 40) existe una correspondencia positiva clara entre el alto índice de EML y altas remuneraciones a los trabajadores, particularmente en Suiza, Singapur y Estados Unidos y —en menor medida— en Reino Unido, Canadá, Islandia, Emiratos Árabes Unidos, Noruega, Alemania, Luxemburgo, Qatar, Suecia y Finlandia. En cambio, Arabia Saudita es el número 80 en EML, pero el séptimo en remuneraciones; Corea del Sur tiene respectivamente los lugares 74 y 11, mientras que Francia está en los sitios 55 y 15.

Por otra parte, se registran diversos casos de alta EML y pobres remuneraciones laborales. El caso más extremo es Rwanda, que siendo octavo en EML es uno de los tres países con peores remuneraciones en el mundo. Uganda está en una situación cercana, siendo el 31 en EML y el 99 (de 103) en remuneraciones. También están en situaciones parecidas Chipre y Ma-

dagascar, o con una EML media, pero con pésimas remuneraciones Etiopía y Paraguay.

México se encuentra en un nivel bajo tanto de EML (105/137) como de remuneraciones (78/103), lo que en principio se presta para interpretar una relación causal entre baja EML y bajas remuneraciones; sin embargo, la mejora en EML luego de la reforma laboral no se ha correspondido con una mejora en los ingresos de los trabajadores. La lógica mexicana tiende a acercarse más a los casos de Paraguay, Etiopía, Madagascar, Chipre o Uganda que a la de los países más desarrollados.

En suma, nada asegura que la búsqueda de una mayor competitividad por la vía de EML se traduzca en un incremento de la competitividad global y menos aún que ello conduzca a un mejor desarrollo humano, capacidad de crecimiento económico ni remuneraciones a los trabajadores. El problema no necesariamente está en la eficiencia en sí, sino en criterios para medirla, basados en gran parte en percepciones de líderes de empresas oligopólicas (“de calidad mundial”) y en la búsqueda deslocalización y abaratamiento de costos laborales en la competencia mundial. Al interior de los países más industrializados es más difícil que el empresariado abogue por una competitividad basada en la precarización del trabajo a partir de liberalizaciones sin cortapisa, por lo que hay un mayor reconocimiento en las percepciones empresariales en cuanto a la productividad de los trabajadores, aún con relaciones laborales más estrictas y mayor equidad social. Sin embargo, en la medida en que bajamos en la escala del nivel de desarrollo de las naciones, la percepción de eficiencia tiende a centrarse más en la desregulación, la liberalización y la flexibilización del trabajo, aún a costa de las condiciones básicas de vida de las sociedades. La reforma laboral del 2012 y sus secuelas hasta ahora han permitido un mayor deterioro de las condiciones de trabajo, aún y cuando ahora estén caracterizadas mayormente en términos de formalidad.

EL SEXENIO DEL EMPLEO 2012-2018: LA FORMALIDAD PRECARIZADA¹

La propaganda oficial que se desplegó durante el año 2017 refirió a la administración de Enrique Peña Nieto como “el sexenio del empleo”, en obvia contraposición con el mensaje de campaña presidencia que 11 años antes

¹ Toda la información estadística de este apartado ha sido elaborada a partir de los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI referida a los terceros trimestres de los años 2012 al 2017. En particular, se han utilizado los procesamientos del propio INEGI con respecto a los cálculos trimestrales de la informalidad laboral, disponible en <<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/default.html>>.

había lanzado Felipe Calderón como “presidente del empleo”. Los datos presentados a finales del 2017 marcan efectivamente una tasa de desocupación históricamente baja; una amplia generación de empleo formal y en contraparte una reducción de la informalidad, así como una recuperación del poder de compra del salario mínimo general para 2017 y 2018. Todo ello parecería avalar un muy buen balance hacia el final de la administración peñanietista.

La baja desocupación

La tasa de desocupación (población desocupada con respecto a la Población Económicamente Activa) es históricamente baja y ha sostenido una significativa tendencia a su reducción desde el 2015. La tasa de 3.6% al tercer trimestre del 2017 marca una situación cercana al pleno empleo.

