



Denarius

REVISTA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

NÚMERO 43, JULIO-DICIEMBRE DE 2022



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa

División de Ciencias Sociales y Humanidades
Departamento de Economía



Dr. José Antonio de los Reyes Heredia
RECTOR GENERAL

Dra. Norma Rondero López
SECRETARIA GENERAL

• • •

UNIDAD IZTAPALAPA

Dra. Verónica Medina Bañuelos
RECTORA DE UNIDAD

Dr. Juan José Ambriz García
SECRETARIO DE UNIDAD

Mtro. José Regulo Morales Calderón
DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS
SOCIALES Y HUMANIDADES

Dra. Rosalinda Arriaga Navarrete
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA





Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa

COMITÉ EDITORIAL

Rosalinda Arriaga Navarrete

UAM-IZTAPALAPA

PRESIDENTE

Antonio Barba Álvarez

UAM-IZTAPALAPA

Graciela Carrillo González

UAM-XOCHIMILCO

Guadalupe Huerta Moreno

UAM-ÁZCAPOTZALCO

Heri Óscar Landa Díaz

UAM-IZTAPALAPA

Josefina León León

UAM-ÁZCAPOTZALCO

Eddy Lizarazu Alanez

UAM-IZTAPALAPA

Eduardo Ramírez Cedillo

UAM-IZTAPALAPA

Alejandro Toledo Patiño

UAM-IZTAPALAPA

Fortino Vela Peón

UAM-XOCHIMILCO

Magnolia Miriam Sosa Castro

UAM-IZTAPALAPA

Lilium Itzel Pérez Vázquez

ASISTENTE EDITORIAL

UAM-IZTAPALAPA

CONSEJO ASESOR

Luis Enrique Arjona Béjar

UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

Ignacio Llamas Huitrón

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Fabrizio Mieres Lasso

AMUNDI ASSET MANAGEMENT - BARCELONA

Luis Montaña Hirose

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

José Jorge Mora Rivera

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS

SUPERIORES DE MONTERREY

Ignacio Perrotini Hernández

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

José Antonio Romero Tellaeché

EL COLEGIO DE MÉXICO

Juan Tugores Ques

UNIVERSIDAD DE BARCELONA

DENARIUS. Número 43, Julio-diciembre de 2022, es una publicación semestral editada por la Universidad Autónoma Metropolitana a través de la Unidad Iztapalapa, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Departamento de Economía. Prolongación Canal de Miramontes 3855, Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios, Alcaldía Tlalpan, C. P. 14387, Ciudad de México y Av. San Rafael Atlixco, Núm. 186. Col. Vicentina, Alcaldía Iztapalapa, C. P. 09340, Ciudad de México, teléfonos 5558044768 y 5558044769. Página electrónica: <https://denarius.izt.uam.mx/index.php/denarius> y dirección electrónica: denarius@xanum.uam.mx. Editor Responsable: Rosalinda arriaga Navarrete. Certificado de Reserva de Derechos al Uso Exclusivo de Título No. 04-2004-011510200000-102, ISSN 2448-5403, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número: Lilium Itzel Pérez Vázquez. Fecha de última modificación 3 de octubre de 2022. Tamaño del archivo: 3,247 MB.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Contenido

07 Prólogo

Rosalinda Arriaga Navarrete
Liliam Itzel Pérez Vázquez

11 El Futuro del Trabajo en América Latina

Enrique de la Garza Toledo

51 Salario mínimo, distribución salarial y pobreza en México. Un análisis de largo plazo

Enrique Hernández Laos

113 Contratación de trabajo en la industria manufacturera en México. Un enfoque de los nuevos Keynesianos, 2010-2021

Fernando Guadalupe Gaona Montiel

141 El trabajo digital como transición hacia los nuevos entornos laborales

Eduardo Ramírez Cedillo
Rocio Aguilar Trujillo

169 Jubilación en Chile y México. Alcances y evidencias.

Felipe Merchant Fuentes
Hector Gustavo Amin Velazquez Ortiz

RESEÑAS

193 *Thomas Piketty, Capital et ideologie, Editorial Seuil*

Gabriel Alberto Rosas Sánchez

209 *Nicholas Washott, Samuelson Friedman. The Battle Over the Free Market, W.W. Norton y Company*

Maria Guadalupe Jaimes Gutiérrez



PRÓLOGO

Rosalinda Arriaga Navarrete
Liliam Itzel Pérez Vázquez

Esta obra es un esfuerzo del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Unidad Iztapalapa, por brindar un homenaje al acreedor del *Premio Nacional de Historia, Ciencias Sociales y Filosofía*, Enrique de la Garza Toledo (San Buenaventura, estado de Coahuila, 31 de enero de 1947 - Ciudad de México, 24 de marzo de 2021), quien fue parte de nuestra comunidad como Profesor e Investigador distinguido en el Doctorado en Estudios Sociales de la Universidad Autónoma Metropolitana e investigador del Sistema Nacional de Investigadores Nivel III. Comprometido con la docencia y la calidad académica, colaboró en la elaboración de programas de licenciatura y de posgrado en la UAM. Dirigió al equipo que inició las actividades de la Maestría en Sociología del Trabajo (1987), y con la aprobación del proyecto de Maestría y Doctorado en Estudios Sociales de la UAM (1999) contribuyó a la formación de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo y a la realización de sus Congresos.

Este número se dedica a su memoria, invitando a participar a autores y críticos especializados en temas sobre reestructuración productiva y respuesta sindical en México, donde Enrique de la Garza dejó un legado de alto nivel en los estudios sobre teorías sociales, estudios del trabajo, relaciones industriales, metodología de las ciencias sociales y teoría social. La agenda de investigación que queda pendiente ha de apegarse a la corriente de pensamiento de los nuevos estudios laborales en América Latina y el desarrollo de una perspectiva en teoría social con una metodología distinta a la hipotética deductiva, la teoría del crecimiento y del estructuralismo y del constructivismo radical.

Las cinco investigaciones que reúne la revista retoman discusiones de temas teóricos y sociales, sobre todo relacionados a estudios del trabajo, relaciones industriales y metodología de las ciencias sociales. Temas que son de interés trascendental para las organizaciones, instituciones gubernamentales y la sociedad en general.

En «El futuro del Trabajo en América Latina», Enrique de la Garza Toledo presenta un trabajo cuyo objetivo es evitar la homogenización del contexto laboral en el tiempo, dado que, al generalizarlo, puede llevar a unilateralizar el análisis del mismo. Incluso reducir el pensamiento sobre el futuro del trabajo en térmi-

nos de los puestos de trabajo o el número de trabajadores empleados, puede limitar los resultados. El autor propone repensar este análisis incluyendo cuestiones como las relaciones laborales y sindicales, como variables no lineales. Evitar la desvinculación de los temas de subjetividad y el tradicional concepto de trabajo de la economía política ha sido una postura que ha caracterizado la mayoría de los artículos de este autor. Donde incluso hablar sobre el futuro del trabajo en América Latina sostiene que este dependerá de la entrada y de la persistencia o no del modelo económico o productivo imperante. Así mismo, el estudio del trabajo, según el autor, está enmarcado por ciertos límites, entre ellos: el uso de modelos econométricos de corte estructuralista, los cuales reducen el análisis de empresarios y trabajadores a capital y trabajo, donde los sujetos involucrados en los procesos son actores racionales. Adicionalmente, en dichos procesos se omiten o evitan los resultantes de las interacciones entre estructura o subjetividades. Todo esto en diferentes niveles de realidad, no solo el individual, como en la Economía Neoclásica. Después de realizar el análisis de datos estadísticos sobre la producción a la entrada del modelo neoliberal, el autor deja abierto a discusión dos escenarios uno sobre el triunfo de las fuerzas de continuidad del modelo económico en 2018; y un segundo sobre la crítica y eventual modificación del modelo económico.

