



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Programa de Posgrado en Economía

Maestría en Economía

Facultad de Economía

DIFERENCIA SALARIAL ENTRE LA POBLACIÓN OCUPADA CON MENOR Y MAYOR ESCOLARIDAD; CARACTERÍSTICAS DE LA INFORMALIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO DE 2007 A 2012. CASO PRÁCTICO EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

TESIS QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:

Maestro en Economía

PRESENTA:

Edmar Ariel Lezama Rodríguez

TUTORA:

Dra. María Elena Cardero García

Facultad de Economía

México, D.F., Octubre 2014



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

A mis padres, Edmar y Yolanda, por su apoyo durante todos los años de actividad académica, así como sus consejos para llevar a buen puerto este proyecto y el aliento para continuar cursos de Doctorado.

A mi hermana, Yady, quien al igual que mis padres siempre estuvo interesada en este proyecto y fue parte importante a lo largo de la Maestría y Licenciatura.

A mi asesora de tesis, la Doctora María Elena Cardero García por el tiempo y los consejos brindados durante los dos últimos años para poder terminar este trabajo de investigación.

A Jacobo López Barojas, quien nunca dejó de apoyar en todos los sentidos para que pudiera iniciar cursos de Posgrado, los cuales no se detienen aquí; así como la paciencia en la formación laboral.

A Alberto Reyes y José Sandoval por aceptar ser parte del jurado evaluador, así como por los consejos para mejorar esta tesis.

A Adriana Murillo, por estar de una forma u otra a lo largo de varios años y contando.

A Andrés Castillo, quien más de una vez fuera de las aulas, en el Hórreo Español, sus comentarios sirvieron no sólo para estrechar la amistad, sino también para darle forma a esta tesis y a otros trabajos de investigación.

A Mario Iván Domínguez por siempre hacer amena la estancia dentro y fuera de las aulas a lo largo de los dos últimos años.

A Humberto Rodríguez no sólo por el apoyo en diferentes cursos a lo largo de nuestra estancia en el Posgrado, sino también, por acoplarse a un grupo de trabajo y amigos que originalmente no era el suyo, pero ya lo es.

A Alejandro Ramírez, quien a pesar de tener un enfoque teórico diferente al mío, sus comentarios a este trabajo de investigación ayudaron a enriquecerlo.

A Omar Lugo, por habernos enseñado una faceta del idioma español que solamente él domina y enriquece nuestra lengua. Él ya tenía el grado de Maestro antes que toda nuestra generación.

A Miguel Ángel López, quien siempre escuchó a toda la generación con atención sin decir una sola palabra.

A Gibrán Cortina, por enseñarnos que se puede llegar muy lejos con solamente tener un buen título de tesis.

INTRODUCCIÓN.....1

CAPÍTULO 1: DISCUSIÓN TEÓRICA SOBRE CAPITAL HUMANO, INFORMALIDAD LABORAL Y EMPLEO

1) CAPITAL HUMANO.....4

1.1) William Petty, Adam Smith y Alfred Marshall..... 4

1.2) Neoclásicos.....5

1.3) Escuela de Chicago.....6

2) INFORMALIDAD LABORAL.....7

2.1) Definición de informalidad laboral para México y sus antecedentes.....7

2.2) Institucionalismo y el Informe Kenia de la Organización Internacional del Trabajo.....10

3) TEORÍAS SOBRE EL EMPLEO.....11

3.1) Teoría clásica.....11

3.2) Teoría keynesiana.....13

3.3) Teoría marxista.....14

3.4) Teoría institucionalista.....16

4) TEORÍAS LATINOAMERICANAS SOBRE EL EMPLEO.....17

5) TEORÍA Y SU VINCULACIÓN A LA REALIDAD MEXICANA.....20

CAPITULO 2: INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN EN MÉXICO

1) DESCRIPCIÓN DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN EN MÉXICO.....22

2) CARACTERÍSTICAS DE INFORMALIDAD EN EL SECTOR.....27

3) DIFERENCIA SALARIAL ENTRE LOS DOS GRUPOS DE ESTUDIO.....31

3.1) Metodología.....33

3.2) Regresión al grupo con menos de 9 años de escolaridad.....	34
3.3) Regresión al grupo con más de 9 años de escolaridad.....	34
3.4) Análisis de los resultados.....	35

CAPÍTULO 3: CARACTERÍSTICAS DE INFORMALIDAD LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO Y DIFERENCIA SALARIAL ENTRE LOS DOS GRUPOS DE ESTUDIO

1) CARACTERÍSTICAS DE INFORMALIDAD LABORAL.....	38
2) DIFERENCIA SALARIAL ENTRE LOS DOS GRUPOS DE ESTUDIO.....	47
2.1) Regresión al grupo con menos de 9 años de escolaridad.....	47
2.2) regresión al grupo con más de 9 años de escolaridad.....	48
3) ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	48

<u>CONCLUSIONES</u>	51
----------------------------------	----

<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	54
----------------------------------	----

INTRODUCCIÓN

La informalidad en el mercado de trabajo en México es una situación que se ha presentado desde varias décadas atrás, propiciando que elementos como el nulo respeto por las legislaciones locales y las condiciones de precariedad en el empleo sean constantes del día a día.

A pesar de que nuestro país desde el año de 1917 con la promulgación de la Constitución Política sienta bases sólidas en materia de leyes laborales para dar paso años después a un Código del Trabajo en 1932, una reforma en la materia en el año de 1970 que comenzó a gestarse desde 1960, así como una más en 2012, ninguno de esos cambios ha podido terminar con el problema de la informalidad en el trabajo en México, el cual de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) con su nueva metodología, ronda al 60% de la Población Ocupada (PO) a partir de 2013¹, mientras que desde la década de los ochenta hasta 2012 si se revisan los datos de afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), un 65% en promedio no contó con afiliación a esos institutos a pesar de estar laborando de forma activa², lo cual volvía a esa población en informal al no contar ellos con esquemas de seguridad social o sistemas de ahorro para el retiro.

El problema de la informalidad en el empleo de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) está sustentado en la subocupación o la ocupación por cuenta propia³, situación que sigue siendo un problema de estudio en buena parte del mundo, pero que no es una característica que compartan todos los países, ya que en la actualidad el caso de la informalidad alcanzó a los trabajadores empleados en empresas formales, razón por la cual la misma OIT ha modificado a lo largo del tiempo la definición empleada, tratando de adecuarla a la realidad que se vive día a día.

Un caso característico de informalidad en el empleo generado por empresas formales es el de la industria de la construcción en México, ya que en ella se encuentran grandes empresas nacionales y extranjeras ofreciendo empleos alejados de la legislación local, y al revisar las cifras sobre condiciones de empleo como contratación escrita, pago de horas extra o salarios reales a la alza, ninguna de esas variables muestra signos positivos de acuerdo a datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de INEGI, por lo que resulta adecuado el estudio a profundidad del sector y compararlo con el mercado laboral en general, lo que nos lleva a plantearnos los siguientes objetivos de investigación:

¹ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2013, INEGI

² Anuarios estadísticos del IMSS e ISSSTE

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

- a) Describir al mercado de trabajo en México durante el periodo de estudio.
- b) Describir las características principales del mercado de trabajo en general para México en materia de informalidad en el periodo de estudio.
- c) Describir a la industria de la construcción y su mercado de trabajo dentro del periodo de estudio.
- d) Describir las características principales de informalidad en el periodo de estudio para la industria de la construcción.
- e) Revisar las distintas teorías sobre empleo e informalidad en el empleo que más se acerquen al caso de la industria de la construcción en específico y el mercado laboral mexicano en general, así como la interpretación que se pueda hacer de la realidad nacional con ellas.

El periodo de estudio será del año 2007 a 2012, ya que esos fueron los últimos cinco años antes de que se aprobara y entrara en vigor la nueva legislación laboral (el 30 de Noviembre de 2012 se promulga en el Diario Oficial de la Federación los cambios a la Ley Federal del Trabajo), lo que nos dará un panorama más certero de si en verdad se respetaba a la legislación en la materia antes de las modificaciones, además de que también son los cinco años previos a que el INEGI modificara la forma de medición del empleo informal en nuestro país.

La hipótesis de investigación busca comprobar que en el mercado de trabajo en México a mayores niveles de escolaridad, las condiciones salariales deben mejorar sustancialmente respecto de quien no posee dicha característica, además que los empleos a los que se puede acceder son alejados de la informalidad laboral. Por informalidad laboral se utilizará la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que además es la misma que comparte el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (INEGI), que establece a la informalidad en el empleo como la situación en el trabajo realizado dentro o fuera del hogar, pero sin estar ligados los trabajadores a esquemas de seguridad social o a los beneficios que genera la legislación local⁴, siendo en el caso mexicano la Ley Federal del Trabajo (LFT), el artículo 123 de la Constitución Política y el marco jurídico de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI).

El primer paso a seguir para la comprobación de la hipótesis y desarrollo de nuestros objetivos de investigación es describir el debate teórico en el capítulo 1 para las variables informalidad en el empleo, para dar pie en el capítulo 2 a la descripción de la industria de la construcción y sus características de informalidad, así como el delimitar a nuestros dos grupos de estudio, los cuales serán la Población Ocupada con menos de 9 años de escolaridad y la Población Ocupada

⁴ Glosario de términos de la Organización Internacional del Trabajo

con más de 9 años de escolaridad para ser analizados bajo un modelo econométrico que contará como variable dependiente al logaritmo natural del salario percibido de manera mensual, mientras que las variables independientes serán la escolaridad, horas trabajadas, experiencia laboral y contratación escrita.

La elección de las variables fue sustentada en la revisión de la teoría económica, que considera que todas las variables independientes de este modelo son capaces de explicar variaciones al salario y a su vez hacer una descripción del mercado de trabajo en el apego que existe a la legislación laboral, ya que en caso de que las horas por semana trabajadas más allá del límite legal no signifiquen un aumento salarial, estaremos ante la evidencia de informalidad en el trabajo; la escolaridad y la experiencia laboral además dentro del modelo nos ayudará a la comprobación de nuestra hipótesis al verificar que impacto al salario tiene la inversión en educación entre los dos grupos de estudio, mientras que la contratación escrita nos puede mostrar los posibles beneficios de estar apegados a la legislación laboral.

Se ha elegido la cifra de 9 años de escolaridad, debido a que para el periodo de estudio los datos del INEGI nos indican que la media de escolaridad es de 8.6 años para la Población Ocupada⁵, por lo que se decidió tener un grupo con la secundaria concluida o más, mientras que el otro se enfoca a los que cuentan con secundaria trunca o menos.

En el capítulo 3 se analiza el mercado del trabajo en general, así como sus características de informalidad y la implementación de un modelo econométrico a los dos grupos de estudio de la Población Ocupada, los cuales son los mismos que se han planteado en el capítulo 2, lo cual debe llevarnos a comprobar o rechazar la hipótesis planteada no sólo a nivel subsectorial, sino general también.

Por último se presentarán los resultados y las conclusiones de la investigación.

⁵ INEGI

CAPÍTULO 1

DISCUSIÓN TEÓRICA SOBRE CAPITAL HUMANO, INFORMALIDAD LABORAL Y EMPLEO

1) CAPITAL HUMANO

La importancia del capital humano en las sociedades modernas es de vital importancia, ya que la mayoría de los modelos de crecimiento económico a partir de mediados del siglo XX, consideran a esa variable como necesaria para poder ejecutar de una manera más eficiente el capital, así como poder introducir innovaciones técnicas que eleven el nivel de productividad o de producto entre capital por trabajador, tal como señalan autores como Solow y Swan o de forma tangencial Arthur Lewis al señalar que la economía puede llegar al equilibrio de largo plazo cuando el sector moderno absorbe al tradicional a través de la implementación de mejores tecnologías, lo que conlleva un mayor grado de capacitación de la mano de obra.

A pesar de que la literatura económica es bastante amplia en lo referente a la formación de capital humano desde la época del esplendor de la cultura griega hasta nuestros días, existen tres autores fundamentales que sentaron las bases en el tema de inversión escolar medida en años y el vínculo existente con el mercado de trabajo y que en la actualidad siguen siendo consultados, a través de explicar y describir las ventajas de contar con mayores índices de escolaridad, respecto de quien no posee dicha característica; tales autores son William Petty, Adam Smith y Alfred Marshall y se profundizará en sus teorías a continuación.

1.1) William Petty, Adam Smith y Alfred Marshall

En orden cronológico, el primer autor a estudiar será William Petty, quien formuló en su libro “Escritos sobre economía”, que el conocimiento adquirido por una sociedad es mucho más productivo que los recursos naturales, ya que dicho conocimiento es capaz de proponer soluciones a todo tipo de problemas, incluidos los de la escasez, por lo que las sociedades más avanzadas son aquellas que poseen mejores niveles de conocimiento en conjunto⁶; para Petty existe una diferencia entre quien posee cierta instrucción y no, ya que las condiciones de empleo serán diferentes, debido a que personas con nula escolaridad estarán enfocadas a

⁶ Gómez, Luis (1999), Pensamiento económico de William Petty, Universidad de Bogotá, Bogotá, p. 32

trabajos de desgaste físico, debido a la incapacidad para implementar nuevos procedimientos para desarrollar su laboral, siendo esta la principal diferencia entre un grupo y otro.

Además de Petty, Adam Smith en “La riqueza de las naciones” establece que las capacidades adquiridas por parte de los trabajadores a lo largo de su vida son un factor determinante en el proceso de crecimiento y desarrollo de un país, lo cual debe favorecer la riqueza económica de toda nación⁷; Smith también considera que los individuos con mayores niveles de escolaridad tendrán mejores ingresos que les permitan cubrir los costos de formación, así como generar beneficios por esa misma inversión escolar⁸.

Resumiendo a Adam Smith, la producción de las máquinas (capital) requiere el empleo de recursos económicos, por lo que sería un grave error tener en cuenta sólo el valor de las máquinas en el cálculo de la riqueza nacional y olvidar el de los hombres, porque el ingreso total de un país, es el resultado de todos los medios materiales y personales, es decir, todos los factores de producción.

Para Alfred Marshall la educación recibida en centros escolares es sinónimo de múltiples ventajas, entre los que destacan la movilidad laboral y mejora en las condiciones de vida de los trabajadores a través de ingresos más altos⁹, existiendo una clara diferenciación entre personas con mayor y menor escolaridad al momento de acceder al mercado de trabajo.

1.2) Neoclásicos

El primer acercamiento teórico en torno al capital humano a partir de la segunda mitad del siglo XX, fue realizado por Theodore Schultz, quien afirmó que los conocimientos y capacidades adquiridas son una forma de capital la cual se puede obtener a través de la inversión en educación¹⁰; continuando con la misma línea de razonamiento, Gary Stanley Becker en su libro “Human Capital” publicado en 1964, establece que los años de escolaridad son una decisión de inversión por parte de cualquier individuo con el fin de incrementar su eficiencia productiva e ingresos¹¹, lo cual funciona como una capacitación que lo colocará en una mejor posición frente a posibles competidores por una misma plaza de trabajo.

Becker considera que la decisión de invertir en años de educación se encuentra basada en los posibles beneficios futuros a recibir debido a esa inversión en escolaridad, pensando en

⁷ Smith, Adam (2012), Investigación y causa sobre el origen de la riqueza de las naciones, FCE, México, p. 123

⁸ Ibid

⁹ Marshall, Alfred (1990), Principios de Economía, Síntesis, Madrid, p. 54

¹⁰ Capocasale, Alejandra (2001), Capital humano y educación, Nueva Sociedad, Buenos Aires, p. 29

¹¹ Ibid

mejoras salariales como función de las capacidades adquiridas con el tiempo al interior de un centro educativo a través de una formación general¹², por lo que se establece una relación positiva entre ingreso y escolaridad, ya que ese conocimiento adquirido puede ser valorado no sólo por una empresa, sino varias, lo cual eleva el ingreso al existir más de uno dispuesto a pagar por hacer valer dichos conocimientos.