Si la generación de empleo depende básicamente del crecimiento económico, su estructura y de los efectos virtuosos de la productividad sobre tal generación, derivados básicamente de la investigación y desarrollo y de los encadenamientos productivos propios, entonces... ¿cómo es posible que la desocupación sea particularmente baja en un contexto de bajo crecimiento económico, concentrado en sectores poco generadores de empleo, así como poca investigación y desarrollo locales y bajos niveles de integración económica nacional?

Para que un trabajador sea considerado desocupado se requiere que tenga más de 15 años, que no haya trabajado ni una hora durante la semana previa a ser entrevistado, que esté disponible para trabajar y que esté buscando activamente empleo. Un menor de 15 años no puede ser catalogado como desocupado porque está prohibido por Ley el que trabaje; una mujer a punto del parto o una persona recién accidentada no pueden ser desocupadas si no están en condiciones físicas o legales para trabajar, alguien que trabaje así (sea una hora a la semana en la venta de algún producto) está ocupado y, si se despiden a alguien pero esta persona no busca trabajo, tampoco será considerada desocupada. En la mayor parte de los países de alto desarrollo económico y aun de desarrollo medio, existen seguros de desempleo, lo que implica que una persona que pierde su trabajo cuenta con un ingreso que le permite al menos temporalmente dedicarse a buscar un nuevo empleo. En México no existe un seguro de desempleo generalizado y es mucho más difícil que una persona pueda permanecer desocupada. Entre menores sean las remuneraciones de los trabajadores y de los hogares, es tanto más grave la pérdida de una fuente de ingreso y, por ende, es mucho más difícil que una persona pueda permanecer desocupada. Para la mayor parte de la población, la necesidad cotidiana de supervivencia vuelve extremadamente complicada una situación de pérdida de fuente de ingresos.

En ese momento, cualquier trabajo —formal o informal, por más precario que sea— es mejor opción que el dedicarse a buscar empleo. Es más, entre la población en condiciones de pobreza, la desocupación no es opción, pues para buscar trabajo se requiere un dinero que no se tiene, así sea para transportarse al lugar en donde buscaría el trabajo (especialmente si se habita en el medio rural).

Por otra parte, la combinación de una significativa caída en las remuneraciones de los trabajadores, aunada a una marcada represión al sector informal, a los costos de oportunidad por estar trabajando (inseguridad personal, robos en viviendas que se encuentren solas, costos del transporte para ir y volver de un trabajo, desatención a las tareas de reproducción social —como el cuidado de hijos, ancianos o personas con discapacidad—) y a la eventual posibilidad de contar con ingresos derivados de transferencias, sea por la vía de remesas del exterior, de apoyos familiares internos o de transferencias gubernamentales, se convierte en una serie de incentivos para dejar de participar o para no incorporarse a la actividad económica. Son circunstancias igualmente propicias para negar en cualquier encuesta que se está trabajando, aunque se trabaje, ante el temor de ser reprimido por la informalidad o por la ilegalidad del trabajo que se haga. Así, si bien la desocupación se ha reducido en 721,000 trabajadores entre los terceros trimestres del 2012 y del 2017, la Población NO Económicamente Activa ha crecido en casi seis veces ese valor, en 4.1 millones de personas durante el mismo periodo.

La formalización del empleo

En defensa de la postura del gobierno mexicano se podría afirmar que no sólo ha bajado la desocupación, sino que el empleo formal ha crecido como nunca antes. Así es, la formalidad no ha dejado de crecer, lo ha hecho a más del doble de velocidad de la ocupación total y ha pasado de representar 40.2% de la ocupación total en el 2012 a 42,8% en el 2017. La cuestión es... ¿de qué formalidad hablamos?