Por otra parte, el artículo «Salario mínimo, distribución salarial y pobreza en México: un análisis de largo plazo (1950–2018)», Enrique Hernández Laos realiza un análisis interesante sobre la concepción del salario tanto en la teoría neoclásica como en la marxista, los cuales, según el autor, comparten la premisa de que un menor volumen de salarios se traduce en una mayor ganancia capitalista y una consecuente lucha entre capitales en el mercado. Asimismo, el cambio en los ingresos salariales tiene incidencias en el nivel de precios de los bienes y servicios, lo cual, a su vez, influye en el nivel adquisitivo de los trabajadores y en su bienestar. Tomando esta dinámica como referencia, Enrique Hernández Laos emprende una investigación haciendo una evaluación del salario mínimo, los salarios manufactureros reales, la productividad laboral y los niveles de bienestar en México en la segunda mitad del siglo *xx* y principios del *xxi*. Resulta reveladora la tendencia a mantener el salario mínimo real en un nivel estable a lo largo de las décadas analizadas en México y la precariedad del poder adquisitivo del salario en comparación con el valor per cápita del PIB en México, comparado con el de otros países latinoamericanos. Asimismo, el autor evidencia que para los salarios manufactureros se ha empleado una política en la que estos se encuentran

atados al crecimiento del salario mínimo. Lo anterior permite plantear al lector una discusión controversial en la que estas tendencias contractivas del salario real mínimo han impuesto limitaciones importantes para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores en México.

En el artículo «Contratación de trabajo en la industria manufacturera en México. Un enfoque de los nuevos keynesianos, 2010–2021», presentado por Fernando Guadalupe Gaona Montiel, se describen los factores que tienen relación con la demanda de trabajo, donde a través de un modelo econométrico se describe el nivel de elasticidad entre los niveles de contratación del personal de la industria manufacturera ante cambios en los principales determinantes del empleo. Se muestra que la productividad sucumbe de ser el predominante para mover los niveles de empleo y sobresale el salario real como el principal explicativo de los niveles de contratación en las manufacturas en un mercado de trabajo poco flexible. Por otra parte, afirma que la oferta excesiva de trabajo ha sido reflejo de una demanda efectiva insuficiente. Finalmente, se resalta el sesgo exportador de dicho sector y aboga por considerar la influencia de los capitales y las señales de los mercados internacionales en la instrumentación de mejores políticas.

En «El trabajo digital como transición hacia los nuevos entornos laborales», de Eduardo Ramírez Cedillo y Rocío Aguilar Trujillo, se realiza el análisis teórico y estadístico de las relaciones laborales bajo condiciones digitales en México y algunos países de América Latina, resaltando los alcances y limitaciones que ha ofrecido el teletrabajo. Se destaca el hecho de que el confinamiento llevado a cabo por la aparición del virus conocido como SARS-CoV-2 no sólo sucumbió en un primer momento las relaciones laborales entre empresas y trabajadores de primera línea –para atender obligaciones e intercambio de información vía remota–, sino que progresivamente ha venido a reconstruir las formas de comunicación. Ante las medidas para un retorno seguro, las grandes y medianas empresas osan implementar el teletrabajo como una medida permanente. Los autores evidencian que las regulaciones legales y políticas públicas aún no cesan de ponerse al corriente con el desarrollo de estrategias utilizando el potencial de las TIC para otorgar y garantizar la construcción de una Sociedad de la Información y Conocimiento (SIC).

Por último, en el trabajo titulado «Jubilación en Chile y México. Alcances y evidencias», de Felipe Marchant Fuentes y Héctor G. A. Velázquez Ortiz, se aborda una investigación la cual sostiene que el sistema de pensiones implementado en países de América Latina, y particularmente las Afores de México, se han basado

en el sistema de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) establecido en Chile durante los años ochenta. Después de emplear una metodología estadística para el análisis de datos, se llega a la conclusión de que, ante la evidente desigualdad en la cobertura de las Afores, urge ampliar la concepción del concepto de trabajo para reconocer la diversidad de sujetos laborales (independientes, informales, trabajo de reproducción, familiar no remunerado, entre otras expresiones).

En virtud del seguimiento al diseño y protocolo de la revista, este número aneja dos reseñas. La primera, corresponde al libro de Nicholas Washott y Samuelson Friedman, *The Battle Over the Free Market*, escrita por María Guadalupe Jaimes Gutiérrez. La segunda, es una reseña escrita por Gabriel Alberto Rosas Sánchez referida al libro *Capital et Ideologie*, de Thomas Piketty.

A partir de la lectura de los cinco primeros artículos se hace evidente el sesgo hacia la necesidad de ampliar la forma en la que se analiza el concepto de trabajo, no solo desde una concepción teórica sino respecto a su análisis empírico. Donde incluir temas de subjetividad y variables no lineal que convengan y justifiquen al modelo neoliberal, será posible ampliar los resultados y posibles escenarios del trabajo para cada región en el capitalismo vigente, en el capitalismo vigente. Lo anterior ante la clara incidencia de este concepto sobre la generación estratégica de políticas públicas y reformas laborales para la determinación del salario, la mejora de condiciones laborales de los trabajadores y en general las relaciones sociales de producción. Y es Enrique de la Garza quien, a través de su método configuracionista, nos brinda una breve introducción de cómo comenzar a reestructurar las formas en que puede evitarse unilateralizar los resultados de los estudios laborales.

El Futuro del Trabajo en América Latina¹

| Enrique de la Garza Toledo²

INTRODUCCIÓN

No podemos pretender analizar el futuro del Trabajo en el mundo. Como veremos, la diversidad de contextos de lo laboral es tal que pretender generalizar fácilmente puede llevar a unilateralizar el análisis. En esta medida, nos concretaremos a reflexionar sobre Latinoamérica, tomando sus países más emblemáticos.

Tenemos que decir, también, que en nuestra perspectiva acerca de los estudios en ciencias sociales sobre el futuro, nos parecen poco útiles las proyecciones, simples o complejas, del pasado sobre el futuro, a través de puras variables estructurales. Porque el futuro, desde nuestro punto de vista, no es resultado solo del autoajuste de las estructuras, sino, también, de la reflexión e interacciones de los sujetos sociales. Para el tema laboral, principalmente, de empresarios, sindicatos y Estado. Influyéndolas variables macroeconómicas, pero también las instituciones y las interacciones entre sujetos como los mencionados. En esta medida, abordar el problema del futuro en una temática social, es más bien definir el espacio de lo posible, enmarcado por parámetros que lo delimitan y dentro de los cuales los sujetos fundamentales interacciones. De tal manera que, el resultado final en el futuro es resultado de estructuras e instituciones, pero también de los sujetos colectivos con capacidad de reflexión.

También convendría aclarar, que podemos entender por futuro del Trabajo. Resulta reductivo pensar este futuro solo en términos de futuro de los puestos de trabajo o bien del número de trabajadores empleados o de sus calificaciones. El futuro del

¹ Esta obra fue originalmente publicada por Enrique de la Garza Toledo en la Revista Trabajo, "El futuro del trabajo en América Latina", Año 10. No. 15, Enero-Junio de 2018. Tercera Época. Bajo la autorización de la coordinación editorial de Juan José Morales Márquez y con motivo conmemorativo al Homenaje del recién fallecido Dr. Enrique de la Garza Toledo, la revista Denarius retoma esta obra como el pilar temático de los artículos que en esta revista se publican. La obra original puede consultarse en: <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/Revista-Trabajo15.pdf>

² Profesor-Investigador en la Universidad Autónoma Metropolitana. Email: egt57@hotmail.com.
Página Web: <http://spgwe.izt.uam.mx/pages/egt> y <http://www.izt.uam.mx/sotraem>

Fecha de recepción: 00/09/2017 • Fecha de aceptación: 00/11/2017

Trabajo debe incluir a los puestos de trabajo, pero también a las relaciones laborales y sindicales. Estas últimas están presionadas por los cambios en los puestos de trabajo, pero también por el sistema de relaciones de trabajo, el modelo económico y político, así como las relaciones de fuerza entre los tres grandes actores mencionados. Es decir, no hay una relación lineal entre cambios en los puestos de trabajo con políticas laborales de las empresas, del Estado o de los sindicatos. En todo caso, las nuevas formas de trabajar presionan pero no determinan linealmente a las segundas.

En particular, el futuro del trabajo no depende solamente del nivel de informatización, de robotización y automatización de los puestos de trabajo. El factor tecnológico, ahorrador de mano de obra, cuando se tiene el mismo volumen de producción, está mediado, en América Latina³, por parámetros como los siguientes:

Si el modelo económico es Extractivista o manufacturero exportador. En términos muy esquemáticos las economías latinoamericanas tienen su parte más dinámica en la exportación de productos primarios (carne, cuero, productos agrícolas o ganaderos y minería), modelo que corresponde a casi todo este subcontinente o bien, Manufacturero exportador, como el caso emblemático de México y su extensión parcial a algunos países de América Central y la República Dominicana. El segundo modelo es más susceptible de robotización que el primero.