Las mejoras en el ingreso para Becker también están basadas en el hecho que acceder a un centro escolar resulta en una actividad costosa y a la que no todos tienen la posibilidad de ingreso, por lo que el individuo tiene ante sí un costo de oportunidad al rechazar un salario hoy por estar preparándose académicamente por uno mayor al finalizar sus estudios años después¹³. Dicha formación debe generar dos beneficios claros, siendo uno de ellos el monetario tal como se mencionó líneas atrás, mientras que el otro descansa en la estabilidad en el empleo, acceso a una gama de trabajos más gratificantes y la reconversión laboral.

1.3) Escuela de Chicago

Otro autor que al igual que Becker establece una relación positiva entre el ingreso y los años de escolaridad es Jacob Mincer, quien a través de su ecuación “minceriana” vincula la variable ingreso salarial contra la escolaridad, experiencia laboral, experiencia laboral al cuadrado y la edad, obteniendo como resultado que los ingresos mejoran con la inversión escolar y la experiencia laboral adquirida al paso del tiempo.

La metodología empleada por Mincer consiste en estimar por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) un modelo semilogarítmico, usando como variable dependiente el logaritmo de los ingresos y como variables independientes los años de educación, la experiencia laboral y el cuadrado de ésta. Los datos utilizados para su estimación provienen tradicionalmente de datos transversales, generando parámetros positivos para la escolaridad y experiencia laboral, debido a que deben ser características valoradas por los empleadores al momento de fijar un salario.

¹² Ibid

¹³ Keeley, Brian (1990), Capital humano, OCDE, México, p. 69

2) INFORMALIDAD LABORAL

2.1) Definición de informalidad laboral para México y sus antecedentes

Para nuestro país, el antecedente de regulación del mercado de trabajo y por consiguiente la consolidación del mismo, viene del artículo 123 de la Constitución Política de 1917, la cual reconoce derechos laborales y les otorga beneficios a los trabajadores tratando de mejorar las condiciones de vida de los mismos como el establecimiento de días de descanso, el pago o salario en forma física y en efectivo, duración máxima de la jornada de trabajo, derecho a huelga, reparto de utilidades e indemnización por despido injustificado.

Después de la promulgación de la Constitución Política del 5 de febrero de 1917, el siguiente paso regulatorio en materia laboral era transformar el artículo 123 en proyecto de ley, por lo que a través de la figura Presidencial de Emilio Portes Gil se lanza una propuesta de Código del Trabajo en 1931, el cual alcanza el rango de Ley Federal del Trabajo en ese mismo año.

Tres años después, para Lázaro Cárdenas la contratación colectiva y por ende el establecimiento de sindicatos fuertes es la forma correcta de moverse en el mercado laboral de nuestro país de aquella época, ya que de esa manera se pueden corregir los males mencionados en el párrafo anterior.

Dada la necesidad de subsanar las fallas que podían presentarse en materia de salud o accidentes laborales, todos los esfuerzos de reformas a la Ley Federal del Trabajo se centraban en el empleo subordinado, debido a que quien no se encontraba en un sindicato podía estar bajo un esquema cooperativo, teniendo como complemento la Ley de Cooperativas de 1934, que funcionaba como regulador del tema debido a las lagunas que podían existir en el nuevo documento legal laboral.

Las ideas cardenistas de empleo estaban a favor del trabajo sindicalizado o cooperativo y no tuvieron una continuidad de la misma manera que se le dio en el periodo 1934-1940, aunque algunas de ellas sirvieron como base para que Manuel Ávila Camacho diera origen a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) y el ámbito laboral fuera atendido de mejor manera, ya que hasta ese momento un Departamento del Trabajo anexo a la Secretaría de Gobernación (SEGOB) era el encargado de resolver los problemas de índole laboral, por lo que a partir de ese momento mucho de lo planteado en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y aun después de sus modificaciones, podía ser atendido por parte de autoridades gubernamentales de forma más adecuada, dándole un cauce de agilidad y seriedad a temas como la inspección a los sitios físicos donde se desarrolla el trabajo, los requerimientos para dar validez legal a una huelga o la solución a diversos conflictos entre el empleador y el trabajador, ya que una queja

constante de empleadores durante el periodo Presidencial de Lázaro Cárdenas era la parcialidad con que se le daba la razón absoluta a los líderes obreros. La nueva STyPS fue el medio justo para mediar y regular en el mercado de trabajo mexicano, aunque sin considerar aún la figura de trabajo independiente a pesar de que a partir de la década de los cincuenta ya comenzaba a ser una realidad en nuestro país.

Los años pasaban y fue hasta 1970 que se decide promulgar y publicar un nuevo marco normativo al trabajo el cual tomó 10 años en darle forma, ya que desde 1960 el entonces Presidente Adolfo López Mateos designó una comisión que se encargaría de analizar las necesidades de los trabajadores en nuestro país y empresarios para adecuar el marco legal a las nuevas condiciones de la economía mexicana, la cual no guardaba similitud con la de la década de los treinta ya que había cada vez más trabajadores empleados por fuera de un sindicato o de manera independiente.

El documento fue terminado en 1968 y dado a revisión a sindicatos y organismos empresariales para añadir observaciones, hasta que en el año 1969 se entrega el borrador al Congreso de la Unión y en 1970 se hace pública y oficial la nueva normativa que regula todo el empleo en México.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 conserva la esencia del artículo 123 Constitucional y ya considera como una opción el trabajo de forma no subordinada, además de añadir elementos que buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores como el establecimiento de la prima dominical y vacacional, el pago doble o triple por las jornadas extra de trabajo, así como la obligación de una aportación empresarial a un fondo destinado a la vivienda de los trabajadores y la explicación de causas al momento de rescindir un contrato, ya que de lo contrario se puede considerar como despido injustificado, así como el endurecimiento a las inspecciones de los lugares donde se desarrolla el empleo para velar que la legislación se está cumpliendo. A pesar de que legalmente ya se reconocen dos tipos de trabajo, la nueva Ley sigue velando y regulando de mejor forma el trabajo subordinado.

La Ley de 1970 que entró en vigor el 1 de Mayo, es considerada un documento que como ya se mencionaba en el párrafo anterior, protege en demasía los derechos de los trabajadores subordinados, por lo que desde ese momento se le consideraba un marco legal rígido para el mercado del trabajo mexicano, debido a que las exigencias que la normativa hace a los empresarios encarecen los costos de producción y por consiguiente hay una caída en la tasa de beneficios de acuerdo a la clase empresarial del país.

El argumento central no solamente giraba en torno al encarecimiento de costos de producción y laborales, sino al momento en qué fue reformada dicha Ley, ya que en 1970 el periodo conocido como “desarrollo estabilizador” estaba entregando las últimas cifras de alto

crecimiento económico y el agotamiento de dicho modelo comenzaba a aparecer, pues la década de los setenta fue el comienzo de un coqueteo con organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la idea de Luís Echeverría Álvarez de revisar el modelo de sustitución de importaciones, combinado con un mercado cerrado al exterior por uno donde el intervencionismo del Estado no fuera dominante en el rol económico de la nación.

El “Desarrollo Compartido” es la forma en como se le llamó a dicho periodo y contó con apoyo de buena parte de la comunidad empresarial en México, por lo que la Ley Federal del Trabajo de 1970 podía ser una barrera para llevar a buen puerto las ideas que se planteaban en aquel sexenio.

Todo lo anterior esto ocurrió debido a que en 1960, momento en que se comenzó a gestar la nueva Ley, las consideraciones eran otras muy diferentes a las de 1970, ya que justo en este punto, el liberalismo económico también comenzaba a tomar fuerza como corriente del pensamiento económico dominante, mientras que la participación del Estado en la economía era cada vez más cuestionada por los nuevos cuadros que arribaban al poder.

Al paso de los años a partir de 1970, sumado a las intenciones Presidenciales de que el Estado no fuera el único regulador de toda la economía, el modelo económico mexicano comenzó a transitar poco a poco de un sistema cerrado a uno cada vez más dependiente de otros mercados en el extranjero, donde el comercio internacional aparecía como la vía adecuada para hacerse de divisas internacionales que financiaran los nuevos proyectos que se tenían en los planes de desarrollo, razón por la cual muchos consideraban necesario volver a reformar la Ley Federal del Trabajo de 1970, aunque un primer obstáculo a superar era el momento en que se había promulgado dicho documento, ya que al tomar un tiempo de diez años para su planeación, resultaría poco probable que durante los primeros cinco años después de su publicación fuera a sufrir cambios importantes, ya que de alguna manera sería un sinónimo de un mal trabajo legislativo y de poco profesionalismo por parte de Mario de la Cueva, Salomón González Blanco y Alfonso López Aparicio al ser ellos los autores intelectuales de dicho proyecto, por lo que fue hasta la década de los ochenta cuando las modificaciones a ciertos artículos comenzaron a ser propuestos al Congreso de la Unión, destacando los que hacían referencia al trabajo femenino, equidad de género, sindicatos, obligaciones y derechos de empleadores y trabajadores principalmente.

A pesar de que poco a poco algunos artículos se modificaban y trataban de adecuarse a la nueva realidad que comenzaba a vivir México, la exigencia de una nueva gran reforma a las leyes en materia laboral seguía vigente, ya que además de la rigidez de la misma, ahora se usaba como medida de presión la parálisis legislativa, ya que muchas veces la apretada agenda en el Congreso de la Unión y la prioridad que se le daba a ciertos temas sobre otros, era el argumento para mantener en lista de espera varias de las propuestas de reforma a artículos de

la Ley Federal del Trabajo, llegando a tener en el año de 2005 ciento cuatro reformas, derogaciones o adiciones a la ya mencionada legislación en situación de espera¹⁴.

Teniendo como marco histórico lo escrito hasta este punto, el concepto de informalidad en el empleo en México cambió a partir del año 2013, cuando el INEGI decidió homogeneizar su definición con la ofrecida por la OIT, para establecer a esa condición laboral como el escenario donde existe trabajo realizado dentro o fuera del hogar, sin estar ligados los trabajadores a esquemas de seguridad social o a los beneficios que genera la legislación local¹⁵, siendo para el caso mexicano a partir del mencionado año la Ley Federal del Trabajo (LFT), el artículo 123 de la Constitución Política y el marco jurídico de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), lo cual llevó a que la cifra se ubicara a partir de ese año en alrededor del 60% de la Población Ocupada (PO) en estatus de condición de informalidad, ya que años previos al contar con una metodología menos rígida para la medición, el dato rondaba el 30%¹⁶, lo que significaba subestimar el problema.

Para la OIT la informalidad laboral es el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto. Las actividades de esas personas y empresas no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella; o no están contempladas en la práctica, es decir que, si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica o no se cumple; o la propia ley no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos¹⁷; la anterior definición como ya se había mencionado es similar a la mexicana, contemplando a trabajadores en condición de informalidad sin importar si se encuentran en empleados en empresas de alta o baja productividad o con total o parcial desapego a la ley.

2.2) Institucionalismo y el informe Kenia de la OIT

El debate teórico en torno al tema se inició con el informe Kenia publicado por la OIT, al que se sumó el trabajo de Víctor Tokman quien afirma que la década de los setenta es el punto de partida al mal citado con el surgimiento de empresas de tamaño mediano y pequeño para generar ingresos familiares, debido a la inexistencia de seguros de desempleo capaces de proveer a los individuos de los medios para su sostenimiento mientras continúan con la

¹⁴ Congreso de la Unión

¹⁵ Glosario de términos INEGI

¹⁶ INEGI

¹⁷ Glosario de términos OIT

búsqueda de un nuevo empleo¹⁸. La aplicación de nuevas tecnologías en dichas unidades económicas es prácticamente nula, teniendo una baja relación capital-trabajo y una vinculación a los sistemas contables del hogar, generando escenarios de informalidad, los cuales pueden ser visibles hasta nuestros días en la realidad mexicana, debido a que cifras del INEGI dan cuenta que tan sólo el 37% de las empresas constituidas en México emplean a más de 500 personas¹⁹, dejando el resto a las de menor tamaño, teniendo como principal característica el estar alejado de los beneficios de la legislación mexicana en materia de empleo. A pesar de existir un mercado dual que genera por un lado empleo informal, y por el otro formal, la realidad que vive México y buena parte del mundo parece haber superado ya la concepción de que el empleo informal es creado únicamente en unidades de baja productividad y sectores informales de la economía, lo que ha llevado a diversos autores a plantearse que la informalidad laboral es toda actividad que se encuentra alejada de la regulación gubernamental²⁰, lo cual hace que dejemos de lado si la entidad empleadora se encuentra inscrita en un ambiente de alta productividad o incluso el empleo sea demandado por el mismo Gobierno Federal o local, pero sin que se ofrezcan todos los beneficios de la ley al trabajador, dándonos un entorno donde se mezclan sectores formales e informales de la economía generando empleo informal. Sumado al no apego a la legislación en materia de empleo, se añaden otros elementos para medir y describir la informalidad laboral como el hecho que sea cualquier actividad fuera de la regulación gubernamental y que es propiciada por la exigencia de la reducción de costos al interior de cada empresa, llevando a escenarios de subcontratación y no cobertura de seguridad social a dichos trabajadores.

3) TEORÍAS SOBRE EL EMPLEO

3.1) Teoría clásica

La teoría económica a lo largo de los años ha buscado explicar y brindar soluciones a todo lo que ocurre dentro de los distintos mercados de trabajo alrededor del mundo, planteando situaciones que en algunas ocasiones se apegan de mejor forma a la realidad que otras.

Lo escrito en el párrafo anterior puede ser ejemplificado de mejor manera si se revisa a lo largo de la historia las distintas teorías sobre el empleo y la repercusión que pueden tener en la construcción de otras postuladas posteriormente, lo cual nos obliga a iniciar de forma

¹⁸ Tokman, Víctor (1990), De la informalidad a la modernidad, OIT, Lausana, p. 15

¹⁹ Anuario estadístico de KPMG (2013)

²⁰ De Soto, Hernando (1987), Otro sendero, la revolución informal, Instituto Libertad y Democracia, Los Ángeles

cronológica en cuanto a la generación de conocimiento sobre el tema y empezar a describir lo presentado por el francés Jean Baptiste Say, quien al afirmar que toda oferta crea su propia demanda, para sugerir que los recursos productivos no permanecerán indefinidamente ociosos por falta de demanda agregada, por lo que tal situación debe llevar en algún momento a situaciones de pleno empleo.

Lo explicado por Say llevó a los economistas clásicos a concluir que el empleo a través de la concepción de que todos los mercados son perfectamente competitivos conducirá a que en algún momento tendrá que vaciarse dicho mercado y por ende encontrar el equilibrio, por lo que el empleo es la interacción entre oferentes y demandantes de mano de obra, teniendo como variable de regulación el salario de referencia, por lo que cuando el mercado de trabajo se vacía o equilibra, llegamos a una situación de pleno empleo.

Sentadas las bases por Say y los primeros economistas de formación clásica, el siguiente paso fue lo expuesto por Alfred Marshall y la formalización matemática de la teoría clásica del trabajo, en donde se agrega la restricción de que los agentes siempre son maximizadores de beneficios y minimizadores de costos en toda situación, por lo que en el mercado de trabajo existen los supuestos:

- a) El salario es igual al producto marginal del trabajo
- b) La utilidad del salario, cuando se usa determinado volumen de trabajo, es igual a la desutilidad marginal de ese mismo volumen de trabajo

Los supuestos “a” y “b” explican el marco donde el mercado de estudio puede vaciarse, es decir, la oferta y demanda de trabajo se han cruzado en algún punto, lo que nos lleva a un equilibrio, el cual no es fijo ya que siempre existirán situaciones de múltiples equilibrios dependiendo el contexto en el que nos encontremos, por lo que no siempre existirá una cantidad fija de pleno empleo debido a que la totalidad de la población no está en condiciones o con deseos de ofrecer su fuerza de trabajo²¹.