El denominado sector informal refiere, a partir de un informe de expertos sobre Kenya en 1972, el crecimiento del empleo, esencialmente urbano, en actividades no estructuradas con el funcionamiento regulado de la economía. Los procesos de industrialización en la mayor parte de América Latina e igualmente en regiones de África y Asia, favorecieron desde mediados del siglo XX el desplazamiento de la población del campo a la ciudad. Sin embargo, el creciente peso de la industria en las producciones nacionales no correspondió con un crecimiento paralelo del empleo industrial con respecto al empleo total, pues gran parte de la producción industrial era obtenida

mediante tecnologías y capital importados. Ante el crecimiento menor del empleo industrial con respecto a la producción industrial (fenómeno nombrado por la CEPAL como insuficiencia dinámica), se fue generando un amplio contingente demográfico urbano que había sido desplazado del campo y no tenía cabida en las modernas actividades urbanas empresariales e institucionales. Fue entonces que se expandieron múltiples actividades periféricas, de comercio, servicio doméstico, preparación de alimentos, actividades de reparación, etc., que han operado al margen de los mercados estructurados. Tales actividades son las constituyentes básicas de la denominada informalidad.

A comienzos de la década de 1970, el antropólogo económico Keith Hart observó sobre la base de sus investigaciones realizadas en Ghana que el “sector informal” no sólo persistía sino que se había ampliado. El uso del término “sector informal” se generalizó luego de que la OIT lo utilizara en el análisis de las actividades económicas en Kenya realizado por especialistas de la misión sobre el empleo en Kenya de 1972. El equipo de la OIT analizó sistemáticamente esas actividades, observando que no se las reconocía, registraba, protegía ni reglamentaba, y que el sector incluía diversas actividades, desde el trabajo marginal de supervivencia hasta empresas rentables (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

En el año 2012 se efectuó una estandarización del concepto con el fin de hacerlo operativo para las mediciones oficiales y la comparabilidad internacional. A partir de la denominada “matriz de Hussmanns” se ha subdividido el concepto de economía informal en sector informal y ocupación informal.

Con respecto al primer caso, el sector informal, las cuentas nacionales consideran la existencia de tres tipos de entidad que generan la riqueza nacional: las empresas, las instituciones (públicas y privadas) y los hogares. En este último caso, son indiferenciables las contabilidades del hogar como unidad de consumo y del propio hogar como unidad de producción económica. Por lo tanto, no existe un esquema regulatorio que en términos fácticos estructure las actividades económicas que carecen de registros empresariales o institucionales. En suma, la actividad económica generada por y desde los hogares sin integrarse a empresas e instituciones registradas, constituyen el denominado sector informal.

Sin embargo, la informalidad no se reduce sólo al “sector informal”, pues en una segunda vertiente se ubican ocupaciones específicas que en sí mismas son consideradas informales, más allá de dónde se realicen. Tales son los casos del trabajo doméstico remunerado, de la agricultura de supervivencia especialmente expresada en los trabajadores, básicamente fami-

liares sin remuneración, así como de trabajadores que no son reconocidos o contratados como tales, aunque laboren en empresas o instituciones formales. Tales son los casos de trabajadores por honorarios sin contrato laboral y que son incorporados sin los criterios legales de una relación de trabajo.

El sector informal ha sido sumamente cuestionado a nivel de las políticas públicas y del discurso empresarial, pues representa para el Estado un evasor de impuestos y para el empresariado una competencia desleal en el mercado, aunque por lo general se constituya por actividades de refugio frente a la carencia de empleos en las empresas o instituciones. Ante ello, el gobierno mexicano ha promovido crecientemente el desarrollo de normas y estrategias tendientes a la formalización de la economía. Dos de las más significativas a partir del 2012 han sido la reforma laboral y la reforma hacendaria de Peña Nieto, que busca inhibir y castigar las actividades informales (por la vía fiscal) y, en contraparte, promover las formales.

Al cabo de cinco años de reforma laboral el balance formalidad-informalidad presenta una modificación significativa del empleo hacia la formalidad, aunque con un deterioro en las condiciones laborales tanto formales como informales. En el periodo 2012-2017 la ocupación informal ha crecido a un ritmo de 0.36%, mientras que la formal lo ha hecho al 2.53%. Al tercer trimestre del 2017 se encontraban trabajando en la economía formal 42.8% de los trabajadores y en la informal permanece la mayoría de los ocupados, 57.2 por ciento.