1. Sin embargo, a mayoría de la población en América Latina trabaja en los servicios. Este es el sector que más crece, frente al estancamiento de la industria. De estos servicios, la mayoría se encuentra en la informalidad de baja productividad y calificación de la mano de obra. De la población total ocupada en 46% está en la informalidad. Aunque el trabajo asalariado se mantiene mayoritario (64% de la Población Total Ocupada), y el trabajo por cuenta propia crece, pero es todavía minoritario (27% de la PTO). Si la mayoría de la población ocupada se encuentra en los servicios y estos tienden a aumentar, a la vez se trata de servicios precarios en los que no hay tendencias a su automatización.
2. Es cierto que los servicios precarios conviven con los modernos (bancos, telecomunicaciones, servicios de salud o educativos) y que estos tiende a una mayor informatización. Sin embargo, esta tendencia puede verse atem-

³ Aunque nos centraremos en América Latina, una parte de nuestras reflexiones podrían ser punto de partida para contextos diferentes como la industrialización del sureste asiático no desarrollado, o bien economías extractivistas de Asia o Africa

perada, primero, porque una parte importante de las tareas que realizan los trabajadores son de interacción directa (cara a cara, a través de internet o por teléfono) con los usuarios, y estas interacciones comprenden dimensiones emocionales, estéticas, cognitivas o éticas que difícilmente un robot puede proporcionar. En cuanto a la informatización, la baja penetración del internet en esta sociedad empuja al trato directo en oficinas, a diferencia de otros países (cajeros bancarios, centro de atención a clientes, etc.). Por otra parte, el decir servicios informatizados con intervención del empleado no significa alta calificación. Muchos autores utilizan la categoría de taylorización de los servicios informatizados o modernos, como en los *Call Centers*.

Es decir, el futuro del Trabajo dependerá de entrada de la persistencia o no del modelo económico o productivo imperante. Y dentro de un país, puede haber heterogeneidades importantes.

Analicemos un caso extremo. El caso de un modelo económico claramente manufacturero exportador. Entendiendo por este, el que basa el mayor porcentaje de sus exportaciones en la manufactura, como es el caso de México (exportaciones de la manufactura/exportaciones totales= 82.5%). Este modelo, ha sido sobre todo de un tipo especial de manufactura, la llamada “maquiladora” exportaciones maquiladoras/exportaciones en la manufactura=42%). Es decir, industrias de ensamble de bajo valor agregado, bajos salarios, baja calificación de la mano de obra. A cargo, sobre todo de empresas multinacionales, grandes en número de trabajadores, que ensamblan para la exportación hacia los Estados Unidos. Estas plantas pagan menos que el promedio de la industria manufacturera en el país, importan la mayor parte de sus insumos o componentes y la mayor parte de su valor agregado son los salarios. En esta medida, los salarios bajos han sido una condición para su reproducción en el país. La mayoría son intensivos en mano de obra y no utilizan tecnología de punta. Están concentradas en autopartes, productos eléctricos o electrónicos y vestido. En lo que va del siglo XXI, hemos reconocido un nuevo fenómeno en la manufactura de este modelo, la llegada de filiales de las grandes corporaciones automotrices en una nueva generación, aunque el centro siguen siendo las autopartes. Las automotrices ensambladoras de esta nueva generación sí son robotizadas y, para estas cabe analizar los efectos futuros de una mayor robotización, no así en autopartes. Las autopartes, que son en general maquiladoras intensivas en mano de obra, representan 850 000 trabajadores. En tanto que en la maquila son 3 millones. Por su parte las ensambladoras, con tecnología de punta, solo emplean 68 000 trabajadores. Es decir, el impacto de la Industria Automotriz en

general, con todo y su gran dinamismo exportador en México, solo representa el 3 % del PIB, el 8% del total exportado, utiliza solo el 26% de insumos nacionales y sus trabajadores son el 0.6% de la PEA. Los trabajadores de las fábricas de autopartes ganan menos que el promedio en la manufactura. En cambio las ensambladoras pagan mejor, pero en estas los salarios solo representan el 6.6% del valor agregado. Aunque las ensambladoras pagan mejor que las de autopartes, en la comparación en dólares por hora con los Estados Unidos, en este país las empresas pagan 9 veces más que en México. Es decir, sigue siendo cierto, a pesar del cambio tecnológico en ensamble de automóviles, que el modelo manufacturero exportador es sobre todo maquilador –incluyendo la fabricación de autopartes y el pequeño estrato de alta tecnología es también de bajo salario en la comparación internacional. Volvamos a nuestro problema acerca del futuro del trabajo, que en algunas versiones actuales aparece como fin del trabajo por automatización, en particular robotización. Con respecto a esta última propuesta, históricamente, cada revolución industrial ha sido ahorradora de mano de obra, si se analizan puestos específicos de trabajo. Pero, no se puede demostrar que dichas revoluciones se han traducido en el largo plazo en un aumento del desempleo. Más bien, ha habido ahorro de mano de obra y, a la vez la apertura de ocupaciones que no existían a raíz de las nuevas tecnologías. Por ejemplo, la anterior revolución en telecomunicaciones (sistema digital, fibra óptica, celular) redujo trabajadores en centrales telefónicas pero requirió de centros de atención a clientes, que son ahora la categoría más abundante. Además, las nuevas tecnologías no eliminan en forma absoluta a las bajas calificaciones, aunque sí las transforman en conocimientos, habilidades, experiencia. Dándose una segmentación del mercado interno de trabajo, entre trabajadores informatizados o de vigilancia de robots de bajas calificaciones, con respecto de los técnicos dedicados a las labores de logística, programación y vigilancia de los cerebros informáticos o al mantenimiento sofisticado de los mismos.

Dice el investigador Alemán, Beckman (seminario sobre Nuevos Escenarios y Políticas Sindicales en la Industria Automotriz en México, Fundación Ebert, 3 de abril de 2017, ciudad de México), que las tendencias acerca del efecto de la robotización en el empleo no están claras. Y, en países como los de América Latina, están mediadas: 1) Por la polarización de los aparatos productivos, entre un sector formal y otro informal. En el segundo, salvo cuando están ya relacionados con la computación o la informática, que son la minoría, no es de esperarse mayor repercusión de las nuevas tecnologías. 2). Modelos extractivistas o manufactureros exportadores. La automatización es más factible, en abstracto, en el segundo. Sin embargo, hemos visto que los eslabones de las cadenas de valor que se instalan en América Latina, son los de menor valor

agregado y más intensivos en mano de obra. Su automatización se contrarresta por la mano de obra muy barata, que puede hacer competitivo el proceso poco automatizado con respecto de la introducción de robots. 3). El predominio en América Latina de la ocupación en servicios precarios, especialmente la venta en las calles, no permite prever su automatización. En los servicios modernos, la informatización, puede verse limitada por las características de la clientela poco avezada en el uso de la informática, además de la búsqueda de calidez en la prestación de servicios (En América Latina solo el 8% de los trabajadores utilizan internet en su trabajo). Sobre todo cuando estos consisten precisamente en la propia interacción o en la generación compartida entre empleado y usuario de significados emocionales, estéticos, cognitivos o morales. Además, de que, en general, no toda operación de todos los procesos productivos técnicamente se pueden actualmente robotizar.

Por supuesto que otros acotamientos, que en marcan los posibles impactos de la automatización en el trabajo en América Latina serían la continuidad del modelo económico actual y su crecimiento. Aunque, como manifestamos en la introducción de estas notas, no hay futuro inexorable, solo determinado por cuestiones estructurales, sino que los actores sociales, aunque no pueden proponerse cualquier proyecto en la coyuntura, siempre tienen un margen más o menos amplio para la búsqueda de soluciones. En esta medida, las tendencias hacia la automatización o la robotización e informatización tienen limitaciones en países como las de América latina como las enunciadas y las relaciones laborales (tendencias a la flexibilización precarizante, al trabajo atípico, a la marginación de los sindicatos como interlocutores de fuerzas las relaciones de trabajo) no solo dependen de cuanto se automatizan los lugares de trabajo, sino de las relaciones de fuerzas entre aquellos actores e involucramiento de los trabajadores de base. En este ámbito ha habido en América Latina tendencias hacia la precarización, dependientes de las políticas en el poder del Estado y las políticas de las empresas y la actividad o pasividad de los sindicatos. Esta parte fundamental del futuro del trabajo, también cuenta con acotaciones económicas e institucionales, pero siempre habrá un espacio, extenso o corto, para la acción viable de los trabajadores que empujen hacia el trabajo decente.