Lo anterior descansa en una demanda de trabajo de pendiente negativa, y esto se debe a que al trazar dicha curva nos basamos en la Productividad Marginal del Trabajo como función de la cantidad de trabajo, y en una oferta de trabajo que se obtiene de derivar el salario real que perciben las familias por su trabajo. La demanda y oferta de trabajo se desenvuelve en un mercado de competencia perfecta tal como ya se había mencionado, donde no es viable la asociación obrera y empresarial a través de sindicatos y cámaras empresariales, pues eso implicaría faltar al principio de libre movilidad de los factores que intervienen en este mercado.

²¹ Gould, John (2000), Teoría microeconómica, FCE, México, p. 349

Para los economistas clásicos el desempleo que existe es friccional, debido a que al estar el mercado en constante equilibrio, existirán pocos agentes que deseen cambiar de industria o sector para laborar y el tiempo que les toma encontrar acomodo es reducido debido al entorno favorable²², por lo que tal situación no debe ser considerada como un problema de mayor importancia.

3.2) Teoría Keynesiana

Aunque popular y aceptada por buena parte del mundo, la teoría clásica del empleo encuentra una fuerte crítica en John Maynard Keynes, donde dicho economista explica primeramente los postulados de la economía clásica relacionados al mercado de trabajo, los cuales ya se mencionaron líneas atrás, para terminar por aceptar el primero de ellos (el salario es igual al producto marginal del trabajo), pero no el segundo, además de marcar una diferencia respecto a ellos al definir al empleo como la situación donde la población activa desea realizar alguna actividad por un ingreso (salario) y puede hacerlo²³. Para Keynes, el primero de los supuestos es válido ya que él está de acuerdo en que en el corto plazo dada la tecnología y el capital en una empresa, a medida que aumenta el volumen de ocupación o el uso del recurso variable, que en este caso es el recurso humano o la mano de obra, se presentan los rendimientos marginales decrecientes que hace que la productividad marginal empiece a disminuir a partir de cierta tasa de producción. Si se asume un modelo en que el capital es el único recurso fijo y la mano de obra el recurso variable, luego la productividad marginal de la mano de obra será decreciente, de tal manera que la empresa contratará o usará mano de obra hasta que el costo marginal de este recurso sea igual que el ingreso marginal valorizado al precio del producto²⁴. En la teoría keynesiana, el empleo es una variable dentro del sistema económico de vital importancia que debe ser atendida para evitar descomposición social, por lo que dicha teoría se plantea como principal labor para la macroeconomía y sus políticas, el poder alcanzar situaciones de pleno empleo, pero no bajo los mecanismos de la teoría clásica, pues el economista de origen británico establece que la realidad económica es otra, a tal grado de considerar a los sindicatos y al salario mínimo como logros sociales que difícilmente cualquier Gobierno desaparecería por el descontento que puede generar en la comunidad²⁵.

²² Ibid

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

²⁴ Keynes, John (2000), *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, p. 63

²⁵ Ibid

El modelo keynesiano de pleno empleo asume que dada la existencia de salarios nominales rígidos, el mecanismo de autocorrección de la economía no será capaz de restaurar automáticamente el pleno empleo en el caso de que la demanda agregada decline. Por lo tanto el origen del desempleo sería una demanda agregada insuficiente, es decir, poco gasto en bienes y servicios. Es por la anterior razón que sería necesario tomar medidas correctivas para restaurar el nivel de demanda agregada que asegura el pleno empleo y con ello evitar la caída en el nivel de ingreso real y las oportunidades de contratación. La responsabilidad de dicha tarea recaería, según Keynes, en el gobierno quien no sólo tendría la capacidad, sino además la responsabilidad de controlar la demanda agregada, aumentando el gasto fiscal cada vez que fuese necesario para mantener una prosperidad continuada.

3.3) Teoría marxista

En la teoría marxista se distingue a toda mercancía entre su valor de uso y su valor de cambio. El valor de uso es aquel que un objeto tiene para satisfacer una necesidad; este concepto se refiere a los rasgos de las cosas gracias a los cuales nos son útiles para la satisfacción de cualquier tipo de necesidad, desde las biológicas como comer, hasta las más espirituales como las que se refieren al ocio y el mundo de la cultura.

El valor de cambio es el valor que un objeto tiene en el mercado, y se expresa en términos cuantitativos, medidos por el dinero, en el que dos objetos con diferente valor de uso pueden tener el mismo valor de cambio si así lo determina las leyes del mercado.

El rasgo peculiar de la sociedad capitalista es que en ella la fuerza de trabajo es también una mercancía dado que el productor no dispone de otro recurso para obtener bienes y medios para su subsistencia, debe poner la fuerza de su trabajo en el mercado.

Del mismo modo que en el mercado las mercancías están sometidas a las fluctuaciones del mercado, básicamente por las leyes de la oferta y la demanda, la fuerza de trabajo tiene también un precio determinado por las mismas leyes. Pero a diferencia de otras mercancías que satisfacen meramente necesidades humanas, la mercancía que llamamos fuerza productiva tiene la peculiar característica de producir otras mercancías ya que la fuerza de trabajo tiene un valor de cambio (el sueldo que recibe el trabajador) y un valor de uso (su valor para producir otras mercancías). A su vez, estas mercancías creadas por dicho trabajo tienen, claro está, valor de uso y valor de cambio, pero el valor de cambio que éstas tienen siempre es superior al valor de cambio que tiene la fuerza productiva que las ha creado (al salario). Aunque añadamos a este último valor otras cantidades como las que puedan corresponder a la amortización de las máquinas usadas en la producción, o los costes financieros que el empresario gasta para llevar

adelante su negocio, siempre habrá una diferencia. A esta diferencia se le llama plusvalía y es el beneficio del capitalista. Sin este beneficio no habría sociedad capitalista y nos permite enlazar el concepto “fuerza de trabajo”, el cual es definido en esta corriente como la capacidad de realizar alguna actividad laboral ya sea física o intelectual; dicha capacidad es la única propiedad que tienen los trabajadores asalariados, por lo que en su obra “El Capital” trata de ahondar en dicha situación añadiendo una variable que él llamó el proceso de acumulación capitalista.

El proceso de acumulación capitalista es el inicio del ciclo de productivo donde el burgués, dueño de los medios de producción invierte determinada cantidad en materias primas, salarios, maquinaria, y al final del ciclo una vez que ha producido y vendido su mercancía, él obtiene una cantidad mayor de dinero de la que invirtió en primer lugar, es decir, una mayor ganancia. El capitalista decide invertir parte de esa ganancia o toda para empezar el próximo ciclo para aumentar sus beneficios, por lo que dicha práctica en algún momento genera un proceso de exclusión de mano de obra debido al uso intensivo de maquinaria para acelerar la salida de las mercancías al mercado; esa exclusión de mano de obra genera una masa de desempleados los cuales serán parte de un ejército industrial de reserva.

Para Karl Marx esta situación es inherente a todas las sociedades capitalistas, pues esa población que ha sido excluida del proceso productivo sirve como reserva en sí misma para los períodos de expansión capitalista y a la vez como mecanismo de presión para la baja de los salarios. La acumulación genera un excedente de mano de obra, pero a la vez precisa de él para continuar la acumulación, por lo que todo lo mencionado hasta aquí es causa y condición de la acumulación capitalista.

Dice Marx en el Tomo I de “El Capital” que el incremento del capital lleva consigo el aumento de su parte variable, es decir, de la parte invertida en fuerza de trabajo; una parte de la plusvalía invertida en fuerza de trabajo necesariamente tiene que volver a convertirse en capital variable o en fondo adicional de trabajo. Si suponemos que sin alterar las demás circunstancias, la composición del capital permanece invariable, es evidente que la demanda de trabajo y el fondo de subsistencia de los obreros crecerán en proporción al capital y con la misma rapidez con que éste aumente la acumulación del capital, por lo que un aumento del proletariado es la consecuencia lógica a toda esta situación²⁶.

En un mercado de trabajo bajo el enfoque de esta teoría, el ejército industrial de reserva es condición necesaria para la regulación salarial, ya que su primera función es deprimir los salarios, pues una alta dotación de mano de obra desocupada o sub ocupada presiona a la baja la paga de los obreros debido a que existe gente disponible para trabajar por menores salarios.

²⁶ Marx, Karl (2012), El Capital volumen 1, FCE, México, p. 93

Su segunda función es la de reserva, ya que en los momentos de expansión de la economía, siempre habrá disponibilidad de mano de obra, pues de no haberla presionaría los salarios de forma ascendente.

3.4) Teoría Institucionalista

El mayor exponente de esta teoría es Michael Piore, quien toma como ejemplo a los sindicatos, ya que ellos son considerados instituciones fundamentalmente políticas y no económicas, ya que la contratación colectiva de las organizaciones obreras es un juego de presiones y el sindicato como participante está sujeto a fuerzas de carácter político, ya que sus dirigentes pueden sufrir altas exigencias de los afiliados, de los dirigentes rivales del sindicato, de los empresarios y del gobierno. Los líderes sindicales tratan de adaptarse a estas distintas formas de presiones a través de un mecanismo que garantice su propia supervivencia como dirigentes y el crecimiento de los sindicatos que representan. Debido a la negociación y presión que pueden ejercer algunos sindicatos al momento de contratarse de forma colectiva, vuelve irrelevante centrarse en la productividad marginal del trabajo para ubicar variables como el salario real o el punto donde el mercado se puede vaciar al estilo de la teoría clásica.

En la teoría institucionalista un cambio negativo de la demanda de consumo o una recesión influye en la determinación de los salarios y del empleo, no desplazando la curva de demanda, sino a través de los efectos que produce en las actitudes de los empresarios en las negociaciones y de las presiones que ejercen los afiliados a los sindicatos sobre sus dirigentes. En el contexto político que domina el proceso de negociación, el salario se convierte en un instrumento que es manipulado con el fin de mejorar la reputación de los dirigentes sindicales y la seguridad, el crecimiento y el prestigio del sindicato como institución.

El salario es un instrumento para manipular la lealtad de los trabajadores y la aprobación de la opinión pública y un símbolo de victoria o derrota en la lucha entre el sindicato y la empresa²⁷, por lo que para esta teoría la fijación de un nivel de empleo y salarial no es a través de la forma como lo hace la ortodoxia económica vía maximización de beneficios sujeto a restricciones, sino en la formulación de la política salarial por parte del Gobierno y en la determinación de la estructura de los salarios basadas en las ideas de equidad y justicia. Un acuerdo salarial es satisfactorio para los trabajadores, para el sindicato como institución o para el empresario al saber que esa paga es similar a la ofrecida en otras industrias donde la mano de obra comparta características y sea hasta cierto punto homogénea, de tal forma que no se creen brechas que

²⁷ Ross, Stephen (1948) , Trade Union Wage Policy, Berkeley, University of California Press, p.22

vuelvan más atractivas a otras empresas, debido a que las comparaciones son importantes para el trabajador, pues establecen la línea divisoria entre un acuerdo justo y uno injusto.

Todos los obreros saben que no pueden ganar lo que ellos desean, por lo que en una sociedad en exceso competitiva, representa un riesgo para el empleado y la empresa el que haya brechas salariales tan altas, pues al recibir menos paga que otro trabajador con el que puede compararse legítimamente, pueden existir conflictos al interior del centro del trabajo motivados por el entorno ya mencionado, así como a la sociedad en su conjunto al favorecer la desigualdad.

4) TEORÍAS LATINOAMERICANAS SOBRE EL EMPLEO

El contenido teórico sobre el mercado laboral aunque se ha desarrollado mayoritariamente en países europeos y Estados Unidos, en Latinoamérica la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Universidad Federal de Río de Janeiro han sido los encargados de llevar a cabo dicho trabajo bajo el nombre de “flexiguridad” los primeros, mientras que los brasileños se han apegado a la heterodoxia económica para explicar las relaciones laborales, criticando fuertemente el enfoque neoclásico sobre los mercados de trabajo.

Por parte de la CEPAL existe un reconocimiento de que en la actualidad la teoría económica dominante es la ortodoxa, razón por la cual muchas de las reformas a las legislaciones laborales tienen como influencia un marco teórico neoclásico, por lo que resulta necesario para la Comisión Económica crear modelos donde se puedan minimizar los problemas ocasionados al implementar tales cambios, entre los que destacan una alta inequidad de género al acceder al trabajo, ausencia de contratos escritos, extensión más allá de la jornada de trabajo y el no acceso a la seguridad social.

En el anterior contexto, la CEPAL a través de distintas obras publicadas propone un modelo de flexiguridad, el cual está a favor de un mercado laboral flexible, pero donde el Estado sea capaz de intervenir en situaciones como las citadas en el párrafo anterior vía políticas activas del mercado de trabajo y orientadas a facilitar una reinserción laboral eficiente y en condiciones favorables para el trabajador, sumado a la necesidad de adaptar la institucionalidad laboral a un contexto económico y social más dinámico y volátil, así como la importancia de llevar a cabo reformas negociadas para que esta institucionalidad sea sostenible en el tiempo.

El modelo de flexiguridad se puede resumir en los siguientes puntos:

- a) Crear trabajo
- b) Garantizar los derechos de los trabajadores
- c) Extender la protección social
- d) Promover el diálogo social

Al tener un modelo de “flexiguridad” instaurado, la CEPAL recomienda como segundo paso poner énfasis en la productividad laboral, pues ella tiende a mejorar el contexto para la calidad del empleo. La productividad representa, por lo tanto, una variable clave tanto del desarrollo económico como del desarrollo social, y las políticas de su fomento (entre ellas, el fomento de la inversión en investigación y desarrollo, la infraestructura y las políticas sectoriales y territoriales) que contribuyen a mejorar las condiciones para una mejor calidad de empleo.

Sin embargo, cabe recordar que la estructura productiva latinoamericana es sumamente heterogénea y que si bien una expansión de los puestos de trabajo en los sectores de mediana y alta productividad es indispensable para mejorar la calidad de empleo, no es suficiente tal acción. En muchos países los sectores de baja productividad, que generalmente muestran indicadores de calidad mucho más desfavorables, representan una elevada proporción de la estructura ocupacional, y no se puede esperar que una expansión de los sectores de mayor productividad los haga desaparecer en un período razonable, sustituyendo los empleos correspondientes por otros de mejor calidad, por lo que es indispensable que se fortalezcan las políticas de apoyo a los sectores de baja productividad teniendo otra vez al Estado como principal actor, atendiendo especialmente los segmentos con un claro potencial de desarrollo productivo, con el fin de subir los niveles de productividad y de esta manera, ampliar las condiciones para mejoras en el nivel de empleo.

Otra variable de contexto relevante para la CEPAL y su modelo son las características de la fuerza de trabajo que por su parte influyen en la productividad, pero también en los aspectos distributivos, por ejemplo por medio de la capacidad de negociación. Mejorar la cobertura y calidad de la educación y cerrar las brechas originadas por la segmentación de los sistemas educativos es un aspecto clave al respecto en el cual se debe trabajar a fondo²⁸.

Aparte de las políticas que inciden en las variables de contexto que facilitan mejoras en la calidad de empleo, hay aspectos de la institucionalidad laboral que pueden incidir de manera

²⁸ Malva Espinoza; Trabajo decente y protección social, eje para la acción sindical, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Chile, 2003).

directa en algunas de las variables de calidad, por lo que los principales mecanismos en este caso son la ley y la negociación colectiva²⁹.