Observando más de cerca uno y otro sector, se encuentran particularidades de uno y otro tipo de ocupación dependiendo de las características específicas de la población.

La mayor parte de los trabajadores en la economía formal tienen entre 25 y 44 años y al agregar el grupo de 45 a 64 años se abarca 85% de estos trabajadores. Desde otra categoría, la mayoría absoluta cuenta al menos con educación media superior y esta proporción crece constantemente hasta alcanzar 55.4% en el 2017. La inmensa mayoría de los “formales” son trabajadores subordinados y remunerados (87%) y laboran jornadas completas (35 a 48 horas semanales), o sobre jornadas (más de 48 horas). 61.2% laboraban jornadas completas en el 2017 y otro 30.3% más del máximo establecido por la Ley Federal del Trabajo. La principal transformación experimentada entre el 2012 y el 2017 es la baja en los ingresos. Así, en el 2012 la mayoría de los formales percibía entre dos y cinco salarios mínimos (59.2%), pero para el 2017 se reconcentró en los rangos de entre uno y tres salarios mínimos (58.8 por ciento).

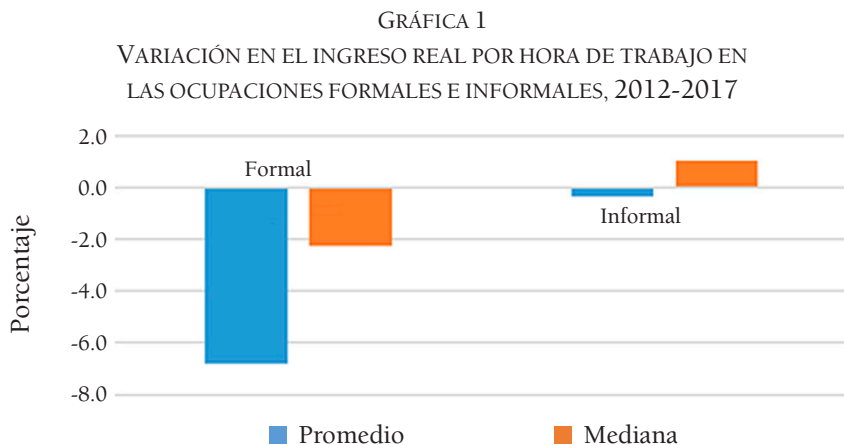
Por su parte, los trabajadores situados en la economía informal, es decir, la mayor parte del total de trabajadores, tienen predominantemente otros

perfiles. Aunque el grupo de 25 a 44 es al igual que en la economía formal el más numeroso, no representa la mayoría absoluta, sino 42.4% en el 2017. En cambio, en la informalidad es mucho más frecuente el empleo de trabajadores de 15 a 24 años (20.1 vs. 12.7% en la formalidad) y de más de 65 años (7.2 vs. 2.5%). En los grupos de edad más jóvenes y más viejos, la informalidad es mucho más recurrente: 68% de los trabajadores de 15 a 24 años y 79% de los mayores de 65 años se encuentran en la informalidad. El reducir la informalidad no sólo ha implicado la generación de empleo formal, sino el retiro de posibilidades de empleo para la población de grupos de edad extremos, lo que facilita el aumento de la Población No Económicamente Activa.

A diferencia de la economía formal, en la informalidad predominan los trabajadores con secundaria (35.9%) y primaria completa (24.3%). Aunque la mayoría son subordinados y remunerados, su proporción es de 55% (vs. 87% en la formalidad), ubicándose más de un tercio del total como trabajadores por cuenta propia (33.9 vs. 7% entre los formales). En otros términos, en la informalidad hay un alto emprendurismo, lo que no hay es capital. Mientras que, por definición, el trabajo no remunerado es inexistente en la formalidad, en la informalidad abarca 8.2% de sus trabajadores.

Las jornadas laborales son más cortas en la informalidad. Laboran jornada completa 38.6% de los trabajadores que aquí se ubican (vs. 61.2% en la formalidad), mientras que 23.5% trabajan de 15 a 24 horas y otro 10.2% menos de 15 horas. La informalidad es, de este modo, un medio que permite combinar mejor que en la formalidad la realización conjunta de actividades económicas y no económicas, como las tareas comunitarias, de reproducción social del hogar o el estudio.