El Futuro del Trabajo en México: apuntes para una discusión

| *Enrique de la Garza Toledo*⁴

Hablar estrictamente del Futuro del Trabajo es, dentro de la metodología tradicional (positivismo), un problema de predicción. La Economía, que es la ciencia social que más se atreve a hablar del futuro, comúnmente lo hace a través de modelos matemáticos, en los que se relacionan diversas variables, casi siempre económicas. Estos modelos son generados a través de la aplicación de una Teoría y los datos de las condiciones actuales o pasadas de la Economía. Su potencia predictiva puede ser vista como una extrapolación del futuro a partir de los datos en un periodo de tiempo. Los datos usados en tales modelos son en parte del pasado y otros supuestos del futuro. La capacidad predictiva de dichos modelos depende, por supuesto, del rigor de la modelación teórica, de contar con suficientes datos y de los supuestos acerca del futuro. Sin embargo, aunque estos modelos pueden predecir dentro de ciertos límites, estos límites están enmarcados por:

1. Que los modelos econométricos son de corte estructuralista, es decir, las variables económicas estructurales adecuadamente combinadas en un modelo deberían predecir el futuro en el que están involucrados sujetos sociales en diferentes niveles. Dicho de otra forma, con estos modelos, los sujetos involucrados en decisiones, interacciones, conflictos o acuerdos son reducidos a variables estructurales. Por ejemplo, empresarios y trabajadores se reducen a capital y Trabajo.
2. Esta operación es posible porque se supone que todos los sujetos involucrados en estos procesos son actores racionales. Es decir, siempre calculadores que buscan la ganancia óptima. Para ser calculadores deben contar con información completa de los factores y actores involucrados, además de contar con el sistema de ecuaciones que les permita calcular las diversas opciones y su optimalidad. Las variables incluidas en los mo-

⁴ Profesor investigador del postgrado en Estudios Laborales de la UAMI. Email: egt570@gmail.com. Consulta libre de obras del autor: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt>

- delos deben ser expresadas en dinero, para poderse utilizar en ecuaciones y sumarse, multiplicar, dividir. Las que no son contempladas por la teoría hegemónica en Economía, la neoclásica, son declaradas exógenas o resultado de fallas del mercado.
3. Una concepción muy diferente para los procesos sociales y su “predicción”, sería aquella que viera dichos procesos como resultante de las interacciones entre estructuras, subjetividades (procesos de construcción de significados) y acciones. Todo esto en diferentes niveles de realidad, no solo el individual, como en la Economía Neoclásica.
 4. En contraste con el supuesto de que hay leyes universales –de tal forma que al quedar bien expresadas en modelos matematizados se pudiera predecir el futuro–, la concepción alternativa sería que la realidad está en constante transformación, incluso de sus leyes, y que dichas leyes no son deterministas, ni probabilísticas, sino de tendencia, que pueden ser afirmadas o contrarrestadas según la coyuntura específica. Además, que en el futuro también influyen sujetos que no son estrictamente racionales, en el sentido expresado, sino que tienen racionalidades limitadas y en sus decisiones hacen intervenir lo “irracional”: emocional, estético, cognitivo cotidiano, lo moral y con formas de razonamiento no reducidas a la causalidad científica ni a la deducción lógica (analogía, metáfora, metonimia, hipergeneralización, etc.).
 5. En esta medida, el futuro en lo social no está definido por leyes semejantes a las de la Física (desubjetivadas), sino sus tendencias están delimitadas por estructuras (leyes de tendencia), pero resulta indispensable hacer intervenir explícitamente a los sujetos, de acuerdo con sus concepciones científicas o no, sus culturas, relaciones de fuerza, trayectorias e Historias, así como a las relaciones entre estos. En otras palabras, el futuro depende de condiciones dadas (estructurales), pero también de las subjetivas e interactivas. Por esta razón, ese futuro no es estrictamente predecible, como lo quiere la econometría, aunque tampoco es absolutamente azaroso, a lo más, se puede definir en la coyuntura un espacio de posibilidades que se mueve entre parámetros polares y en cuyo espacio los sujetos voluntarios pueden construir sus estrategias, interactuar e imponerse o fracasar.

Lo que sigue no tiene la intención de reconstruir estrictamente el espacio de posibilidades para la construcción del futuro de lo laboral en México, lo cual

implicaría un desarrollo superior de articulación de factores y relaciones que no estamos en condiciones de tiempo para realizar [véase el planteamiento metodológico que llamamos Configuracionismo en De la Garza, Enrique (2017) *El Configuracionismo como Metodología de las Ciencias Sociales*. México, D.F.: UAMI (en proceso de dictamen)]. Aunque emprenderemos la tarea introduciendo rudimentos metodológicos como los mencionados.

Uno de nuestros puntos de partida es que no hay variables exógenas ni fallas del mercado, sino que la reconstrucción de la Totalidad Concreta y lo que influye sobre el fenómeno se van definiendo en la práctica de investigación. Hay condiciones dadas de la formación socio económica mexicana de la segunda década del siglo XXI que deben ser puntos de partida estructurales a tomar en cuenta, con respecto a lo que puede suceder con el Trabajo en el futuro: el primero es el Estado, sus políticas y hegemonías en términos de clases y fracciones de clase. Estado neoliberal para nuestro caso, incapaz de la autocrítica, dogmatizado por el consenso de Washington en cuanto a las virtudes del libre mercado; el otro nivel estructural es el Modelo Económico establecido desde mediados de los ochenta, conocido como neoliberal, que en México ha tenido particularidades importantes. La más relevante es ser un modelo manufacturero exportador –que contrasta con los neoliberalismos de América del Sur–. Específicamente, el tema de cuáles modelos productivos se implantaron dentro del manufacturero exportador: sus niveles de tecnología, formas de organización del trabajo, relaciones laborales, perfil de la mano de obra y culturas gerenciales, laborales y sindicales con respecto del trabajo, así como los encadenamientos productivos. Dentro de este nivel habría que considerar la polarización del aparato productivo entre uno moderno y otro tradicional, demostrado en anteriores investigaciones. Al interior de este nivel, el tema de los salarios bajos será fundamental y responder con mayor contundencia si se trata de modelos productivos basados en dichos bajos salarios: ¿Cuáles fueron las condiciones para el establecimiento del modelo manufacturero exportador? ¿Cuál el balance de dicho modelo y condiciones de su subsistencia? ¿La nueva Industria Automotriz tendrá la capacidad de regenerar el modelo exportador maquilador y relanzarlo hacia un *upgrading*?

Para este sector moderno resulta importante el análisis del corporativismo sindical, constituido desde los años 30 del siglo XX, ¿Cuáles transformaciones ha tenido dentro del neoliberalismo? ¿La clase obrera empleada del capital tiene posibilidades de salir de su pasividad y pasar a la actividad?

Finalmente, ¿Cómo se ubica la discusión del futuro del Trabajo en México, dentro de la polémica de fin del trabajo por robotización y automatización?

¿Así como la discusión acerca de los ciclos demográficos, del Boom o bien el bono demográfico, a la generación X, la Y o la Z?

En nuestra perspectiva, las soluciones polares –que son más bien constelaciones de soluciones cada una– se podrían mover en el futuro cercano enmarcados por los resultados de la elección presidencial en México en este año. De un lado se agrupan las fuerzas políticas y empresariales, la academia e intelectuales conservadores, que se autodenominan liberales, que pugnarían por continuar con el modelo económico, profundizarlo – como intentó Peña Nieto al privatizar los últimos reductos del Estado de la Revolución Mexicana. Aunque, como veremos, se enfrentará a fuerzas crecientes que ya no tienen confianza en tal modelo, luego de 30 años de malos resultados, además de límites más objetivos del modelo manufacturero exportador, basado en bajos salarios y la imposibilidad de que la Automotriz de ensamble de automóviles puede sustituir a la maquila como fuente de empleo y exportaciones.