Cabe recordar que todos los mecanismos utilizados por CEPAL tienen un contexto internacional, representado principalmente por la OIT y sus normas institucionales como la organización sindical que puede llevar a condiciones de mejoras salariales vía contratación colectiva, higiene en el empleo, capacitación en el trabajo, la seguridad social y la equidad de género.

En lo referente a la teoría heterodoxa desarrollada por Edward Amadeo y José Marcio Camargo en la Universidad Federal de Río de Janeiro, el nivel de empleo va de la mano de procesos flexibilizadores de la economía los cuales son la constante de la década de los ochenta a la fecha, ya que las distintas empresas al pasar por procesos de ajuste al interior, puede desencadenar en efectos adversos para los trabajadores y sus condiciones de trabajo³⁰. Para ellos la realidad latinoamericana es la que establece la teoría neoclásica en el que los recortes de personal son la constante en momentos de depresión económica, pero profundizando aún más la crisis al no estimular la demanda interna si se le mira desde una óptica heterodoxa.

Para los dos autores mencionados en el párrafo anterior, la solución a periodos de crisis no siempre debe ser el recorte de personal o de presupuesto al interior de cada compañía que resulte en condiciones de informalidad o precarización del empleo o en altas tasas de desempleo, ya que evitar caer en esos escenarios puede ser benéfico para el conjunto de la economía al mantener niveles de consumo y demanda interna motivado por un nivel de empleo constante a lo largo del tiempo, limitando temporalmente la movilidad excesiva de la mano de obra³¹.

Para Amadeo y Camargo la realidad brasileña y del resto del continente es de flexibilidad laboral, la cual debe ser intervenida de una manera similar a como la CEPAL propone, con una constante intervención del Estado en la economía, así como el fortalecimiento de un marco jurídico capaz de llevarse a la práctica y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores.

²⁹ Weller, Jürgen (2007), La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos del debate, alguna evidencia y políticas”, CEPAL, Santiago de Chile, p. 73

5) TEORÍA Y SU VINCULACIÓN A LA REALIDAD MEXICANA

Al revisar las principales teorías del empleo que servirán de guía para este trabajo de investigación, resulta pertinente retomarlas de nueva cuenta en este capítulo, pero esta vez con una implicación al mercado del trabajo en México, ya que ese será nuestro campo de estudio.

Si comenzamos con la teoría clásica, aunque popular, se vuelve impráctica en el caso mexicano, ya que en nuestro país se acepta en un marco legal la vida sindical y se permite la asociación empresarial a través de “cámaras”, todas afiliadas al Consejo Coordinador Empresarial (CCE) los segundos o la Central de Trabajadores de México (CTM) los primeros, lo cual rompe el equilibrio que puede existir entre demanda y oferta de trabajo que no se ve influida por ese tipo de organizaciones.

Otro punto que juega contra la teoría clásica del empleo es la variable salario mínimo, ya que el salario no es tan flexible nominalmente para convertirse en un regulador de la oferta y demanda de empleo, ya que en nuestro país existe una Comisión Nacional de Salarios Mínimos encargada del tema, por lo que año con año es posible observar negociaciones entre sindicatos y patrones sobre el tema, por lo que no es posible observar distintos puntos de equilibrio en el mercado de trabajo en México, tal como dicta esta teoría.

Lo anterior sin lugar a dudas nos obliga a mirar hacia la teoría keynesiana y su argumento sobre la atención a la creación de empleos y así evitar la descomposición social que es mucho más cercana al caso mexicano, ya que las condiciones económicas del México contemporáneo vienen dadas por una falta de oportunidades en el mercado laboral, las cuales son cubiertas con empleos informales los cuales alcanzan al 60% de la población ocupada³². Una población informal en cuestiones de empleo puede ver afectado su consumo, el cual es el componente más importante de la demanda agregada, la cual funciona como un regulador del empleo en cualquier parte del mundo.

A diferencia de la economía clásica, aquí el salario si tiene un tope hacia abajo, por lo que existe un salario mínimo de referencia, el cual no funciona como agente regulador entre la oferta y demanda de trabajo, por lo que el equilibrio se da cuando existe intervención del Estado en la economía y se alcanza el pleno empleo, el cual es una condición necesaria para un verdadero equilibrio económico.

Para Keynes, el pleno empleo garantizaría un aprovechamiento eficiente de los recursos humanos, productivos y de inversión; alejaría la posibilidad de nuevas crisis del sistema

³² Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2013, INEGI

capitalista y ofrecería una vacuna frente al malestar social que acaba desembocando en males mayores como ocurrió con algunos países europeos como España, Grecia o Portugal.

Entre la teoría clásica y keynesiana, existe una mejor forma de describir la realidad mexicana por parte de lo desarrollado por John Maynard Keynes, aunque el marxismo bajo el enfoque de ejército industrial de reserva logra también una buena explicación de escenarios como el que vive nuestro país, debido a que en todo México se encuentra a la espera de acceder al sector formal un elevado número de trabajadores de acuerdo a cifras del INEGI y mientras transcurre el tiempo, esa población habita en un sector informal o de baja productividad con ingresos de subsistencia y condiciones de precariedad laboral, los cuales pueden hacer frente a nuevos proyectos de inversión sin que se dispare el salario nominal y real pagado.

Una situación similar a la narrada en el párrafo anterior la describe el economista Arthur Lewis en su trabajo “Economic development with unlimited supplies of labor”, en el cual se plantea que el desarrollo económico se da por la coexistencia de dos sectores, uno llamado tradicional y el otro moderno. INEGI define al sector informal mexicano de una forma similar a como Lewis lo hace, ya que las condiciones que se deben cumplir son las de baja productividad y un sistema contable que no es diferente al del hogar, así como el desapego a la legislación laboral; ese sector informal habita y se comporta de la misma manera planteada por esta teoría, con la agravante que la parte salarial no es atractiva en el sector formal y no existen diferencias significativas entre uno y otro sector, por lo que no se generan los incentivos para que la economía se vuelva madura, una economía formal únicamente.

Otro autor y su respectiva corriente teórica con fuerte referencia a México es la ofrecida por Michael Piore, ya que la realidad obrera mexicana de mediados del siglo XX puede explicarse y entenderse a través de lo planteado por el autor mencionado, debido a que buena parte de la contratación se hacía vía sindicatos³³, sumado a que los acuerdos salariales eran discutidos por distintas fuerzas institucionales y sus beneficios llevados a la mayor parte del gremio. Hoy a pesar de existir aún la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la influencia sindical que se ve debilitada año con año, así como un desprestigio a esas organizaciones por ligarlas a aspectos de corrupción.

En este punto después de realizar una descripción del contenido teórico de informalidad, capital humano y el empleo en general, la guía teórica será lo expuesto por CEPAL en materia de empleo, Mincer en el rubro de capital humano y Portes y la definición de la OIT para informalidad laboral.

³³ Bensusán, Graciela (2000), Sindicatos y política en México, UAM-Iztapalapa, México, p. 23

CAPÍTULO 2

INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN EN MÉXICO

Se ha elegido a la industria de la construcción como caso práctico por dos motivos principales, siendo el primero de ellos que dicho subsector es el que mayor cantidad de mano de obra ha empleado durante el periodo de estudio de acuerdo a las cifras ofrecidas por el INEGI y el IMSS, lo cual hace necesario indagar en las condiciones laborales y características de la mano de obra en materia de educación; el segundo de los motivos gira en torno a las aseveraciones hechas en informes publicados por la CMIC y autores en materia laboral como Santiago Levy, en el que en ambos casos se asume la informalidad del sector como un elemento permanente debido a factores como el bajo nivel educativo de la mano de obra, lo que lleva a pobres niveles salariales y de entorno en el trabajo.

1) DESCRIPCIÓN DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN EN MÉXICO

La industria de la construcción en México es definida por INEGI como el sector que abarca actividades como la construcción o reparación de todo tipo de inmuebles en los cuales se incluyen drenaje, suministro de agua, pintura, carpintería, azulejos, enyesado, empastado, tiroleado, instalaciones eléctricas; así como la construcción o reparación de calles y banquetas, además de proporcionar infraestructura a los sistemas agrícolas y de extracción de petróleo³⁴. Dicha industria se encuentra en el ramo 23 del Sistema de Cuentas Nacionales de México (SCNM), el cual contiene sub sectores como el 236 referente a edificación y comprende la construcción de casas, edificios y plantas, considerando edificaciones que son tanto para fines residenciales, como no residenciales; el subsector 237 corresponde a la construcción de obra pesada y comprende la urbanización para construir casas habitación, construcción de puentes, caminos y obras de infraestructura; el subsector 238 alude a los servicios especializados de construcción e incluye a los trabajos de instalación y equipamiento de construcciones, acabados e instalación de estructuras³⁵.

Las múltiples actividades que se realizan al interior de la industria de la construcción son llevadas a cabo por empresas nacionales y extranjeras de tamaño micro, pequeño, mediano y grande de acuerdo a la clasificación que INEGI hace de las compañías constructoras, razón por la cual resulta necesario como primer paso saber cuál es el total de esas empresas año con año

³⁴ Glosario de términos del INEGI

³⁵ Glosario del SCNM

durante nuestro periodo de estudio, así como la importancia que juegan al interior del sector para poder comenzar a establecer vínculos con el tema laboral en la siguiente sección.

Las cifras se presentan a continuación.

CUADRO 1

EMPRESAS CONSTRUCTORAS EN MÉXICO

AÑO	EMPRESAS CONSTRUCTORAS	VARIACIÓN ANUAL (%)
2007	18,245	
2008	18,637	2.14
2009	18,765	0.68
2010	18,887	0.65
2011	18,999	0.59
2012	19,148	0.78

FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Censo Económico de 2009 y Encuesta Nacional de Empresas Constructoras 2013, INEGI

Los datos del cuadro número 1 dan muestra de un sector dinámico y estable a lo largo del tiempo, ya que el número de empresas se incrementó año con año durante todo el periodo de estudio, pero a un ritmo lento, lo cual nos hace pensar que el número de empresas constructoras de mediano y menor tamaño son las que ingresan al mercado de la industria de la construcción a la par que las empresas de gran tamaño permanecen. El número de empresas de acuerdo a su tamaño se muestra continuación.

CUADRO 2

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS EN MÉXICO EN 2012

TAMAÑO	EMPRESAS (%)	TRABAJADORES (%)	VALOR DE LA PRODUCCIÓN (%)
Micro	42	5	6
Pequeña	43	26	21
Mediana	12	32	33
Grande	2	36	40

FUENTE: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional de Empresas Constructoras 2013 del INEGI.

En lo referente al tamaño de las empresas, INEGI las clasifica de acuerdo al número de trabajadores que laboran en ellas, ya que si están empleados de 1 a 10 trabajadores es una micro empresa; de 11 a 50 se le considera pequeña; de 51 a 250 es mediana y más de 251 grande³⁶.

Como se puede observar, las empresas constructoras medianas y grandes son las encargadas de generar el 73% del valor total de la producción y emplear al 68% del total de trabajadores del sector, aunque con la característica que ellas solamente representan el 14% de las empresas constructoras del país, lo que significa un total de 2, 680 entidades. Las compañías constructoras de tamaño micro y pequeño son el 85% respecto al total, es decir 16 mil 468 empresas, aunque solamente empleando al 31% del total de los trabajadores. La relación de generación de empleo está cargada al lado de las empresas medianas y grandes, por lo que resulta necesario indagar respecto a quienes son ellas y en qué campos operan. Para el año de 2012, existen cinco empresas constructoras mexicanas que se encuentran en el listado de las 225 empresas del ramo más importantes del mundo³⁷. Dichas empresas son ICA (Ingenieros Civiles Asociados), HOMEX, Casas GEO, CICSA (Carso Infraestructura y Construcción) e IDEAL (Impulsora del Desarrollo y Empleo en América Latina, Grupo Carso). Cabe mencionar que de esas cinco empresas, todas están dentro de las primeras cien a nivel mundial (ICA en el lugar 33, HOMEX en el 53, Casas GEO en el 76, CICSA en el 85 e IDEAL en el 94) y con un rango de ventas que van de los 1, 500, 000 a los 3, 000, 000 millones de dólares por año³⁸. Esas cinco empresas se encuentran en el tamaño más amplio de acuerdo a la clasificación de INEGI. En el caso de ICA, su presencia en territorio mexicano abarca todos los campos del ramo los cuales son construcción, infraestructura y vivienda; CICSA al igual que ICA abarca la totalidad de actividades constructoras, mientras que HOMEX y Casas GEO son fuertes en el sector vivienda e IDEAL en creación de infraestructura. Para las empresas constructoras de capital foráneo que operan en nuestro país, se encuentran las españolas Grupo ACS (Actividades de Construcción y Servicios), OHL (Obrascón, Huarte y Lain), Isolux Corsán y Sacyr. En el caso de Grupo ACS su labor está enfocada a construcción de infraestructura en el Golfo de México relacionada a la extracción de petróleo; OHL está presente en la construcción de autopistas y el mantenimiento de las mismas en todo el territorio nacional, al igual que Isolux Corsán; mientras que Sacyr opera en la construcción de hospitales del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e infraestructura para la extracción y traslado de agua en todo México. Al final de nuestro periodo de estudio, México tiene operando 9 empresas constructoras de gran tamaño (5 mexicanas y 4 extranjeras) en las que recae buena parte del valor de la producción total, así

³⁶ Encuesta Nacional de Empresas Constructoras (2012), INEGI

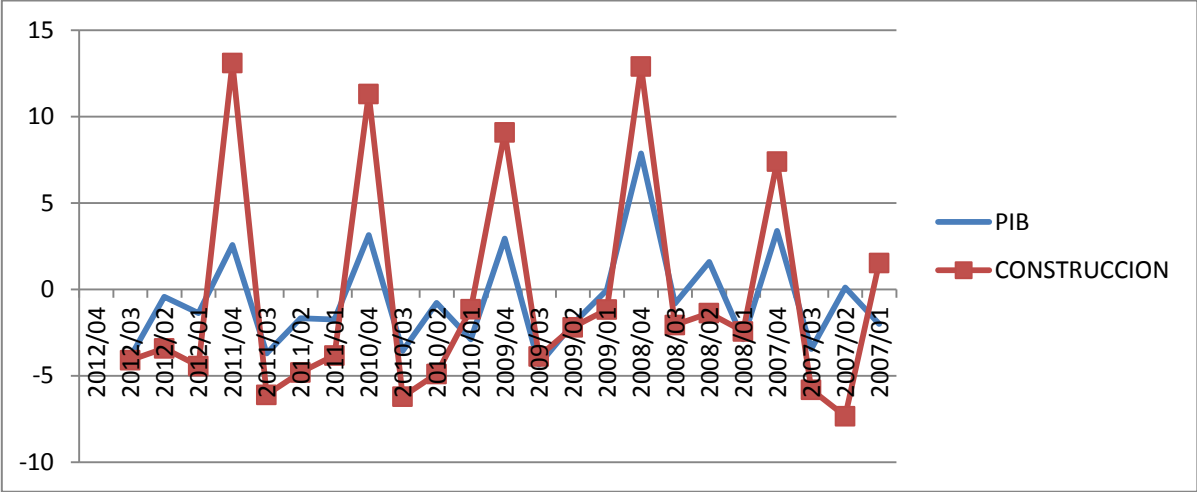
³⁷ Gerencia económica de la CMIC

³⁸ Ibid

como la generación de empleo tal como se apreció en el cuadro número 2, por lo que la información estadística presentada hasta este momento, nos lleva a concluir que la aparición de nuevas empresas constructoras ha recaído en las de tamaño pequeño, ya que una empresa constructora de gran tamaño requiere de un tiempo considerable para poder consolidarse en el mercado (de las nueve empresas citadas, salvo las dos de Grupo Carso, el resto tienen una media de 55 años de vida operando), por lo que resulta imposible que el florecimiento de las empresas en el sector para el caso mexicano recaiga en el rubro de mayor tamaño y sí en las consideradas micro o pequeñas; otro elemento a considerar es que el 68% de los trabajadores de la construcción están laborando en empresas muy alejadas de sistema informales, ya que su tamaño y volumen de obra las coloca en esa posición. A continuación las cifras del Producto Interno Bruto nacional y constructor.