Las percepciones en la informalidad son menores que en la formalidad, pero no han tenido en el periodo 2012-2017 el deterioro que han sufrido estas últimas. La mediana de ingreso por hora de trabajo en la informalidad fue en el 2012 de \$18.2, cuando en la formalidad fue de \$26.2, lo que implica una diferencia en contra de 30.5%, misma que se redujo a 28.7% en el 2017. Considerando una inflación de 20.96% en el índice nacional de precios al consumidor, entre septiembre del 2012 y el mismo mes del 2017, los datos de ingreso implican una pérdida de poder adquisitivo de 6.8% en promedio y de 2.3% en la mediana de ingreso horario en la formalidad, mientras en la informalidad, el deterioro promedio fue marginal, de 0.3%, en tanto que el ingreso mediano se incrementó 1%. En la estructura de la población ocupada por estratos de nivel de ingresos aumenta la participación de los formales en todos los rangos con excepción del más elevado (más de cinco salarios mínimos), en el que aumenta marginalmente la proporción de trabajadores en la informalidad.



FUENTE: elaboración propia a partir del INEGI-ENOE 2012-2017, y de INEGI, Banco de Información Económica, Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Lo abordado en este apartado no significa que para México, a nivel social, una salida alternativa al deterioro del empleo formal sea el crecimiento del informal, pues implicaría abogar por una desestructuración económica aún mayor. Sin embargo, la informalidad sí ha significado una alternativa factible a nivel individual y familiar, pues permitió compensar —al menos parcialmente— las barreras y deterioros de la formalidad, especialmente para los más jóvenes, para los trabajadores de mayor edad y para los que no cuentan con al menos educación media superior. En el plano social, lo realmente significativo no sería sólo el crecimiento de la formalidad, sino del trabajo digno, tanto en términos de remuneración como de condiciones laborales generales, de duración de la jornada de trabajo, prestaciones, estabilidad, posibilidades de carrera, reducción de riesgos de trabajo, compatibilidad con la vida personal y familiar, participación en decisiones pertinentes de la empresa, sindicatos libres y democráticos, etc. Cuando la formalidad se acompaña de un auge de la subcontratación y de la eventualidad, de la flexibilidad para el despido y de bajas remuneraciones, tal formalidad es un flaco favor hacia la justicia laboral, la equidad y el desarrollo.

La mejora salarial

Tanto a fines del 2016 como del 2017 se anunciaron sendos aumentos al salario mínimo general, que han sido calificados como históricos por parte de las autoridades mexicanas. En enero del 2016 el salario mínimo general era de 73.04, al año siguiente pasó a 80.04 y en el 2018 es de 88.36. Ello implica un incremento acumulado por los dos años de 21%, lo que descon-

tando la inflación para el estrato de ingreso de salario mínimo implica una mejora de 9.07%. Para el conjunto del periodo que ha cubierto la actual administración, de diciembre del 2012 hasta noviembre del 2017 (último dato disponible), la mejora real es de 11.45 por ciento.

¿Esto significa que los salarios de los mexicanos están mejorando? NO, con excepción de quienes perciben estrictamente el salario mínimo general.

Al tercer trimestre del 2017 había de acuerdo con la ENOE, 415,301 trabajadores con acceso a instituciones de salud (presumiblemente con acceso al IMSS, el ISSSTE el ISSFAM o el a la seguridad social de Pemex), que percibían como máximo un salario mínimo, lo que representa sólo 2.1% del total de trabajadores con acceso a tales instituciones y apenas 0.8% del total de la población ocupada del país. Sin embargo, ello no significa que número de trabajadores que percibe tal remuneración, sino que la inmensa mayoría de quienes lo reciben no son trabajadores asegurados ante el IMSS.