Por el otro lado, estarán las fuerzas políticas y sociales, críticas o decepcionados del modelo económico y político neoliberal, que intentarán ganar las elecciones y emprender una reforma cuyos contenidos no están bien delineados. La potencia de esta corriente en formación no se basa en sus ideas fuerza, más allá de las elementales de honradez, combate a la pobreza e inseguridad. Lo cual es insuficiente para definir un modelo económico, productivo o político en forma suficiente. Sin embargo, las emergencias de dichos modelos pueden ser previamente diseñados por intelectuales o tecnócratas, como el neoliberal, con todas sus fallas, en parte porque esos diseñadores piensan, pero no sienten, diría Gramsci, o bien constituirse en la marcha luego de un triunfo electoral. Es cierto que no basta con sentir rechazo a tanta desigualdad, a la pobreza a la deshonestidad de los funcionarios públicos, al contubernio entre dichas autoridades y el crimen organizado. Aunque el triunfo de una corriente moralizante, intuitivamente antineoliberal, puede abrir las ventanas a un aire fresco que los poderes actuales se han negado discutir. Es decir, no por la claridad de ideas de la corriente actual de impugnación al sistema imperante, sino por el revuelo y despertar de energías larvadas en la sociedad civil, es lo que permite apostar por el cambio, esperando que otras fuerzas ayuden a cambiar de la pasividad a la actividad, en parte dentro del aparato de gobierno, pero sobre todo, en la sociedad civil; es decir, en esas condiciones se puede activar una polémica, entre otros temas, sobre

el futuro del trabajo –a pesar de no formar parte de la agenda de esa nueva corriente de izquierda que puede llegar al poder. De la polémica a la acción, esta acción llegaría supuestamente a las empresas y a los obreros, en condiciones de grave deterioro salarial. Este paso de los trabajadores de la pasividad a la actividad en forma más o menos brusca se ha dado en la historia muchas veces. La más reciente en México fue la Insurgencia Sindical de los setenta, por la cual múltiples grupos de obreros, sobre todo de las grandes fábricas y servicios, se pusieron en movimiento obrero y cuestionaron el dominio de los sindicatos corporativos. Por estas razones, pensamos que las soluciones polares, a la cuestión social del trabajo en México, se mueve en parámetros en primer lugar políticos, como los mencionados, sin olvidar los otros que enunciamos más atrás.

Escenario I: Triunfo de las fuerzas de continuidad del modelo económico en 2018

En este primer escenario, estas empujarán al sostenimiento de los modelos económico, productivo, laboral y político. Las consecuencias serían que los rasgos negativos de estos modelos se acentuarían, pero los positivos podrían revertirse con el actual contexto internacional proteccionista. ¿Este camino que implica una mayor precariedad de la fuerza de trabajo podría tener también un límite en masas de trabajadores que no han tenido en su gran mayoría ninguna experiencia de movimiento obrero?

A. El Modelo Económico. Hace tiempo, cuando se afianzaba el modelo actual escribimos un libro llamado la Configuración Socioeconómica Neoliberal (De la Garza, 2001) y decíamos que el llamado “Modelo” –que remite al modelo macroeconómico, dejando fuera lo político y lo social–, para nosotros era mejor llamarle configuración sociotécnica de la formación socioeconómica, que implicaba un nivel, el más abstracto, de una teoría económica fundante, la neoclásica, basada en el concepto de hombre racional, calculador, que escoge siempre la opción que le da la mejor relación entre beneficio y costo. Seguida de la teoría neoclásica de libre mercado. Pero, que debería de comprender también el nivel del modelo de producción –nosotros lo llamaremos configuración sociotécnica de los procesos productivos– y sus relaciones con la economía nacional e internacional. Además, el nivel del Estado, Neoliberal, en retirada de la inversión productiva, pero

vigilante de los agregados monetarios para controlar la inflación y promotor de la flexibilidad laboral. Es decir, una forma de Estado que favorece la flexibilidad en el mercado de trabajo, pero interviene con apoyos diversos en favor del capital, en particular, para atraer la inversión extranjera y, en México, con una política de reducción del salario real.

En el nivel más íntimo de la producción, la entrada al modelo neoliberal empujó a la transformación de dichos modelos productivos impulsados por los mercados desregulados, pero también por las doctrinas de cómo producir de las grandes trasnacionales que se instalaron en México, seguidas de grandes corporaciones mexicanas, empezando por la Ford de Hermosillo a principios de los ochenta. Eran los años en los que en altos círculos internacionales del *management* se aceptaba que la forma taylorista de producir había llegado a su límite –el trabajo en cadena, simplificado, con mano de obra poco calificada, rutinario, estandarizado, con tiempos y movimientos–, que se imponía el Toyotismo para unos, para los norteamericanos la “*lean production*” y, así, empezaron a aplicarlo en la nueva generación de la industria automotriz en México (segunda generación que empezó con la Ford de Hermosillo) y en la nueva industria maquiladora que llegó a raudales desde los años ochenta del siglo anterior. El resultado en cuestión de modelos de producción fue, por un lado, el predominio de lo que en su momento llamamos el taylorismo precario, es decir, la aplicación de formas simples de nuevas de organización del trabajo (círculos de calidad, trabajo en equipo, control total de calidad), con tecnologías no automatizadas, y escasos encadenamientos productivos en México, con alta presencia de insumos y componentes importados, pero con mano de obra poco calificada, sin delegación de decisiones de la producción hacia los trabajadores, con bajos salarios, alta rotación externa voluntaria de los obreros, con contratos colectivos de trabajo mínimos, con sindicatos simulados –de protección empresarial. El llamado modelo manufacturero exportador mexicano descansó principalmente en la maquila (De la Garza, 2005). Del Cuadro 1 se observa que el porcentaje del PIB manufacturero (PIB-M) con respecto del PIB-Total, alcanzó su máximo en 2001; las exportaciones manufactureras en las totales en 2001 también, pero se han mantenido muy elevadas hasta la actualidad. En cambio, el personal total ocupado en la manufactura con relación a la población total ocupada total llegó también a su máximo en el 2000 y a partir de 2005 empezó a declinar.

CUADRO 1. IMPORTANCIA DE LA MANUFACTURA EN EL PIB, EN LA EXPORTACIÓN, EN LA OCUPACIÓN

Año	PIB-M/ PIB-T	Exp-M/ Exp-T	PTO-M/ PTO
1990	19.6	68.4	
2000	21.5	87.1	29.3
2001	20.7	88.6	26
2002	20.4	87.9	24.9
2003	19.9	85.4	24.9
2004	19.7	83.9	24.9
2005	19.5	81.9	16.7
2006	18.0	81	16.7
2007	17.7	81.1	16.5
2008	17.4	80.6	15.9
2009	16.7	79.2	14.2
2010 primer T	17.5	82.5	15.3

Fuente: INEGI (2010) BIE. Aguascalientes: www.inegi.org.mx (consulta del 15/08/2010)

En cuanto al personal de la manufactura en el IMSS, en el 2010 era del 36% y cayó a 26% en 2012. Por su parte, la maquila llegó a representar el 55.2% de la exportación de la manufactura en 2005 y el 48.5% de las exportaciones totales en 2002, aunque el porcentaje de insumos importados en la maquila llegaron a 96.4% en 2006.

Es cierto que se trata de un modelo manufacturero exportador, pero solo en el sentido de su importancia en la exportación, no así en el personal ocupado, ni en lo que representa en el PIB total. Sin embargo, el porcentaje de las exportaciones manufactureras en el PIB no ha pasado del 32%, también es cierto que este porcentaje se elevó de ser solamente el 5.2% entre 1960-69, al 6.7% en 1970-81.

La manufactura en la exportación llegó a su máximo en el año 2001 representando el 88.6% del total exportado, en cambio, el impacto de la manufactura en el PIB nacional fue menos espectacular con un máximo de 21.5% en el año 2000 y al 32% entre 201-2015.

CUADRO 2. EXPORTACIONES TOTALES/PIB

Año	% Exportaciones
1960-1969	5.2%
1970-1981	6.7%
1982-1987	13.4%
1988-1994	15.5%
1995-2000	23.9%
2001-2008	27.3%
2009	25.8%
2010-2015	32%

Fuente: BID, Conacyt

El cambio, al modelo manufacturero exportador se puede ubicar en 1986 con la entrada de México al GATT. De este año a la fecha se pasó de una economía basada en la producción primaria a otra secundaria. Todo esto cuando se pone el acento en las exportaciones, sin embargo, en la distribución del PIB, la manufactura siempre ha sido minoritaria, correspondiendo a los servicios la parte principal, lo mismo en cuanto a la ocupación. Además, hay un déficit en la balanza comercial de las manufacturas que no contribuye a una mejor balanza de pagos.