GRÁFICA 1

VARIACIÓN ANUAL DEL PIB NACIONAL Y CONSTRUCTOR, 2008=100



FUENTE: Elaboración propia con base en datos del INEGI.

Entre el Producto Interno Bruto total y el de la industria de la construcción existe un vínculo fuerte, ya que el ciclo de la economía en su conjunto se replica en mayor magnitud en la construcción, lo cual vuelve al sector altamente vulnerable a lo que ocurre con las variaciones del PIB nacional, ya que por cada punto que cae la economía en su conjunto, el PIB constructor lo hace por dos; mientras que cada punto de crecimiento nacional impulsa por tres al sector de

estudio³⁹, cuando la medición se hace de forma trimestral. Los datos con los cuales se ha construido el gráfico 1 se muestran a continuación.

CUADRO 3

PIB TOTAL Y DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN TRIMESTRAL 2007-2012 (MILLONES DE PESOS DEL 2008)

AÑO	PIB NACIONAL	PIB CONSTRUCTOR	PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DEL PIB CONSTRUCTOR SOBRE EL TOTAL
2007/1	\$11,804,324.25	\$950,899.19	8.06
2007/2	\$12,047,217.63	\$936,632.81	7.77
2007/3	\$12,033,955.71	\$1,010,868.63	8.40
2007/4	\$12,464,910.19	\$1,073,256.23	8.61
2008/1	\$12,057,841.79	\$999,364.70	8.29
2008/2	\$12,418,358.17	\$1,024,338.88	8.25
2008/3	\$12,225,309.86	\$1,038,613.38	8.50
2008/4	\$12,325,944.06	\$1,060,521.17	8.60
2009/1	\$11,427,212.71	\$939,371.75	8.22
2009/2	\$11,432,364.49	\$950,472.60	8.31
2009/3	\$11,666,112.34	\$971,839.01	8.33
2009/4	\$12,197,307.87	\$1,011,115.49	8.29
2010/1	\$11,849,858.86	\$926,933.53	7.82
2010/2	\$12,203,117.58	\$937,725.24	7.68
2010/3	\$12,300,747.46	\$986,033.16	8.02
2010/4	\$12,756,911.42	\$1,051,336.13	8.24
2011/1	\$12,377,241.65	\$945,243.31	7.64
2011/2	\$12,597,462.76	\$982,868.56	7.80
2011/3	\$12,813,924.44	\$1,032,553.97	8.06
2011/4	\$13,308,342.04	\$1,099,730.17	8.26
2012/1	\$12,982,273.42	\$972,742.45	7.49
2012/2	\$13,164,150.06	\$1,017,870.38	7.73
2012/3	\$13,222,137.37	\$1,053,876.21	7.97
2012/4	\$13,763,649.13	\$1,098,928.28	7.98

FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Sistema de Cuentas Nacionales de México 2013, INEGI.

³⁹ Elaboración propia con base a información estadística del INEGI

Los datos presentados en esta sección describen a una industria de la construcción en México vinculada a un gran número de empresas constructoras de menor tamaño que viven a la sombra de las de gran volumen y que además son las que generan la mayor cantidad de empleo en nuestro país. Las cifras también dan cuenta de un sector que está fuertemente influenciado por las variaciones del PIB nacional, lo que es explicado por el gasto público invertido en infraestructura, así como las decisiones de inversión de acuerdo al comportamiento de la economía en su conjunto; la columna de participación porcentual del PIB constructor respecto al total confirma lo escrito hasta este momento, ya que dicha cifra gira siempre en torno al 8% para todo el periodo, sin importar si existen alzas o bajas del PIB nacional.

2) CARACTERÍSTICAS DE INFORMALIDAD EN EL SECTOR

Los datos estadísticos que se presentarán en esta sección son ofrecidos por el IMSS y la CMIC, comenzando con la Población Ocupada.

CUADRO 4

POBLACIÓN OCUPADA TOTAL EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN DE 2007 A 2012

AÑO	PO EN LA CONSTRUCCIÓN	TASA DE CRECIMIENTO
2007	3, 585, 791	
2008	3, 641, 206	1.54
2009	3, 517, 847	-3.38
2010	3, 495, 836	-0.62
2011	3, 727, 070	6.61
2012	3, 670, 488	-1.51

FUENTE: Elaboración propia con base en datos de la ENEC del INEGI.

El cuadro número 4 da cuenta de un sector con un promedio de empleo de 3, 606, 373 trabajadores durante el periodo de estudio, por lo que estamos ante la presencia de un ramo altamente intensivo en mano de obra y con variaciones a la alza y a la baja año con año, situación que contrasta con el siempre creciente número de empresas constructoras en nuestro país.

De la población del cuadro número 4, en promedio el 25% cuenta con contratación escrita durante el periodo de estudio, tal como se puede apreciar a continuación.

CUADRO 5

CONTRATACIÓN ESCRITA EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

AÑO	PORCENTAJE DE LA PO CON CONTRATO
2007	24.91
2008	24.89
2009	25.01
2010	24.97
2011	25.5
2012	25.4

FUENTE: Gerencia económica de la CMIC.

El cuadro número 5 describe a un sector que prefiere operar sin documentos escritos que vinculen al trabajador con el empleador, golpeando más al sector de la población que labora fuera de oficinas y centros administrativos, ya que datos de la CMIC indican que para 2012, del total de personas al interior del ramo que cuenta con un contrato escrito, 25% es para trabajadores de campo y 75% para personal administrativo⁴⁰.

CUADRO 6

TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN ASEGURADOS EVENTUALES Y PERMANENTES EN EL IMSS 2007-2012

AÑO	PERMAMENTES	%	EVENTUALES	%
2007	1, 203, 771		662, 329	
2008	1, 209, 540	0.47	626, 918	-5.34
2009	1, 103, 618	-8.75	550, 077	-12.25
2010	1, 145, 459	3.79	562, 868	2.32
2011	1, 119, 455	-2.27	568, 383	0.97
2012	1, 275, 232	13.91	595, 114	4.71

FUENTE: Elaboración propia con base en datos del IMSS.

Hasta el momento, la evidencia estadística demuestra que una característica es la de ausencia de contratos escritos y empleos temporales, por lo que resulta necesario comenzar a indagar

⁴⁰ Gerencia económica de la CMIC

sobre la otra forma de contratación que es la colectiva y determinar si el comportamiento es el mismo.

La vida sindical al interior de la industria de la construcción en México es un caso particular, ya que a pesar que existe un sindicato nacional para el ramo inscrito en la Central de Trabajadores de México (CTM) llamado “Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción, Terraceros, Conexos y Similares de México”, en el que dicha asociación obrera tiene como principal objetivo buscar una contratación colectiva a través de un documento llamado “contratos de protección”, en los que se busca dotar de herramientas legales a los trabajadores de dicho ramo ante accidentes o condiciones de informalidad en el empleo, las cifras sobre sindicalización demuestran la ineficacia de dicho sindicato, ya que la CMIC al mostrar los datos de 2011 y 2012 sobre el tema (son los únicos con los que cuenta dicha organización), en el que tan sólo 5% y 4.7% de la Población Ocupada del sector están sindicalizados para los años ya mencionados, dan cuenta de un ramo que prefiere evitar la contratación colectiva o de “protección”.

CUADRO 7

POBLACIÓN OCUPADA SINDICALIZADA EN LAS PRINCIPALES EMPRESAS CONSTRUCTRAS EN MÉXICO DURANTE 2012

EMPRESA	SINDICALIZADOS	PORCENTAJE RESPECTO AL TOTAL DE LA PO EN EL SECTOR
ICA	22, 582	0.61%
CICSA	4, 346	0.11%
IDEAL	3,215	0.08%
GEO	0	0%
HOMEX	0	0%

FUENTE: Elaboración propia con base en datos de los anuarios estadísticos de ICA, Grupo Carso Construcción, Casas Geo y HOMEX del año 2013.

Los datos del cuadro número 7 dan muestra que las 5 empresas más grandes dentro del sector de la construcción en México cuentan con una población sindicalizada muy baja, con la agravante que para CICSA del total de sindicalizados, 3 mil 400 son personal que realiza labores

administrativas⁴¹, mientras que Casas Geo y HOMEX operan sin ningún sindicalizado. Las cifras sobre seguridad social se muestran a continuación.

CUADRO 8

POBLACIÓN OCUPADA EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN AFILIADA AL IMSS Y SIN AFILIACIÓN

AÑO	POBLACIÓN OCUPADA (PO)	PO ASEGURADA EN EL IMSS	%	PO SIN AFILIACIÓN AL IMSS	%
2007	3, 585, 791	1, 893, 100	52.79	1, 692, 691	47.2
2008	3, 641, 206	1, 836, 458	50.43	1, 804, 748	49.6
2009	3, 517, 847	1, 653, 695	47	1, 864, 152	53
2010	3, 495, 836	1, 708, 327	48.86	1, 787, 509	51.1
2011	3, 727, 070	1, 687, 838	45.28	2, 039, 232	54.7
2012	3, 670, 488	1, 870, 346	50.95	1, 800, 142	49

FUENTE: Elaboración propia con base en datos del IMSS.

Los datos del cuadro número 8 nos dejan ver que en la industria de la construcción a pesar de contar con empleos de alto riesgo físico debido a los accidentes dentro del área de trabajo, tan sólo tiene afiliada ante la seguridad social al 50% de su fuerza de trabajo en promedio durante el periodo de estudio, lo cual está en concordancia con la ausencia de vida sindical y contratación escrita, lo que provoca también que no se pueda contar con un sistema de ahorro para el retiro (es necesario estar afiliado al IMSS o ISSSTE para poder ser cotizante de una AFORE) a lo largo de la vida laboral.

El hecho de no estar afiliado a la seguridad social es un elemento que vincula fuertemente la condición de flexibilidad laboral con informalidad, ya que se está al margen de los beneficios que puede otorgar la legislación laboral debido a la necesidad de rotación de la mano de obra; las cifras expuestas hasta este momento pueden ser contrastadas con otros indicadores básicos como las horas trabajadas por semana, las cuales son 60⁴², lo que excede claramente la jornada laboral permitida por la Ley Federal del Trabajo (48 horas por semana).

La evidencia de una larga jornada laboral debe ser contrastada con los datos sobre el pago de horas extra, el cual es otorgado únicamente al 3% del total de la Población Ocupada del

⁴¹ Gerencia económica de la CMIC

⁴² Gerencia económica del ICIC

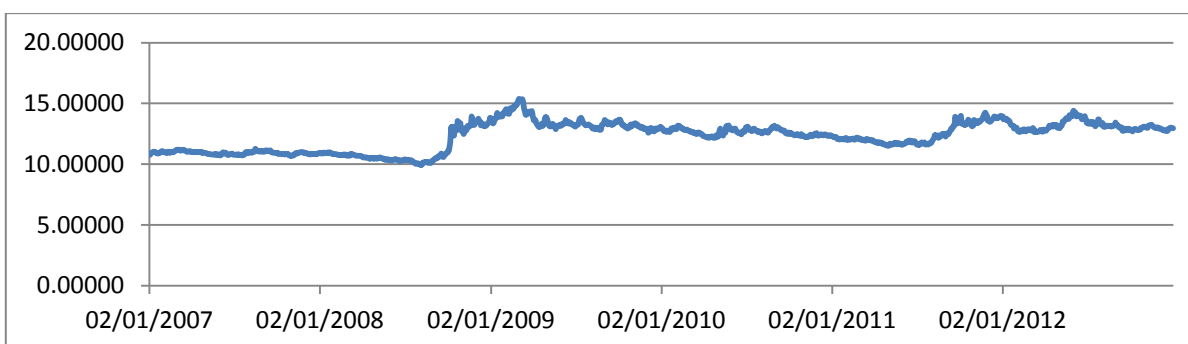
sector⁴³, sin importar si están laborando en empresas de tamaño grande o micro, por lo que dicha cifra confirma la condición de informalidad en el empleo al interior de la industria de la construcción a todos los niveles.

3) DIFERENCIA SALARIAL ENTRE LOS DOS GRUPOS DE ESTUDIO

Antes de comenzar a realizar el análisis de los grupos de estudio y el impacto al salario debido a mayores años de escolaridad, resulta necesario realizar una breve descripción de dos variables que impactan de forma directa al pago; dichas variables son el tipo de cambio e inflación. Autores como Jaime Ros (2006) y Jurgen Weller (2000) afirman en sus respectivos estudios que una alta tasa de inflación provoca un estancamiento del salario real, ya que es imposible comprar la misma cantidad de bienes a lo largo del tiempo debido a la reducción del valor de dinero; en lo referente al tipo de cambio, una apreciación de la moneda local puede desencadenar en una menor generación de empleo, ya que eso contribuye a la importación de maquinaria del exterior, y provoca un estancamiento del salario nominal y real, debido a que las empresas no se sienten motivadas a contratar más personal y por ende, mantienen estancadas las previsiones para aumentar el salario nominal a futuro. Al observar el gráfico número 2, vemos que el tipo de cambio se ha estacionado dentro de una banda, ya que sin importar la política monetaria que se esté implementando en nuestro país, el peso mexicano se comporta de forma similar desde hace varios años, por lo que la dificultad que en algunos países resulta de contar con una moneda que se aprecia o deprecia constantemente para el mercado laboral.

GRÁFICA NÚMERO 2

EVOLUCIÓN DEL TIPO DE CAMBIO PESO-DÓLAR 2007-2012



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

⁴³ Ibid

Como se mencionó en líneas anteriores, además del tipo de cambio, la inflación también resulta en una variable que puede afectar el análisis del salario real, pues a mayores subidas de los precios el salario real puede ser rígido a la alza y estancarse en un rango, debido a que las alzas nominales negociadas año con año en ningún momento se pueden equiparar al incremento inflacionario. Los datos sobre inflación en México se muestran a continuación.

CUADRO 9

INFLACIÓN Y AUMENTO AL SALARIO NOMINAL EN MÉXICO DE 2007 A 2012

AÑO	INFLACIÓN	AUMENTO AL SALARIO NOMINAL
2007	3.98%	3.90%
2008	3.70%	3.99%
2009	6.28%	4.20%
2010	4.46%	4.85%
2011	3.78%	4.11%
2012	4.05%	4.20%

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

El cuadro número 9 además de proporcionarnos la tasa de inflación que comprueba que la volatilidad de los precios no es un factor que altere el análisis del mercado de trabajo en México, nos enseña que la mayor parte del tiempo el incremento a los salarios nominales se encuentra casi a la par del incremento de los precios, lo cual hace que en teoría el poder adquisitivo de la mano de obra no se pierda conforme pasa el tiempo.

Ahora que sabemos que el alza en los precios medida por el Banco de México no es un factor que influye en los salarios reales como podría ocurrir en otros países con índices inflacionarios mayores a dos dígitos, estamos en condiciones de comenzar a analizar a nuestros dos grupos de estudio y su diferencia en la paga mensual a través de la siguiente ecuación de regresión:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1(\text{escolaridad}) + \beta_2(\text{horas trabajadas}) + \beta_3(\text{experiencia laboral}) + \beta_4(\text{contrato escrito}) + \varepsilon$$

3.1) METODOLOGÍA

Para la implementación de nuestro modelo econométrico es necesario dividir a la población en dos grupos, uno con menos de 9 años de escolaridad y otro con una cifra mayor a la mencionada.