El aumento a los salarios mínimos generales incide por consiguiente en los 415,301 trabajadores, sin embargo, la ENOE reporta otros 6.93 millones de trabajadores que perciben ingresos máximos de un salario mínimo sin tener acceso a servicios de salud, por lo tanto sin un contrato laboral que implique la protección legal de su salario, más otros 3.4 millones de trabajadores que laboran sin recibir pago alguno que en total arrojan 10.3 millones de ocupados que aun percibiendo ingresos iguales o inferiores al salario mínimo, o sin recibir pago alguno, no resultan beneficiados por el incremento al salario mínimo general. Por otra parte, el IMSS reporta para noviembre del 2017 sólo 10,951 trabajadores en el rango salarial de hasta un salario mínimo directo más otros 154,724, registrados como tales por convenio, lo que implicaría un impacto del incremento salarial sobre 165,675 personas, equivalentes a 0.84% de los trabajadores registrados ante el IMSS.

La ENOE reporta para el tercer trimestre del 2017 un total de 19.5 millones de trabajadores subordinados con acceso a instituciones de salud, de los que 399,299 tienen ingresos de hasta un salario mínimo, 6248 no perciben ingresos y 3.58 millones no especifican ingreso. De ello resulta que 15.5 millones de trabajadores subordinados y con acceso a instituciones de salud quedan igualmente excluidos del beneficio de incremento a los salarios mínimos generales y sólo perciben los incrementos de 3.9% anual aprobado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, tanto para el 2017 como para el 2018. Este 3.9% representa sólo 56% de la inflación registrada en el 2017, lo que se traduce inmediatamente en una pérdida del ingreso real para la mayor parte de los trabajadores.

El aumento a los mínimos generales ni siquiera permea a los salarios mínimos profesionales. Sólo como ejemplo puede referirse el caso de un oficial de albañilería, cuyo salario mínimo profesional era de 106.49 para

CUADRO 2
IMSS: EMPLEO POR RANGO SALARIAL, NOVIEMBRE 2017

Hasta un salario mínimo	10,951	0.06%	Mayor a 10 y hasta 12 veces	412,791	2.13%
Hasta un salario mínimo (por convenio)	154,724	0.78%	Mayor a 12 y hasta 14 veces	278,416	1.41%
Mayor a uno y hasta dos veces	7,440,996	37.66%	Mayor a 14 y hasta 16 veces	220,342	1.12%
Mayor a dos y hasta tres veces	3,892,212	19.70%	Mayor a 16 y hasta 18 veces	156,721	0.79%
Mayor a tres y hasta cuatro veces	2,245,353	11.37%	Mayor a 18 y hasta 20 veces	111,170	0.56%
Mayor a cuatro y hasta cinco veces	1,354,299	6.86%	Mayor a 20 y hasta 23 veces	124,558	0.63%
Mayor a cinco y hasta seis veces	973,390	4.93%	Mayor a 23 veces	345,313	1.75%
Mayor a seis y hasta siete veces	823,368	4.17%			
Mayor a siete y hasta ocho veces	529,159	2.68%			
Mayor a ocho y hasta nueve veces	389,276	1.97%			
Mayor a nueve y hasta 10 veces	292,952	1.48%			

FUENTE: Mapa interactivo de empleo y salario asociado al IMSS, disponible en <https://public.tableau.com/profile/imss.cpe#!/vizhome/TAempleoy salario_0/EmpleoySalario?publish=yes>.

el año 2016 y tan sólo se ha incrementado a \$114.95 en el 2018, lo que implica un incremento de 7.9% acumulado en dos años (3.9% cada año), cuando sólo en el 2017 la inflación fue de 7% y la de la canasta básica alcanzó 9.4 por ciento.

Ante la violación al principio constitucional y del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales —firmado por México—

que señalan que el salario mínimo debe ser suficiente para la vida decorosa del jefe de familia y la educación de los hijos (art. 123 constitucional) y para solventar las necesidades de la familia (PIDESC), aunado a la presión estadounidense y canadiense relativa al *dumping* salarial que México ejerce para atraer inversión productiva, resultaba inaplazable el aumento de los salarios mínimos. Sin embargo, la forma de hacerlo, con el fin de “evitar presiones inflacionarias”, fue la de restringir el aumento a únicamente los perceptores del salario mínimo general, al tiempo que se genera una nueva oleada de pérdida del poder adquisitivo de los salarios mínimos profesionales, los contractuales, los medios de cotización, los industriales, lo de la industria de exportación y, en general de las remuneraciones de la inmensa mayoría de los trabajadores formales. Se ha generado entonces un nuevo proceso de reconcentración de la estructura salarial, alrededor de los rangos de ingreso más bajos, particularmente en los de uno a dos y de dos a tres salarios mínimos.