CUADRO 3. SALDO DE BALANZA COMERCIAL E IMPORTACIONES TOTALES

Años	Saldo de la Balanza Comercial	Importaciones Totales
	Industria manufacturera	Industria Manufacturera
2000	-16,210.50	160,958.50
2005	-22,771.40	197,967.00
2007	-26,198.10	245,907.60
2008	-28,353.70	259,235.30
2009	-14,801.90	204,500.30
2010	-14,476.50	260,221.80
2011	-14,729.50	293,346.60
2012	-12,775.10	314,768.60
2013	-12,045.80	326,619.20
2014	-7,534.20	344,831.10
2015	-4,300.20	170,270.20

Fuente: BID, Conacyt.

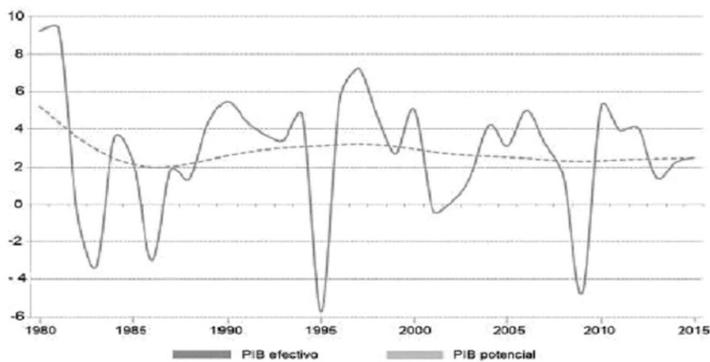
Los indicadores más elementales del éxito de un modelo económico serían el crecimiento anual real del PIB y la generación de empleos decentes con salarios aceptables. En ambos indicadores el modelo mexicano no puede presumir de buenos resultados: el crecimiento del PIB anual real de 1985 a 2015 ha sido de 2.0%; los salarios como lo veremos más adelante, han sufrido un gran deterioro.

CUADRO 4. TASA DE CRECIMIENTO DEL PIB POR HABITANTE

Año	PIB/Hab. En México
2007	1.5
2008	-0.3
2009	-6.2
2010	2.5
2011	2.6
2012	0
2013	0.9
2014	1.1
2015	0.3
2016	0.7

Fuente: Sistema de Cuentas Nacionales

GRÁFICA 1. PIB EFECTIVO Y POTENCIAL (1980-2015)

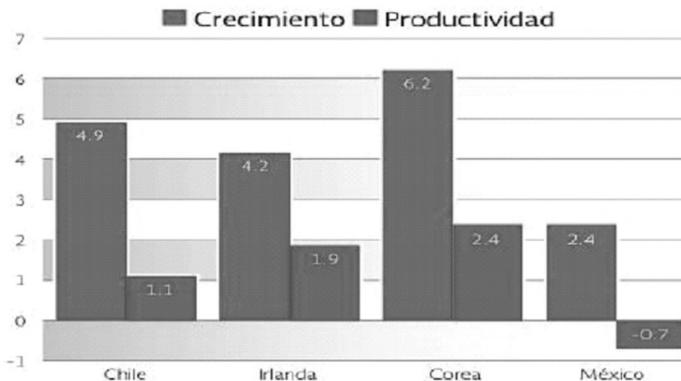


Fuente: CEPAL sobre la base de las cifras oficiales.

Es decir, un modelo con tasas altas de exportación manufacturera, pero con tasas de crecimiento del producto bajas. Según la CEPAL, se explicaría esta disparidad por el gran peso de insumos importados para la industria, que conforma una balanza comercial en este sector permanentemente deficitaria y, segundo, los escasos encadenamientos productivos al interior, además de que los segmentos mexicanos de las cadenas de valor internacionales son, en general, de poco valor agregado (maquilas). Veremos que en los resultados económicos y laborales también ha sido fundamental el modelo productivo instaurado dentro del modelo manufacturero exportador. Otro de los éxitos del modelo ha sido la atracción de la inversión extranjera: la IED aumentó entre 1980 y 2016 un 2.4% anual, aunque creció hasta 2013 y luego decayó. No obstante, la capacidad de creación de empleos de esta IED es modesta, tampoco se caracteriza por mejores contratos de trabajo, ni por promover mejores prácticas laborales, ni por el fomento en las formas de representación de los trabajadores.

Otro aspecto negativo en este modelo ha sido el bajo crecimiento de la productividad. En la Gráfica 2 se pueden observar los diferenciales en crecimiento y de la productividad entre Chile, Irlanda, Corea y México entre 1981 y 2011. En México el crecimiento es modesto, como ya señalábamos, en tanto que el crecimiento de la productividad anual en este período es negativo.

GRÁFICA 2. CRECIMIENTO PROMEDIO DEL PIB Y LA PRODUCTIVIDAD
(CRECIMIENTO ANUAL PROMEDIO, 1981-2011)



Fuente: Banco Mundial

Ocupación

CUADRO 5. TASAS DE CRECIMIENTO PROMEDIO ANUALIZADAS, DEL PIB, DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO, DE LOS SALARIOS Y DEL EMPLEO

Concepto	1950-70	1970-82	1983-87	1988-2003	2000-2009
PIB	6.3	6.64	-0.7	3.07	1.53
productividad	2.8	2.28	0.08	1.27	0.92
empleo	2.12	4.26	0.97	1.77	0.61
salarios	6.62	2.84	-3.66	2.34	1.4

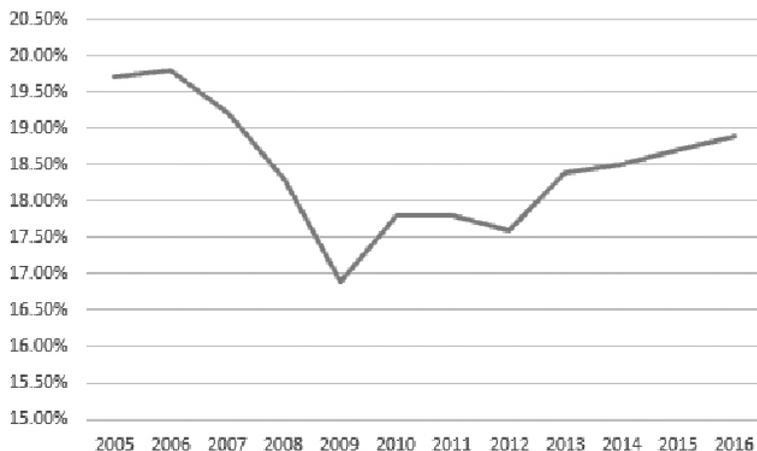
Fuente: Elaboración propia con base a Cuentas Nacionales, El Banco de México e INEGI, 1950 a 2009.

El Cuadro 5, nos muestra los crecimientos del PIB (muy limitados a partir de 1983 en comparación con el período de sustitución de importaciones), igual que la productividad, el empleo y los salarios.

Es decir, el “modelo Manufacturo Exportador” no ha generado suficientes empleos directos, independientemente de la calidad de los mismos: en 2006 el porcentaje de empleo manufacturero/Población total ocupada era del 17%, en 2008, 15.8%, en 2010, 15.5% , 2013, 15.8%, en 2015, 16.1% y 2016, 16.8%. En 2005 eran 19.7%, en 2016, 18.9%. Es decir, aumentó poco este porcentaje hasta la actualidad, lo cual reafirma la tesis de que este sector es generador de pocos empleos y sin tendencia al alza.