Los datos estadísticos fueron tomados de los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo que proporciona el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México, ya que en ella se encuentra toda la información sobre las variables que se han propuesto en esta investigación; dicha encuesta consta de 393, 757 cuestionarios que se aplican a nivel nacional, correspondientes al segundo trimestre de 2013. La elección de esa fecha está basada en el hecho de que el periodo de estudio corresponde de 2007 a 2012, por lo que los resultados de las políticas y hechos de ese lapso de tiempo se verán mejor reflejados un periodo después, el cual fue el segundo trimestre de 2013.

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

Al filtrar las encuestas, solamente son útiles 121, 361 del total, para después volver a ser filtrada, pero esta vez entre personas con menos de 9 años de escolaridad y con 9 o más años, por lo que tenemos dos grupos, los cuales son analizados bajo el concepto de regresión de mínimos cuadrados ordinarios en corte transversal.

El paquete estadístico utilizado fue Stata, las pruebas referentes a heterocedasticidad y multicolinealidad fueron el test de White y el estadístico de “variance inflation factor” respectivamente. Las pruebas no detectaron problemas en las dos regresiones y los resultados mostrados son los obtenidos de la regresión del logaritmo natural del salario (variable dependiente y linealizado por el logaritmo natural) contra la escolaridad, horas trabajadas por semana, género (representado como variable dicotómica, 1= mujer, 2= hombre) y la experiencia laboral la cual fue calculada como la edad menos la escolaridad, menos 6 (los años de educación primaria). Los resultados obtenidos del modelo se muestran a continuación, junto con una tabla reportando los valores promedio de las variables más importantes de cada grupo.

3.2) REGRESIÓN AL GRUPO CON MENOS DE 9 AÑOS DE ESCOLARIDAD

```
. reg lnSALARIO ESCOLARIDAD EXPERIENCIA HORAS CONTRATO
```

Source	SS	df	MS			
Model	231.116867	4	57.7792166	Number of obs = 5127		
Residual	1151.15822	5122	.224747797	F(4, 5122) = 257.08		
Total	1382.27508	5126	.269659595	Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.1672		
				Adj R-squared = 0.1665		
				Root MSE = .47408		

lnSALARIO	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
ESCOLARIDAD	.0174421	.0032851	5.31	0.000	.0110018	.0238823
EXPERIENCIA	.0041099	.0005102	8.06	0.000	.0031097	.0051101
HORAS	.0107193	.0004039	26.54	0.000	.0099274	.0115112
CONTRATO	.2372723	.0192515	12.32	0.000	.1995312	.2750134
_cons	7.481923	.0378516	197.66	0.000	7.407717	7.556128

3.3) REGRESIÓN AL GRUPO CON MÁS DE 9 AÑOS DE ESCOLARIDAD

```
. reg lnSALARIO ESCOLARIDAD EXPERIENCIA HORAS CONTRATO
```

Source	SS	df	MS			
Model	739.150072	4	184.787518	Number of obs = 5558		
Residual	1517.23519	5553	.273228019	F(4, 5553) = 676.31		
Total	2256.38526	5557	.406043776	Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.3276		
				Adj R-squared = 0.3271		
				Root MSE = .52271		

lnSALARIO	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
ESCOLARIDAD	.0677453	.0027832	24.34	0.000	.0622891	.0732015
EXPERIENCIA	.0100601	.000626	16.07	0.000	.0088329	.0112874
HORAS	.0114543	.000454	25.23	0.000	.0105643	.0123443
CONTRATO	.321366	.0165244	19.45	0.000	.2889716	.3537604
_cons	6.72969	.0373459	180.20	0.000	6.656478	6.802903

3.4) ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Antes de comenzar a analizar los resultados, podemos afirmar que el modelo en ambas regresiones presenta una r cuadrada y cuadrada ajustada con un valor que se encuentra dentro de la normalidad (0.327) para un modelo enfocado a las Ciencias Sociales, ya que resulta extraño el hecho de que en modelos de este tipo, dicho valor se coloque por encima de 0.5 de acuerdo a autores como Walpole o Greene.

Otro elemento a considerar como representativo para poder afirmar que nuestro modelo es consistente, es el hecho que todas las variables independientes son significativas a un nivel de confianza del 95% para explicar a la variable dependiente, lo que nos lleva a tomar sus valores como adecuados para la interpretación de la problemática planteada, por lo que nuestras variables sí afectan y explican al salario.

Al observar los resultados de ambas ecuaciones de regresión, el grupo con menos de 9 años de escolaridad ve mejorado su ingreso en 1.7% en caso de invertir años de escolaridad teniendo como techo la secundaria concluida, lo que quiere decir que en caso de ser un trabajador analfabeta, si decide concluir su educación básica, la mejora al salario será del porcentaje ya mencionado, mientras que para el grupo con más escolaridad, recibe un 6.7% más al salario en caso de llegar hasta un nivel de posgrado, es decir, si un trabajador con secundaria concluida decide continuar en algún centro educativo y concluye estudios más allá de la licenciatura, su paga se incrementará en el porcentaje ya mencionado. Los datos obtenidos de la regresión son complementados con el siguiente cuadro.

CUADRO 10

EVOLUCIÓN DEL SALARIO REAL PAGADO POR DÍA EN PESOS EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN 2007-2012, 2012=100

AÑO	SALARIO REAL
2007	192.07
2008	191.89
2009	192.23
2010	192.34
2011	192.01
2012	192.79

FUENTE: Elaboración propia con base en datos de la ENOE de 2007 a 2012, INEGI.

El porcentaje de beneficio al salario aunque es mayor para el grupo con más escolaridad, las cifras obtenidas de la misma ENOE nos dan un escenario de un techo salarial bajo, al arrojarlos que la paga promedio al mes para alguien con menos de 9 años de escolaridad es de 394 dólares, mientras que para el grupo con mayor escolaridad la cifra es de 430 dólares, a la par que el promedio salarial para el grueso del mercado del trabajo oscila entre los 14.6 dólares por día (190 pesos)⁴⁴.

Los siguientes cuadros completan el análisis al salario.

CUADRO 11

SALARIO REAL DIARIO EN PESOS Y HORAS TRABAJADAS POR SEMANA PARA EL GRUPO CON MENOS Y MÁS DE NUEVO AÑOS DE ESCOLARIDAD EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN EN EL AÑO 2012

	POR DEBAJO DE 9 AÑOS	POR ENCIMA DE 9 AÑOS
SALARIO	190	235
HORAS TRABAJADAS POR SEMANA	55	58

FUENTE: Elaboración propia con base en datos de la ENOE 2012, INEGI.

CUADRO 12

SALARIO REAL EN PESOS PAGADOS POR DÍA, HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA Y SALARIO POR HORA, AÑO 2012

	PRIMARIA	SECUNDARIA	BACHILLERATO	LICENCIATURA	POSGRADO
SALARIO	192	193	194	240	250
HORAS TRABAJADAS POR SEMANA	55	55	57	59	60
SALARIO POR HORA	3.49	3.51	3.40	4.07	4.17

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

⁴⁴ Calculo propio con base a datos de la ENOE; tipo de cambio corresponde al 13 de Marzo de 2014.

Al revisar los resultados del modelo para ambas regresiones y los cuadros que hacen referencia al salario, podemos afirmar que nuestra hipótesis de investigación se acepta a pesar que la diferencia es muy corta entre un estrato y otro (un trabajador con educación de posgrado gana 60 pesos más que alguien que solamente posee la primaria).

Aunque corta la diferencia salarial, la evidencia da muestra de una mejora en la paga conforme se invierte en años de escolaridad; una explicación a dicho fenómeno se basa en el hecho de que nuestro país no cuenta con un seguro de desempleo adecuado que permita a los trabajadores tomar un tiempo necesario para meditar en la elección de un empleo, aunque con la característica que si el salario se calcula por hora, no siempre más años de escolaridad significan mejora salarial.

Durante 2012 y 2013, el Gobierno Federal y de la ciudad de México plantearon un seguro de desempleo que solamente cubre un porcentaje del total del salario, teniendo como requisito principal que el trabajador estuviera ocupado en la formalidad, por lo que dicha medida sigue siendo de corto alcance para la población ocupada en general.

En materia de horas trabajadas, el grupo con menor escolaridad ve mejorado su ingreso en un 1% por laborar más allá de la jornada laboral; el grupo con más de 9 años de escolaridad también ve mejorado su salario mensual en la misma proporción de 1%, por lo que ambos grupos sufren por encontrarse en condiciones de informalidad al no contar con el apoyo del marco legal que regula la jornada de trabajo, por lo que no existe una diferencia significativa entre un grupo y otro, lo que significa que a mayor escolaridad no necesariamente se accede a empleos de carácter formal.

El último elemento del modelo es el referente a contar con contrato escrito o no, siendo sustancial la diferencia entre contar con él y no, ya que la primera regresión nos da un aumento de 23% al salario para quien tiene secundaria trunca o menos; mientras que el grupo por arriba de ese rango mejora su ingreso en 32%, lo que demuestra las enormes diferencias de laborar en un sector y otro, aunque como ya se mencionó, el contar con un contrato escrito es un beneficio que solamente poseen 25% de los trabajadores de este sub sector (25% población ocupada en el campo y 75% en labores administrativas).

CAPÍTULO 3

CARACTERÍSTICAS DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO Y DIFERENCIA SALARIAL ENTRE LOS DOS GRUPOS DE ESTUDIO

El mercado de trabajo en México es considerado como informal de facto por diversos estudios, aunque dicha informalidad difiere a la observada en otras partes del mundo debido al tamaño de la PEA y la PO, ya que es posible ver a trabajadores empleados en el sector formal de la economía, pero en estatus de informalidad, así como personas autoempleadas o dentro de sectores de baja productividad, teniendo todas ellas la característica en común de estar alejadas de los beneficios que la legislación laboral ofrece, tal como define el INEGI y la OIT a la informalidad en el empleo, por lo que resulta necesario analizar el mercado de trabajo a través de la contratación individual y colectiva (vida sindical), afiliación a la seguridad social y terminar de nueva cuenta con el análisis salarial.

1) CARACTERÍSTICAS DE INFORMALIDAD LABORAL

Una característica primordial de no poder acceder a la formalidad en el empleo y a exigir lo que se encuentra en las leyes laborales es la ausencia de contratos escritos, que tiene sustento legal en el artículo 123 de la Constitución de 1917, donde se establece como un mecanismo donde deben quedar registrados aspectos tan importantes como la duración de la jornada de trabajo, días de descanso, salario a recibir y la labor que las mujeres embarazadas pueden realizar, así como los beneficios a los que tienen derecho los trabajadores y las obligaciones de quien contrata.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 profundiza en el término “contrato” y lo define como el medio por el que una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario; siempre se presume la existencia del mismo y deberán existir dos copias, que se repartirán entre el empleador y persona contratada⁴⁵.

La reforma aprobada a dicha Ley Federal hecha en 2012 deja intacta toda la sección referente a “Relaciones individuales de trabajo y contratación individual”, al igual que el artículo 26 que establece que en caso de no existir un documento físico que avale la relación laboral, la falta

⁴⁵ Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo de México de 1970

será imputada al patrón y el trabajador gozará de todos los beneficios que puede otorgar un contrato⁴⁶. La única modificación a la sección se llevó a cabo en el artículo 35 y 39, al añadirle una variante sobre el primer ingreso a un empleo o el trabajo a prueba, el cual busca darle mayor flexibilidad a la rotación de trabajadores entre un empleo y otro, buscando reducir los costos de despido. En palabras Alfonso Navarrete Prida, Secretario del Trabajo en el año 2012, los cambios aprobados en la LFT tienen como finalidad facilitar la contratación de nueva mano de obra egresada de centros educativos de educación superior o tecnológica, para facilitar el ingreso a un primer empleo, además de tratar de incentivar a la población a que transite de un sistema informal a uno formal de trabajo sin importar sus capacidades o años invertidos en educación, lo cual ha sido considerado como una condición necesaria para aumentar la productividad.

Si tomamos como referencia histórica la Ley Federal del Trabajo de 1970 modificada únicamente en dos artículos en la sección referente a contratación, deberíamos estar ante la evidencia de un mercado laboral que prefiere el uso de contratos escritos, ya que la misma legislación castiga al empleador en caso de no existir documento probatorio y protege al trabajador en la misma circunstancia. Al revisar las cifras sobre contratación en México durante los últimos años se observa lo siguiente.

CUADRO 13

POBLACIÓN OCUPADA Y NÚMERO DE TRABAJADORES CON CONTRATO ESCRITO TEMPORAL O PERMANENTE

AÑO	POBLACIÓN OCUPADA (PO)	PO CON CONTRATO ESCRITO	%
2007	42, 906, 656	14, 523, 903	33.85
2008	43, 866, 696	14, 841, 181	33.83
2009	43, 344, 281	15, 067, 496	34.76
2010	44, 651, 832	15, 322, 278	34.31
2011	46, 355, 701	16, 079, 982	34.68
2012	48, 732, 252	16, 741, 255	34.35

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

Si establecemos una relación promedio para el periodo de estudio, sabremos que aproximadamente un 34% de quien se encuentra realizando una actividad laboral cuenta con

⁴⁶ Artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo de México de 2012

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

Alguien que carezca de un contrato escrito está en una posición mucho más desventajosa para esperar que su salario nominal crezca en la misma proporción que los precios, por lo cual a la larga el salario real devengado será cada vez menor, así como otros aspectos negativos tales como no estar ligado a la seguridad social o un sistema de ahorro para el retiro en algunos casos, además de otros puntos clave como son la duración de la jornada de trabajo o el espacio físico donde se debe desarrollar. No importa que la Ley Federal del Trabajo ampare a personas con o sin contrato escrito de la misma forma, al final la realidad mexicana da muestra de largos juicios laborales que en promedio duran 4 años en resolverse⁴⁷ por no contar con documentos probatorios, situación que desalienta a continuar con el debido proceso de exigencia de derechos, así como el estímulo de los empleadores a no ofrecer un documento que avale la relación laboral.

La modificación hecha a la LFT de 2012 no buscaba atender el problema de la baja contratación escrita ya que en ese párrafo nunca se mejoró, sino solamente abaratar costos laborales a través de empleos temporales y a prueba los cuales en determinado momento podían volverse indefinidos. Una contratación temporal y de capacitación no garantiza que el cien por ciento de esa mano de obra se incorporará al centro de trabajo, por lo que el número de personas carentes de un documento probatorio laboral seguirá siendo alto aun después de la reforma de 2012. Un elemento de vital importancia que muchas veces va ligado a la ausencia de un contrato escrito es la vinculación a sistemas de seguridad social, que en el caso mexicano son IMSS e ISSSTE para la mayor parte de los trabajadores, ya que a pesar que en México a la PO se le puede atender en hospitales y clínicas de carácter público a bajo costo o libre del mismo, se hace bajo un esquema distinto al de la afiliación de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, ya que únicamente es necesario acudir a cualquier centro hospitalario para solicitar un carnet que le vincule a la institución para recibir el servicio, lo que conlleva desapego a la legislación laboral y por ende sin el beneficio que da la medicina del trabajo.

Los datos sobre afiliación se muestran a continuación.