El valor de la canasta básica por adulto equivalente al mes de noviembre del 2017 fue de 2,959.88, mientras que el salario mínimo mensual es de 2,686 (salario mínimo diario por 30.4 días por mes), lo que significa que aun a inicios del 2018 se encuentra 9.2% por debajo del costo de dicha canasta. Suponiendo moderadamente una tasa de inflación de 5% para el 2018, al costo de la canasta básica para noviembre del 2018 sería de 3,108, por lo que la distancia del salario mínimo con respecto al costo de dicha canasta se ampliaría a 13.6 por ciento.

La tasa de dependencia en México, conforme a la ENIGH 2016, es de 2.2 personas por trabajador. Considerando tal ratio, se requeriría de un ingreso mínimo aproximado por trabajador del costo de la canasta básica individual multiplicado por 2.2, es decir de 6,511.74, que a su vez equivale a 2.42 salarios mínimos a noviembre del 2017. Considerando sólo a los trabajadores asegurados ante el IMSS, 38.5% tiene ingresos de a los sumo dos salarios mínimos (7.44 millones de ocupados formales) y otro 19.7% (3.89 millones) cuenta con ingresos inferiores o iguales a tres salarios mínimos.

El deterioro salarial no está determinado por problemas de productividad. En octubre del 2017 el Costo Unitario de la Mano de Obra en la manufactura mexicana es 21.5% inferior al del promedio del año 2008 medido en dólares y 8.3% medido en pesos constantes. En el mismo periodo, los costos en Estados Unidos han subido 12.6%. En este lapso la productividad de los trabajadores mexicanos ha aumentado 7.7%, en tanto que en Estado Unidos lo ha hecho en 5.4%. Mientras tanto, los salarios por hora de trabajo en el sector manufacturero de México son de 2.2 dólares, frente a 3.1 en Chile y 21.1 en Estados Unidos.

TRATADO DE LIBRE COMERCIO
Y CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

La segunda revolución industrial que se desarrolló entre mediados del siglo XIX e inicios del XX se caracterizó por el desarrollo de múltiples tecnologías, entre las que destacó el motor de combustión interna, el uso extendido de la electricidad, el desarrollo de la química, la óptica y de la ciencia en general. Tal periodo marca igualmente el declive de Inglaterra como la principal potencia del orbe y el ascenso en su lugar de Estados Unidos. Al menos parcialmente el declive de Inglaterra estuvo asociado a su imposibilidad de reconvertir en el corto plazo su amplia red de transportes, especialmente el ferrocarril, a la tecnología del petróleo y del motor de combustión interna. Estados Unidos, en cambio, no requería reconvertir gran parte de su infraestructura, sino crearla bajo el nuevo escenario tecnológico. Inglaterra se quedó sufragando gran parte de los costos de su industrialización temprana, bajo la lógica de la primera revolución industrial.

¿Es Estados Unidos la Inglaterra del siglo XXI? El desarrollo de la alta tecnología tanto en materia de servicios como de las TICs, no dan pie a una comparación maniquea. Sin embargo, gran parte de la infraestructura y del empleo estadounidense siguen siendo pensados en su política económica interior en términos de las industrias hoy tradicionales: el acero, la automotriz, la petrolera, que en gran parte han sido deslocalizadas hacia economías periféricas como la mexicana.