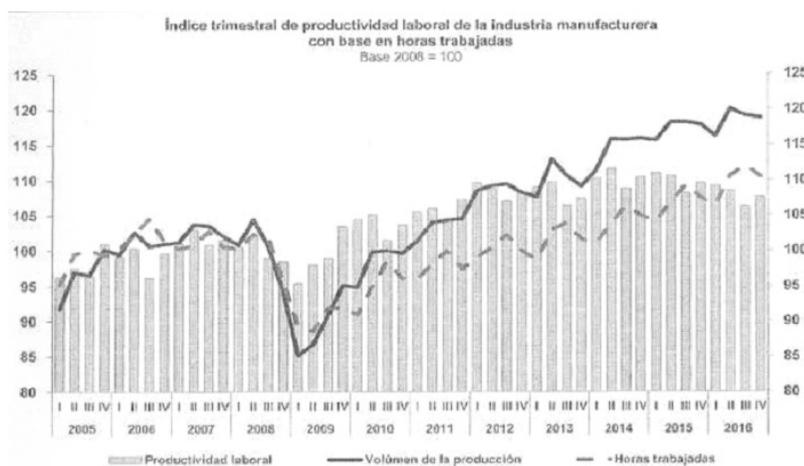
En la Gráfica 4, se ve como en la industria manufacturera hay un crecimiento del volumen de la producción, resultado de un aumento de las horas trabajadas pero un estancamiento de la productividad a partir de 2012. En cuanto a las ocupaciones, se puede observar en el Cuadro 6 que en el siglo XXI no hubo cambios importantes en la estructura de las ocupaciones entre asalariados y subordinados, por cuenta propia y autoempleados y con percepciones no salariales.

GRÁFICA 3. REMUNERADOS MANUFACTURA/PTO REMUNERADA



Fuente: Elaboración propia a partir del BIE, Conacyt

GRÁFICA 4. CRECIMIENTO DEL VOLUMEN DE LA PRODUCCIÓN, DE LA PRODUCTIVIDAD Y LAS HORAS TRABAJADAS EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA



Nota: Cifras revisadas a partir de 2018-I y preliminares a partir de 2016-III

Fuente: INEGI, Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM)

CUADRO 6. ESTRUCTURA DE LAS OCUPACIONES (2000-2014)⁵

Año	Subordinados y remunerados/ Total de ocupados	Por cuenta Propia / Total de Ocupados	Con Percepciones no Salariales/ Total ocupados
2000	64%	23%	6%
2005	64%	24%	6%
2007	65%	23%	5%
2008	66%	23%	5%
2009	66%	23%	5%
2010	65%	23%	5%
2011	66%	23%	4%
2012	66%	23%	4%
2013	67%	23%	4%
2014	68%	22%	4%

* Población 14 años y más

Fuente: BIE, CONACyT.

Con respecto de los salarios, el salario mínimo real siguió una trayectoria descendente, como se observa de la Gráfica 5. Aunque es cierto que una minoría de trabajadores reciben el mínimo en México y que estos están concentrados en los micronegocios informales. Sin embargo, al analizar la trayectoria de los salarios contractuales (trabajadores que tienen sindicato y presumiblemente contrato colectivo de trabajo) la situación no es mejor.

CUADRO 7. SALARIO MÍNIMO REAL Y CONTRACTUAL A PARTIR DE 1980.

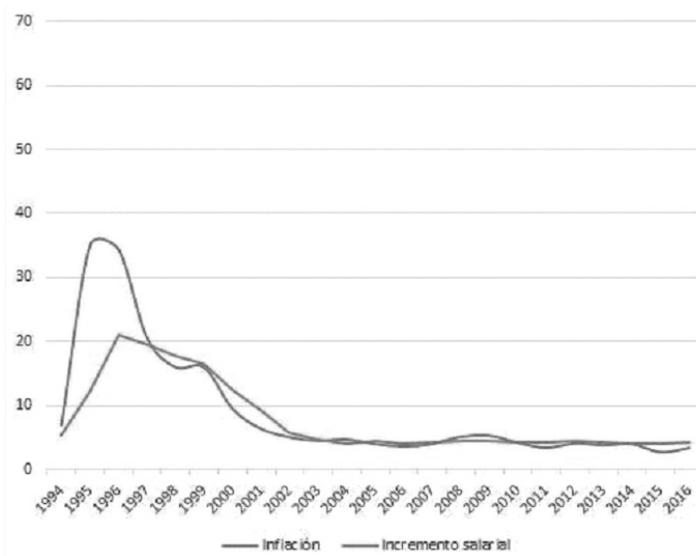
Periodo	Salario mínimo real	Salario contractual
1980-1990	-50.69%	-36.37%
1990-2000	-36.46%	-25.45%
2001-2006	-2.28%	-0.75%
2007-2012	0.02%	-0.5%
1980-2011	-68.4%	-50.5%
1990-2012	-31.4%	-21.95%

Fuente: Anexo Estadístico al 1er. Informe de Gobierno de Peña Nieto

⁵ Población 14 años y más Fuente: BIE, CONACyT.

En general la Comisión nacional de Salarios Mínimos ha sido el “faro” que indica cuales deben ser los aumentos salariales cada año y la regla que se ha seguido es igualar el aumento salarial contractual a la inflación esperada. De tal forma que el gran deterioro salarial de 1994 a 2002, nunca se ha logrado recuperar. A partir de dicho año, el aumento salarial contractual en cada año, que se establece a inicios de cada año en su mayoría, fue igual a la inflación esperada durante todo ese año. Estas inflaciones fueron a la baja, en esta medida, un aumento salarial al inicio casi coincidió con la inflación del año, pero como la del año anterior fue superior significó una disminución del salario real cada año.

GRÁFICA 5. TRAYECTORIA DE LA INFLACIÓN Y DEL INCREMENTO DEL SALARIO CONTRACTUAL



Fuente: Elaboración propia a partir del Anexo estadístico del IV Informe de Gobierno de Peña Nieto⁶

El establecimiento de sistemas de bonos que se extendieron a partir de 1993, no ha sido la solución al ingreso de los trabajadores. Hemos demostrado en

⁶ La gráfica anterior no debe interpretarse como evolución del salario real contractual, se trata de la comparación de cuanto en cada año creció el salario contractual nominal con respecto de la inflación

anteriores estudios que la población obrera que tiene bonos no es elevada y el promedio que ofrecen los bonos tampoco (De la Garza, 2002).

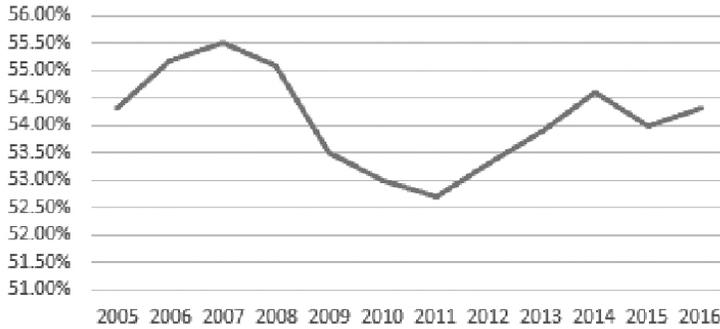
CUADRO 8. % TRABAJADORES CON BONOS

Año	% de trabajador con bonos
1994	14.5
2000	20.1
2005	20.1
2006	21.4
2007	23.8
2008	27.5
2009	22.7
2010	24.6
2011	23
2012	29.6
2013	26.4
2014	28.5
2015	23.6

Fuente: Anexo estadístico del IV Informe Presidencial de Peña Nieto

Hay otros indicadores del deterioro de las condiciones de trabajo: primero del porcentaje de personal ocupado con acceso a instituciones de salud por ser trabajador, en 2005 era del 35% y en 2016, 37%, habiendo pasado por otro máximo en 2008. En cuanto a la población ocupada que ganaba menos de tres salarios mínimos, en 2005, el 55.8% y en 2016, 62.2%; los Trabajadores registrados en el IMSS que ganaban de 1 a 3 salarios mínimos, en 2012, eran el 55.9%; en febrero de 2016 subieron a 57.8%; los asalariados con acceso a la salud eran el 54.3% de los asalariados en 2005, en 2016, el 54.3%; los asalariados que tienen prestaciones en 2005, el 59.7% y en 2016, 61.7%; los asalariados con contrato escrito de base, en 2005, el 41.8% y en 2016, 44.6%. es decir, las malas condiciones laborales en el siglo XXI se han mantenido sin tendencia a mejorar.

GRÁFICA 6. % ASALARIADOS CON ACCESO A INSTITUCIONES DE SALUD



Fuente: ENOE, Conacyt.