⁴⁷ Procuración de Justicia laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CUADRO 14

POBLACIÓN OCUPADA ASEGURADA Y SIN ASEGURAR AL IMSS O ISSSTE 2007-2012

AÑO	POBLACIÓN OCUPADA (PO)	PO ASEGURADA EN EL IMSS O ISSSTE	%	PO SIN ASEGURAR	%
2007	42,906,656	15,932,473	37.13	26,974,183	62.86
2008	43,866,696	16,212,464	36.95	27,654,232	63.05
2009	43,344,281	15,775,673	36.39	27,568,608	63.61
2010	44,651,832	16,333,100	36.57	28,318,732	63.43
2011	46,355,701	17,005,078	36.68	29,350,623	63.32
2012	48,732,252	17,741,172	36.41	30,991,080	63.59

FUENTE: Elaboración propia con base en datos de los anuarios estadísticos del IMSS e ISSSTE del 2013.

El cuadro número 14 considera a los afiliados de forma temporal o permanente, ya que una de las condiciones marcadas por la LFT es que la mano de obra cuente con ese beneficio, el cual como se puede apreciar no goza la mayor parte de la Población Ocupada debido a que las cifras dan cuenta de un mercado del trabajo que durante el periodo de estudio se maneja con un 63% promedio de no asegurados respecto al total de trabajadores ocupados. Si el cuadro dos es desagregado en población trabajadora afiliada de forma eventual y permanente, las cifras nos mostrarán una característica más del empleo informal en México; los datos se muestran a continuación.

CUADRO 15

POBLACIÓN ASEGURADA DE MANERA EVENTUAL Y PERMANENTE EN EL IMSS 2007-2012

AÑO	ASEGURADOS PERMANENTES	TC	ASEGURADOS EVENTUALES	TC
2007	12,510,526		1,535,926	
2008	12,750,240	1.92	1,575,832	2.60
2009	12,317,080	-3.40	1,566,799	-0.57
2010	12,640,250	2.62	1,765,057	12.65
2011	13,101,612	3.65	1,927,074	9.18
2012	13,637,937	4.09	2,081,865	8.03

FUENTE: Elaboración propia con base en datos del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Aunque el número de asegurados permanentes es bastante superior al de trabajadores eventuales, si observamos el ritmo al que crece cada sector podremos darnos cuenta que lo hacen de manera distinta, ya que el empleo eventual aumenta la mayoría de las veces a tasas cercanas a los dos dígitos, mientras la única caída que registra es muy cercana a cero. Las subidas del empleo permanente ocurren a tasas mucho más moderadas que el empleo eventual, a diferencia de las caídas las cuales son más profundas.

El fenómeno del empleo temporal o movilidad entre sectores sin lugar a dudas es una característica primordial de un mercado laboral flexible e informal; solución siempre propuesta por economistas de corte neoclásico como Edmund Phelps⁴⁸ al desempleo, basados en el argumento de que al limitar las barreras de entrada a un empleo, en automático las tasas de desocupación se verán reducidas, aunque con la contraparte de llegar a una situación de informalidad en la vida laboral⁴⁹, pues como ya se mencionó con anterioridad, el caso mexicano se encuentra en un escenario donde se prefiere laborar sin un contrato escrito, por lo que existe una población autoempleada, empleada en sectores formales bajo esquemas informales o empleada en sectores de baja productividad bajo esquemas informales.

La movilidad laboral puede llevar a escenarios donde sectores que tradicionalmente no acceden al mercado de trabajo por cuestiones de edad lo hagan en condiciones de informalidad; lo escrito a principio de este párrafo cobra sentido si se divide a la Población Ocupada y se comienza a describir respecto de cada estrato, lo que nos llevará a descubrir nuevas características de la informalidad en el mercado de trabajo nacional. Las cifras se muestran a continuación.

CUADRO 16

POBLACIÓN DE 14 AÑOS Y MÁS Y SU CONDICIÓN DENTRO DE LA PEA POR GRUPOS DE EDAD, PROMEDIO 2007-2012

GRUPOS DE EDAD	POBLACIÓN TOTAL	PO	%
14-29 años	32, 103, 579	15, 365, 769	47.86
30-44 años	23, 763, 837	17, 262, 248	72.64
45-59 años	17, 463, 377	11, 699, 432	66.99
60 o más años	12, 008, 172	4, 110, 313	34.22

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

⁴⁸ Phelps, Edmund (1968), "Money-Wage Dynamics and Labor Market Equilibrium", *Journal of Political Economy*, Pennsylvania, University of Pennsylvania, vol. 76, número 4, p. 681

⁴⁹ Weller, Jürgen (2009), *El nuevo escenario laboral latinoamericano*, Siglo XXI, Buenos Aires, p. 23

En la parte referente al estrato más joven del cuadro número 16 (14 a 29 años de edad), la alta cifra de ocupación que ronda casi la mitad de población total de esa edad nos lleva a un escenario que ya ha planteado la Organización Internacional del Trabajo anteriormente, en el que dicho estrato siempre es el más castigado al intentar buscar un empleo, debido a que esa población carece de experiencia laboral o aún se encuentra dentro de algún centro escolar, por lo que las cifras de desempleo juvenil siempre tienden a ser más altas que el resto de la población, por lo que la evidencia de altas cifras de ocupación para ese estrato de edad es condición clara de flexibilidad e informalidad en el empleo⁵⁰.

En lo referente al grupo de 60 años o más, la Población Ocupada es de 34.22%, cifra bastante alta si consideramos que en la actualidad ese segmento poblacional puede ser beneficiaria de un sistema de pensión siempre y cuando estuviera empleado en la formalidad los últimos años de su vida laboral, ya que la legislación del IMSS y del ISSSTE exige un mínimo de 500 semanas cotizadas (10 años aproximadamente), así como mantener sus derechos antes esas dos instituciones de salud (mantenerse registrado en alguna de ellas como trabajador activo) en promedio 5 años antes de solicitar dicho beneficio.

El hecho de que un 34.22% de ese segmento de la población esté activa nos lleva a plantearnos dos escenarios; el primero de ellos es que son personas que estando jubiladas optaron por acceder a un empleo, pero en condiciones de informalidad, ya que para disfrutar una pensión o jubilación es necesario no inscribirse de nueva cuenta al IMSS o ISSSTE como trabajador activo, lo cual aleja a esos trabajadores de los beneficios de la legislación laboral mexicana; el segundo, trabajadores mayores a 60 años que previo a alcanzar esa edad siempre fueron informales y no pudieron acceder al beneficio de la jubilación y por ende siguen laborando bajo el mismo esquema. En ambos casos la cifra da cuenta de un mercado del trabajo informal para el periodo de estudio.

En este punto ya hemos descrito al mercado laboral mexicano en cuanto a la ausencia de contratación escrita, pero debemos recordar que esa no es la única forma de acceder legalmente a un empleo en México, ya que existe la contratación colectiva representada por los sindicatos y que es regulada por la LFT.

La legislación laboral desde 1970 en su parte referente a las relaciones colectivas de trabajo y vida sindical ha permanecido sin ningún cambio después de la reforma de 2012, salvo por un anexo hecho al artículo 365, el cual es llamado 365 Bis⁵¹, el cual no interfiere en procesos de

⁵⁰ OIT (2005), *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, p. 45

⁵¹ Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o.

contratación de forma colectiva ni modifica las relaciones entre el grupo obrero y la empresa, por lo que la vida sindical mexicana debería tener un comportamiento creciente o estable con el tiempo al contar con el apoyo de un marco legal que promueve la asociación y da libertad para constituirse y redactar sus estatutos, ya que la misma Ley Federal del Trabajo en sus primeros artículos, así como en la Constitución Política mexicana en el artículo 123, promueven la creación de puestos adecuados para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, es decir, por ley, se debe fomentar el empleo de calidad ya sea de forma individual o colectiva. Las cifras se muestran a continuación.

CUADRO 17

NÚMERO DE SINDICALIZADOS EN MÉXICO COMPARADOS CON EL TOTAL DE PO

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

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

Los datos del cuadro número 17 muestran una tendencia de disminución en la vida sindical mexicana, por lo que una primera conclusión es que la Ley Federal del Trabajo antes de la reforma de 2012 y después de ella no era un motor para promover la contratación a través de sindicatos, privando de los beneficios a los trabajadores cuando ellos son parte de ese tipo de organizaciones.

constitucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda. Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos: I. Domicilio; II. Número de registro; III. Nombre del sindicato; IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo; V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo; VI. Número de socios, y VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso. La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.

El problema de una baja actividad sindical no es algo nuevo, ya que si revisamos la literatura especializada sobre el tema, a partir de los años ochenta, en el contexto de un nuevo modelo de desarrollo que promovió bajos salarios y “paz” laboral como principales ventajas competitivas⁵²; la inversión privada debía ser el motor para la generación de empleo a través de la contratación individual y no colectiva, tal como sucedía a mitad del siglo XX en México.

La nula promoción de la vida sindical en nuestro país y buena parte del mundo está basada en la concepción teórica de la “flexibilización de las relaciones del trabajo”, buscando que los trabajadores regresen sobre sus propios pasos en materia de conquistas laborales⁵³, debido a que de esa forma se puede promover la competencia interna por un puesto de empleo y los beneficios que conlleva, aunque con la desventaja que en todo mercado laboral existen tres actores principales que son el Gobierno, sector empresarial y trabajadores, donde de forma consistente el trabajador es quien menores posibilidades de imponer sus ideas tiene, a no ser que se organice en sindicatos y pueda ejercer alguna presión al sector privado y público⁵⁴, escenario que no está ocurriendo. En caso de que la fuerza sindical disminuya, la negociación siempre se dará entre sector privado y Gobierno, por lo que la voz de los obreros no será tomada en cuenta de la mejor manera, tal como ocurre en procesos flexibilizadores en nuestros días.

Otro punto de importancia para no promover la asociación obrera a pesar que la ley lo permite, es la idea de que un sindicato atenta contra el desarrollo y crecimiento económico, ya que dichos grupos y sus objetivos poco tienen que ver con los problemas de la productividad, porque su espacio privilegiado es el de las negociaciones con el Estado; a lo sumo, ellos asumieron una actitud protectora de los trabajadores en los procesos de trabajo, estableciendo sistemas de clientelas, defendiendo la no movilidad interna, estar en contra del despido, de la intensificación del trabajo y protegiendo el subir de puesto por antigüedad⁵⁵.

Lo escrito en el párrafo anterior puede ser cuestionado con facilidad, ya que existe un caso particular en México que dicta lo contrario, ya que en el periodo de 1940 a 1970, donde nuestro país creció una tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) de 6% durante todo ese ciclo, así como una tasa de crecimiento del PIB per cápita de 20%⁵⁶, la tasa de sindicalización promedio durante esas tres décadas que corren de 1940 a 1970 fue del 35%⁵⁷,

⁵² Bayón, María (2009), “Persistencia de un modelo social excluyente en México”, *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, volumen 128, p. 332

⁵³ Dávalos, José (1991), *Tendencias del sindicalismo en México*, UNAM, Ciudad de México, p. 125

⁵⁴ Piore, Michael (1983), *Los mercados internos de trabajo*, Alianza, Madrid, p. 66

⁵⁵ Enrique de la Garza Toledo (1995), *Sindicatos, flexibilidad y productividad laboral*, UAM Iztapalapa, Ciudad de México, p. 3

⁵⁶ Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México, Estadísticas Históricas

⁵⁷ Marshall, Adriana (2006), *Efectos de las regulaciones del trabajo sobre la afiliación sindical: Estudio comparativo de Argentina, Chile y México*, Instituto de Desarrollo Económico y Social, Buenos Aires, p. 13

mientras que para 1999-2012 dicho indicador se colocó con una tasa del 10%⁵⁸, y un crecimiento promedio del PIB de 2% en el mismo periodo (cuatro puntos porcentuales menos que en el periodo con mayor sindicalización).

Los datos mostrados en el cuadro número 17 y la posición que el Gobierno mexicano ha tomado a lo largo de los últimos años en materia de contratación colectiva, así como las alianzas que ha establecido con líderes sindicales, dan muestra de un mercado laboral en nuestro país donde la ley en este rubro, al igual que en el de la contratación individual, no se lleva a la práctica, ya que el contar con una legislación rígida en materia de promoción sindical, no ha servido para contrarrestar las ideas sobre la liberalización de todos los mercados que impera en la Administración Pública mexicana desde hace varios años, razón por la cual se observa una disminución del número de personas sindicalizadas, en busca de flexibilizar nuestro mercado de trabajo, pero que ha llevado a situaciones de informalidad en el mismo.

Justo en este punto estamos en condiciones de afirmar que las principales características de informalidad en el mercado de trabajo en México son el empleo sin contratación escrita (ya sea individual o colectiva), así como la temporalidad en el trabajo sobre los empleos permanentes y la no vinculación a sistemas de seguridad lo cual no sólo es indicador de no atención médica, sino de no contar con un sistema de ahorro para el retiro. Todo lo escrito en este párrafo no ha sido un impedimento para que las tasas de desocupación abierta sean bajas, tal como se muestra a continuación.

CUADRO 18

INDICADORES BÁSICOS DE EMPLEO 2007-2012

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

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

⁵⁸ Estimación propia con base a datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

INEGI en base a la información que se muestra en el cuadro número 18 llega a la conclusión que en México existe una tasa de desempleo abierto promedio de entre 5 y 6 por ciento en el periodo de estudio, la cual resulta menor a la de otros países para el mismo lapso de años como Estados Unidos con una tasa de 7.8%, Francia con 10.5%, Canadá al 7.2% o Alemania ubicada en 8.2%⁵⁹.

2) DIFERENCIA SALARIAL ENTRE LOS DOS GRUPOS DE ESTUDIO

Al igual que en el capítulo 2, es necesaria la implementación de un modelo econométrico de corte transversal para poder comprobar nuestra hipótesis. Las condiciones sobre un entorno no inflacionario o con un volátil tipo de cambio que puedan afectar el análisis de los resultados en materia salarial, no son un factor debido a lo expuesto en el capítulo 2. En lo referente a la composición de los dos grupos de estudio, éstos fueron elegidos de la misma manera que como se realizó en la industria de la construcción, por lo que la ecuación de regresión y pruebas realizadas son la mismas. A continuación los resultados.

2.1) REGRESIÓN AL GRUPO CON MENOS DE 9 AÑOS DE ESCOLARIDAD

```
. reg lnSALARIO ESCOLARIDAD EXPERIENCIA HORAS CONTRATO
```

Source	SS	df	MS	Number of obs = 38040		
Model	6759.26873	4	1689.81718	F(4, 38035) = 3274.29		
Residual	19629.3379	38035	.516086181	Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.2561		
				Adj R-squared = 0.2561		
				Root MSE = .71839		
Total	26388.6066	38039	.693725035			

lnSALARIO	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
ESCOLARIDAD	.0392057	.0017959	21.83	0.000	.0356857	.0427257
EXPERIENCIA	-.0025091	.0002575	-9.74	0.000	-.0030138	-.0020043
HORAS	.0162134	.0001929	84.06	0.000	.0158353	.0165914
CONTRATO	.3979193	.0090884	43.78	0.000	.3801058	.4157329
_cons	6.685461	.0187965	355.68	0.000	6.64862	6.722303

⁵⁹ Anuario de estadísticas del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo de 2013

2.2) REGRESIÓN AL GRUPO CON MÁS DE 9 AÑOS DE ESCOLARIDAD

```
. reg lnSALARIO ESCOLARIDAD EXPERIENCIA HORAS CONTRATO
```

Source	SS	df	MS			
Model	18030.3122	4	4507.57805	Number of obs =	83739	
Residual	31588.0719	83734	.377243078	F(4, 83734) =	11948.74	
Total	49618.3841	83738	.592543219	Prob > F =	0.0000	
				R-squared =	0.3634	
				Adj R-squared =	0.3633	
				Root MSE =	.6142	

lnSALARIO	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
ESCOLARIDAD	.0912245	.0007459	122.30	0.000	.0897625	.0926864
EXPERIENCIA	.0101578	.0001816	55.93	0.000	.0098018	.0105138
HORAS	.0107542	.0001195	90.02	0.000	.01052	.0109883
CONTRATO	.469926	.004551	103.26	0.000	.4610062	.4788459
_cons	5.993058	.0116939	512.49	0.000	5.970138	6.015978

3) ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el mercado del trabajo en general, el grupo con menor escolaridad percibe un 3.9% más al salario en caso de continuar los estudios hasta concluir la secundaria, lo que significa que si un analfabeta desea invertir en escolaridad y termina la educación básica (primaria y secundaria), su salario se verá mejorado en la cifra mencionada. Para el grupo con más escolaridad, el terminar estudios de posgrado significa ganar un 9.1% más en el salario.