La competencia que ha sufrido Estados Unidos desde la segunda mitad del siglo pasado por parte —principalmente— de Japón, de Alemania y de la entonces Unión Soviética y posteriormente de la Unión Europea como conjunto, de Corea del Sur y ahora notablemente por parte de China y de la India, o del conjunto de los BRICS (Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica), colocan a la principal potencia en una posición de defensa económica y de conflictos internos ante la polarización social que vive y el deterioro de sus liderazgos económicos. Ante esa situación, al igual que en el propio Reino Unido, Francia, Austria, Hungría, Bélgica y hasta la propia Alemania, han resurgido movilizaciones y un gran empoderamiento político nacionalista, que ha visto no sólo en el libre mercado sino en “el extranjero” la causa de sus males. El fenómeno Trump no es aislado y está asociado por la competencia por preservar los sectores económicos tradicionales declinantes y por ende los empleos, ante una reconfiguración económica mayor: la IV revolución industrial, la integración de los sistemas informáticos, no en un producto específico como lo fueron la máquina de vapor, el automóvil o la computadora en las revoluciones previas, sino una compleja red de integración entre bienes y servicios, entre los que destaca una robotización

creciente e inteligente de múltiples actividades, desde la agricultura hasta diversos servicios, pasando por la mayor parte de la manufactura.

La negociación del TLCAN, hasta el momento de la entrega de este capítulo, no permite generar un pronóstico claro, pero al menos da muestras de expresar el predominio de una lógica de protección de los mercados internos estadounidenses en un momento en que la mayor parte de los sectores de punta de la economía mexicana están profundamente imbricados con Estados Unidos y el mercado interno se encuentra endeudado o deprimido.

Sin embargo, las dificultades de la renegociación del TLC dan pie a elaborar otras posibilidades, que no sólo se planteen una diversificación del mercado externo, sino la posibilidad de colaborar con naciones que cuentan con capacidades y dificultades similares a la mexicana, especialmente las economías latinoamericanas para elaborar estrategias conjuntas de atención y solución a nuestras propias necesidades.

El que la renegociación del TLC implique de parte de México una mayor defensa de la liberalización económica, de la flexibilización laboral y del deterioro ambiental supone un despropósito con respecto a la situación que vive el país. No parece haber entre los interlocutores mexicanos un planteamiento de defensa de los derechos laborales de los mexicanos, del desencadenamiento de un proceso de desoligopolización de la economía mexicana, de fortalecimiento del mercado interno, del impulso a la investigación y el desarrollo para la satisfacción de nuestras propias necesidades, comenzando con las básicas para la mayoría de la población.

La IV revolución industrial anticipa un salto civilizatorio en torno a nuestra capacidad como seres humanos de satisfacer crecientemente nuestras necesidades, empleando cada vez menos trabajo en una lógica de mercado. Lo anterior puede representar una gran posibilidad para alimentar nuestra trascendencia como especie no en función del empleo que realicemos, sino del conjunto de las actividades que ejerzamos en nuestras vidas. Aún en términos laborales, la IV revolución podría permitir liberar tiempos para el desarrollo de empleos de cercanía, de economía del cuidado, de protección ambiental y de tareas creativas.

Paradójicamente, esta revolución en ciernes está implicando predominantemente una amenaza frente al empleo y una competencia feroz entre los territorios y las sociedades por protegerse “frente al otro”. Lo que en principio podría ser un evento de liberación humana se convierte en una amenaza de destrucción de los medios de vida básicos del trabajador.

Esta revolución y las políticas, estrategias y negociaciones económicas que la acompañen, será catastrófica en la medida en que sea conducida bajo una lógica de libre mercado, continuación de la inercia de hiperconcentra-

ción de los mercados y de flexibilización laboral en detrimento de las condiciones de trabajo y de la existencia de empleos para la mayor parte de los trabajadores. Esta misma revolución podría permitir, por el contrario, un desarrollo social incluyente, productivo y equitativo, si no es guiada simplemente por la lógica de rentabilidad privada sino por el auténtico interés público, incluyendo los planteamientos de renta básica universal. El ser humano no vale por ser productivo, rentable o competitivo, sino por ser humano. A ello no es ajeno México, ni la necesidad de reconocer las capacidades y derechos de sus trabajadores, así como la de los emigrantes de naciones igual de sufrientes que atraviesan nuestro territorio en busca de sobrevivir.