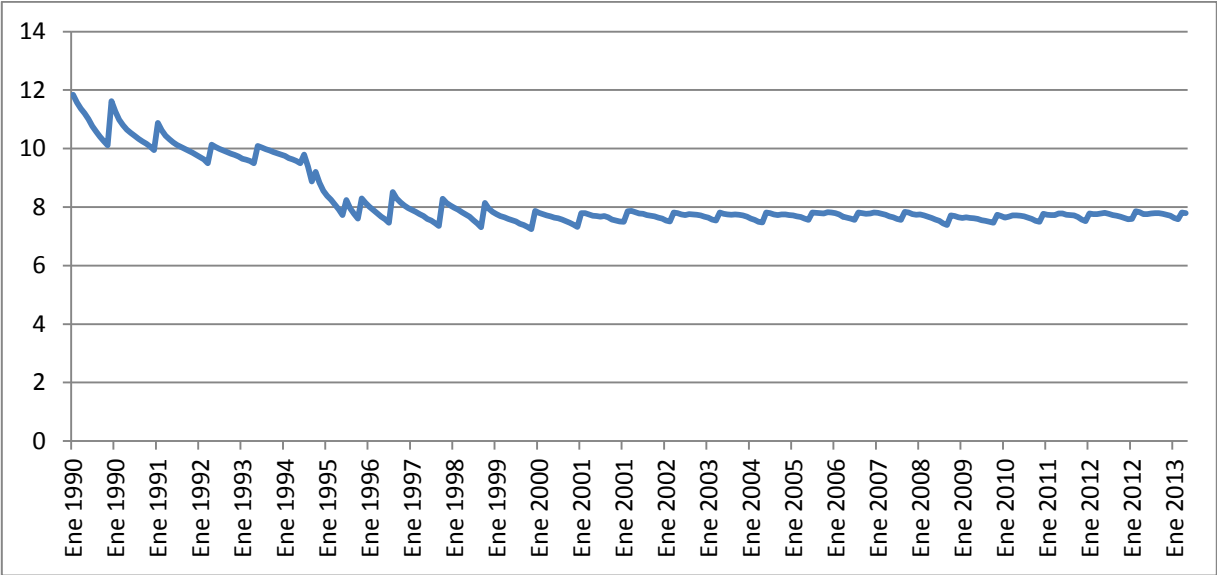
A pesar de que los porcentajes son amplios entre en grupo y otro, el fenómeno reportado en la industria de la construcción se vuelve a repetir en el mercado del trabajo en su conjunto, ya que el promedio salarial durante el periodo de estudio tomado de la ENOE para el grupo menos escolarizado por mes es de 3,686 pesos mensuales, mientras que para quien posee más de 9 años, la cifra se ubica en 6,164 pesos para el mismo periodo de tiempo.

A pesar que existe una diferencia tal como se plantea en la hipótesis principal, los datos dan muestra de un mercado laboral con un salario rígido a la alza, ya que el gráfico 3 que se encuentra en la siguiente página nos enseña como el salario real mexicano desde 1997 a la fecha tiene una tendencia a permanecer alrededor de los 8 dólares por día; si la paga mexicana

la comparamos con el salario real en otros países al convertirlo por hora, México ofrecería un salario de 1 dólar por hora (la jornada legal es de 8 horas por día), mientras que para el mismo periodo Brasil tiene un promedio de 4 dólares por hora, Filipinas de 3 y Estados Unidos de 5⁶⁰. Los datos mostrados hasta este punto dan cuenta de una paga real rígida a la alza, ya que aunque en términos nominales año con año se revisan por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos el aumento al salario mínimo y se lleva a cabo, de forma real dicho indicador se mantiene estancado en una banda cercana a los 8 dólares diarios o 1 dólar por hora.

GRAFICA 3

SALARIO REAL EN MÉXICO MEDIDO EN DÓLARES PARA EL PERIODO 1994-2013, 2012=100



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

Al transformar las cifras de dólares a pesos, el salario real mexicano está estancado en una banda que ronda los cien pesos diarios, tal como se puede apreciar a continuación.

⁶⁰ OIT, Informe sobre salarios

CUADRO 19

EVOLUCIÓN DEL SALARIO REAL ANUAL EN PESOS MEXICANOS 2007-2012, 2012=100

AÑO	SALARIO REAL
2007	101.5
2008	100.08
2009	99.76
2010	100.39
2011	101.16
2012	101.37

FUENTE: Elaboración propia con base en estadísticas históricas de BANXICO.

La evidencia mostrada hasta punto, nos lleva a la comprobación de nuestra hipótesis en el mercado laboral en México en general, pero con un techo muy bajo de 6,164 pesos por mes.

En lo referente a las horas extra trabajadas, en ambos grupos de estudio dicho beneficio es prácticamente inexistente al salario, debido a que para los dos casos se reportan aumentos de tan sólo el 1% al ingreso, por lo que sin importar si se cuenta con una alta o baja escolaridad, el laborar más allá de la jornada laboral legal no significa mejoras en el salario recibido, lo cual es consecuencia evidente de no contar con un contrato escrito o pertenecer a un sindicato, elementos de flexibilidad laboral, pero que están propiciando un entorno de informalidad.

Los resultados obtenidos para la experiencia laboral no son relevantes para mejorar el ingreso al interior del grupo con mayor escolaridad, ya que tan sólo influye el 1% en dicho rubro, mientras que para el otro grupo sucede lo mismo, lo que es explicado en buena medida porque el grueso de la población ocupada se encuentra empleada en sectores de baja productividad y autoempleados por lo que no existe ninguna barrera al momento de acceder a un empleo, mientras que para los ocupados en sectores formales, las condiciones de informalidad son las dominante; lo cual queda confirmado si revisamos ambas regresiones a cada grupo de estudio y nos percatamos que el contar con un contrato escrito mejora en casi 40% el ingreso para trabajadores con baja y alta escolaridad, situación de la que solamente el 30% de la población ocupada puede gozar.

CONCLUSIONES

A pesar de que el mercado de trabajo en general para México y el de la industria de la construcción en específico se consideran informales de acuerdo a las distintas mediciones hechas por organismos como la OIT o el INEGI, las características que definen esa informalidad para ambos mercados del trabajo pasan por la ausencia de una contratación escrita ya sea individual o colectiva (vida sindical), que deriva en el nulo acceso a la seguridad social y sistemas de ahorro para el retiro, y por ende, no poder gozar de todos los beneficios de la legislación laboral mexicana como el pago de horas extra (en el modelo dicha variable no suma al salario percibido) o situaciones que valoren la experiencia laboral adquirida a lo largo de los años (en el modelo dicha variable tampoco suma de forma considerable al ingreso).

Además de los elementos ya mencionados en el párrafo anterior, tanto en la industria de la construcción como en el mercado laboral en su totalidad, existe un salario real estancado desde hace varios años (el tipo de cambio y la inflación no afectan a dicho estancamiento), siendo para el subsector constructor de 14 dólares por día, mientras que para el mercado laboral en su conjunto de 8 dólares, lo que significa una paga por hora de un dólar para el mercado laboral en general y de 1.75 dólares para la industria de la construcción, calculados en caso de que se laboren jornadas de 8 horas diarias, tal como marca la legislación. Debido a que la media diaria de horas trabajadas tanto para la industria de la construcción, como para el mercado en su conjunto es de 10 horas (no existe beneficio monetario por laborar dos horas extra al día), el salario por hora queda fijado en 0.8 dólares y 1.4 dólares respectivamente.

El hecho que la paga se duplique en la industria de la construcción respecto al mercado laboral en su conjunto, no significa que las condiciones de empleo sean mejores, debido a que al interior de la industria constructora entre los dos grupos estudiados no existe diferencia salarial considerable. Además de no cumplirse la brecha salarial entre los grupos de estudio, tampoco existe evidencia suficiente para afirmar que el grupo con mayor escolaridad cuenta con mejores condiciones de empleo, por lo que la informalidad es algo que afecta tanto a población ocupada con baja y alta escolaridad en el subsector de estudio.

Lo escrito hasta aquí toma fuerza si al subsector constructor ya no lo analizamos con dos grupos, sino en cinco tal como se hizo en el capítulo 2, donde cada grupo representa la educación primaria hasta el posgrado, podemos ver que la diferencia entre el primero y el último grupo en materia salarial recibida por día es de tan sólo 60 pesos, lo que significa un premio muy corto en caso de que se elija el camino de la inversión escolar. La brecha entre el grupo con primaria respecto al de secundaria y bachillerato no muestra cambios significativos.

Otro elemento persistente tanto en el mercado laboral de la industria de la construcción como el general, es el hecho de la movilidad de los trabajadores, ya que la contratación y afiliación

temporal al IMSS o ISSSTE muestra mejores cifras que el rubro de contratación permanente, lo que ha llevado a nuestro país a contar con tasas de desempleo abierto menores a la de países europeos desarrollados económicamente y Estados Unidos, pero con mala calidad en el empleo, gracias a que en México es común ver grandes cantidades de Población Ocupada de todas las edades en algún trabajo, sin importar si se carece de años invertidos en escolaridad, experiencia o capacitación como es el caso para el estrato más joven, o si se es muy mayor y en teoría debería estar disfrutando de una jubilación y por ende estar retirado del empleo, por lo que no resulta común que un anciano pueda convivir con un joven sin ningún tipo de experiencia laboral en la misma unidad productiva y bajo las mismas condiciones de contratación, sin importar los factores ya mencionados de escolaridad y experiencia laboral.

Lo descrito en el párrafo anterior ocasiona en el subsector constructor se labore en condiciones no sólo informales, sino también precarias, ya que en dicho ramo la actividad se considera de riesgo debido a la naturaleza del trabajo, y aun así, la afiliación a la seguridad social es un beneficio que solamente gozan muy pocos trabajadores de campo, siendo la mayoría de los afiliados al IMSS empleados en oficinas para labores administrativas. En el mercado del trabajo en su conjunto, la baja afiliación a la seguridad social es un problema que a su vez no solamente daña la calidad de vida de las personas al no contar con atención médica, sino las aleja de estar inscritos a un sistema de ahorro para el retiro (es necesario que se cuente con afiliación al IMSS o ISSSTE para contar con dicho beneficio) y las obliga a laborar en edades donde teóricamente debería estar ya retirados.

Las altas condiciones de informalidad en el empleo y nula diferencia salarial entre los grupos de estudio en la industria de la construcción, se da bajo el manto de empresas que año con año crecen en cantidad a pesar de que existen subidas y bajadas en el Producto Interno Bruto nacional y del ramo, aunque con la característica de que solamente el 14% de las compañías constructoras generan casi el 80% de obra de nuestro país, dejando un porcentaje muy bajo al resto, tal como se mencionó en el párrafo anterior, mientras que en tema de generación de fuentes de trabajo el dato se vuelve a repetir a favor de las empresas de gran tamaño, por lo que no debería existir una justificante a las condiciones de informalidad, ya que el empleo es generado por empresas formales. En el caso del mercado laboral en su conjunto, la dinámica resulta similar a la mencionada en la industria de la construcción, por lo que tampoco podemos afirmar que se cumple la hipótesis de a mayor escolaridad, mejores ingresos o condiciones de empleo alejadas de la informalidad.

El mercado del trabajo en general para México, así como el de la industria de la construcción poseen la característica de pagar salarios similares a la población ocupada con pocos y muchos años de escolaridad, así como tener un techo salarial bajo, además de contar con condiciones de informalidad para la mayor parte de la Población Ocupada sin importar el nivel de estudios,

por lo que estamos en condiciones de afirmar que lo que ocurre a nivel general, se refleja de manera similar a nivel subsectorial en la industria de la construcción, lo cual viene motivado por factores como la ausencia de un seguro de desempleo, lo que provoca que la población ocupada opte por la informalidad en un caso de emergencia económica al quedar desempleado o aceptar un empleo generado por una empresa formal, pero bajo condiciones totalmente precarias e informales.

BIBLIOGRAFÍA

Amadeo, Edwuard y Camargo, José (1995): *Flexibilidad laboral, productividad y ajuste*, PUG, Río de Janeiro

Bayón, María (2009), “Persistencia de un modelo social excluyente en México”, *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, volumen 128, pp. 331-347

Bensusán, Graciela (2000), *Sindicatos y política en México*, UAM-Iztapalapa, México

Dávalos, José (1991), *Tendencias del sindicalismo en México*, UNAM, Ciudad de México

Capocasale, Alejandra (2001), *Capital humano y educación*, Nueva Sociedad, Buenos Aires, p. 29

De la Garza, Enrique (1995), *Sindicatos, flexibilidad y productividad laboral*, UAM Iztapalapa, Ciudad de México

Gómez, Luis (1999), *Pensamiento económico de William Petty*, Universidad de Bogotá, Bogotá

Gould, John (2000), *Teoría microeconómica*, FCE, México

Keeley, Brian (1990), *Capital humano*, OCDE, México

Keynes, John (2000), *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, pp. 178

Levy, Santiago (2010), *Buenas intenciones, malos resultados*, Océano, México, p. 75

Lewis, Arthur (1954), *Economic development with unlimited supplies of labor*, Manchester School of Economics and Social Studies, volumen 28

Lezama, Edmar (2014), *Flexibilidad laboral como determinante de la contratación y las condiciones de empleo en México de 2007 a 2012*, *Revista Acta Sociológica*, UNAM, México, volumen 64, p. 81

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

Marshall, Alfred (1990), *Principios de Economía*, Síntesis, Madrid, p. 54

Marx, Karl (2012), *El Capital volumen 1*, FCE, México, p. 93

Meyer, Lorenzo (2009), *Una historia contemporánea de México*, Océano, México

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

OIT (2005), *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, pp. 98.

OIT (1971) *Informe Kenia*, OIT, Ginebra, pp. 45.

Phelps, Edmund (1968), "Money-Wage Dynamics and Labor Market Equilibrium", *Journal of Political Economy*, Pennsylvania, University of Pennsylvania, vol. 76, número 4, pp. 678-711

Piore, Michael (1983), *Los mercados internos de trabajo*, Alianza, Madrid

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

Ross, Stephen (1948), *Trade Union Wage Policy*, Berkeley, University of California Press

Ruíz, Clemente (2006), *Integración de los mercados laborales en América del Norte*, Facultad de Economía de la UNAM, Ciudad de México

Saldivar, María (2010), *Mujeres en la industria de la construcción*, CMIC, México,

Say, Jean (2001), *Tratado de economía política*, FCE, México, p. 129

Smith, Adam (2012), *Investigación y causa sobre el origen de la riqueza de las naciones*, FCE, México, p. 123

Tokman, Víctor (1990), *De la informalidad a la modernidad*, OIT, Lausana,

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

Weller, Jurgen (2009), *El nuevo escenario laboral latinoamericano*, Siglo XXI, Buenos Aires

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2013, INEGI

Anuarios estadísticos del IMSS e ISSSTE

Anuario estadístico del Congreso de la Unión (2000)

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

Anuario estadístico de KPMG (2013)

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

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México del año 2013

Glosario de términos de la Organización Internacional del Trabajo

Censo de Población y Vivienda 2010, Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México