Veamos en qué condiciones productivas se ha dado la debacle salarial. Comúnmente se ha dicho que los salarios no podrían incrementarse sin su equivalente en la productividad porque generarían inflación. Es cierto que el crecimiento de la productividad en estos años ha sido mediocre, sin embargo, ante una productividad estancada y baja en cuanto a su crecimiento, el de los costos laborales ha caído substancialmente y, como ya vimos, los salarios contractuales también. En una gráfica anterior se ve como la inflación siempre ha adelantado a los incrementos en salarios contractuales, dando como resultado una acumulación del deterioro muy importante. Este no ha sido el proceso simple de acción del mercado de trabajo, sino un encadenamiento entre la señal del aumento en los mínimos y su difusión en la estructura de las relaciones laborales a través de gerencias y sindicatos corporativos, es decir, esta trayectoria más que del mercado ha sido de corte institucional, por esto definimos los escenarios para el trabajo en función de quien gana las elecciones en 2018 como gran parámetro. DE 2007 a 2014, el crecimiento de la productividad laboral permaneció estancada, sin embargo, el costo laboral cayó substancialmente.

GRÁFICA 7. ÍNDICE GLOBAL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL Y DEL COSTO UNITARIO DE LA MANO DE OBRA



Fuente: Sistema de Cuentas Nacionales

La resultante del deterioro salarial se ha reflejado en la pobreza. La forma más importante de la pobreza en el país es por causa de bajos salarios. El Índice de Gini de distribución del ingreso en 1980 en México era igual al de 2014. En pobreza, México ocupa el segundo lugar de la OCDE.

Sin embargo, sobre el comportamiento productivo (modelo manufacturero y bajos salarios) han influido los modelos productivos detrás del modelo manufacturero exportador.

CUADRO 9. INDICADORES DE MODELOS PRODUCTIVOS EN LA MANUFACTURA

Indicador de nivel tecnológico	1992			1998			2001		
	G	M	P	G	M	P	G	M	P
Porcentaje de los ingresos dedicados a investigación y desarrollo	0.7	0.9	0.5	0.4	0.3	1.5	0.6	1.2	0.7
Porcentaje de ingresos dedicados a la compra o pago de tecnología	3.0	3.9	2.4	4.0	4.2	7.3	2.5	2.6	2.6
Porcentaje del valor de la maquinaria de tecnología automatizada, computarizada o no (niveles tecnológicos alto y medio)	35	30	23	27	49	27.6			

Indicador de nivel tecnológico	1992			1998			2001		
	G	M	P	G	M	P	G	M	P
Porcentaje de trabajadores que usaron equipo automático, computarizado o no	12.2	9.5	6.76	19.5	14.9	14.1			

Fuente: ENESTYC, INEGI.

En 2005 el porcentaje de establecimientos manufactureros que adquirieron máquinas para el control numérico computarizado, robots fueron apenas el 1.7%

CUADRO 10. PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS QUE REALIZARON CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

	Cambiaron organización del trabajo	Cambios complejos en organización del trabajo (CEP y JIT)
1994		
Grande	64.1	17.7
Mediano	53.0	15.6
Pequeño	37.1	15.5
1998		
Grande	96	10.2
Mediano	89.6	12.8
Pequeño	81.5	14.0
2001		
Grande	95.4	19.0
Mediano	95.2	4.9
Pequeño	82.1	12.6
2004*		
Total	22.9	8.45
Grande	77.1	
Mediano	72.0	
Pequeño	7.0	

*Solo manufactura no maquiladora

Fuente: INEGI (1995, 2002, 2005) ENESTYC (CEP=control estadístico del proceso; JIT=justo a tiempo)

CUADRO 11. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL PERSONAL TOTAL OCUPADO POR CATEGORÍA OCUPACIONAL EN LA MANUFACTURA

Categoría	Total	
	1999	2001
Total	100	100
Directivos	1.4	1.3
Empleados	18.1	19.1
Obreros especializados	19.3	21.0
Obreros generales	61.2	58.6

Fuente: ENESTYC (1999, 2001) INEGI

CUADRO 12. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE TIPOS DE TRABAJADORES POR TAMAÑO DE EMPRESA EN LA MANUFACTURA NO MAQUILADORA, 2004

	Total	Grande	Mediano	Pequeño	Micro
Total	100	42.3	12.4	16.3	29.0
Directivos	6.3	0.1	2.1	4.1	16.4
Empleados	21.9	22.7	22.2	22.3	20.3
Obreros especiali- zados	21.7	23.4	21.1	18.0	21.5
Obreros generales	49.9	53.8	54.6	55.6	41.8

Fuente: INEGI (2004) ENESTYC

En 2005 el 50.2% del personal total ocupado en la manufactura fueron obreros no calificados y cuando se estatifica por tamaño de establecimiento, no mejora el porcentaje en los grandes establecimientos.

CUADRO 13. ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS POR TAMAÑO DE ESTABLECIMIENTO MANUFACTURERO

Indicador de encadenamiento	1994			1998			2001		
	G	M	P	G	M	P	G	M	P
Porcentaje del valor de la pro- duc- ción elaborada por subcon- tratistas	3.3	4.3	4.0	5.9	8.1	7.8	5	5	4.8
Porcentaje de establecimientos que contrataron maquila	3.4 (1988)	3.2 (1988)	2.3 (1988)	3.86	5.57	3.31			

Fuente: INEGI (1994, 1998, 2001) ENESTYC

CUADRO 14. PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTOS EN LA MANUFACTURA NO MAQUILADORA EN 2004 POR VINCULACIÓN OPERATIVA

Tipo de vinculación	Porcentaje del total	Porcentaje de los grandes
Joint Ventures	0.08	4.0
Outsourcing	0.65	14.7
Empresas integradoras	0.3	9.2
Clusters	0.04	1.8
Uso de Maquila	3.5	31.9

Fuente: INEGI (2005) ENESTYC

Es decir, los modelos productivos en la manufactura implican escasa difusión de la tecnología de punta, extensa en nuevas formas de organización del trabajo, en el empleo, principalmente, de trabajadores no calificados, escasa extensión de los encadenamientos productivos internos al país y de otras formas de asociación productiva entre empresas. Es decir, predomina un Toyotismo precario, con bajos salarios.

Pero, veámos antes, que la parte más impactante económicamente y en el empleo de la manufactura es la maquila. La maquila ha llegado a representar hacia 2004-2005 más del 50% de la exportación manufacturera y hasta 48.5 % de la exportación total. Sin embargo, en el valor agregado, en la manufactura es relativamente marginal, con un máximo de 17.4%.

En este sector la situación expresada para la manufactura no es mejor. Su crecimiento de la productividad es también baja, los salarios menores que en el total de la manufactura (60% de aquellos), el trabajo no calificado es más extenso y los establecimientos con tecnología de punta son minoritarios. En un intento de medir lo anterior con muestras representativas en la maquila, llegamos a las conclusiones que se muestran en el Cuadro 15.

CUADRO 15. IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LA MAQUILA

Año	Exp maquila/ exp manufac- tura	Exp maquila/ exp total	Personal ma- quila/personal manufactura	VA maquila/ PIB manu- factura	No estableci- mientos
1990	49% (1991)	34.1	13.6	7.0	1 703
2000	54.2	47.8	31.5	16.1	3 590
2001	54.1	48.4	30.8	17.4	3 630
2002	54.5	48.5	40.0	17.1	3 003
2003	54.3	47.0	39.6	17.3	2 864
2004	55.1	46.3	22.0	15.5	2 810
2005	55.2	45.4	22.3	16.3	2 816
2006	Nd	Nd	23.6	17.3	2 810
2007*			38.9		5 145
2008*	32.9	26.6	38.8		5 253
2009*	29.1	23	25.4		5 259
2010*	41.7	34.5	22.7		5 281

Fuente: INEGI (2010) BIE. Aguascalientes. Recuperado de: www.inegi.com.mx

*Cambio de base de cálculo de la maquila ampliada a otros programas de importación temporal de insumos (IMMEX)

CUADRO 16. ÍNDICE DE PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MAQUILA DE EXPORTACIÓN

Año	Índice de Productividad
1990	100.0
2000	97.5
2001	94.5
2002	95.1
2003	96.6
2004	99.7

Fuente: INEGI (2006) BIE.

CUADRO 17. CONFIGURACIONES PRODUCTIVAS DE LOS ESTABLECIMIENTOS MAQUILADORES EN MÉXICO (2004)

PERFIL	PORCENTAJE
Organización fordista, tecnología baja o media, flexibilidad baja o media y calificación de baja a media	47.2%
Organización fordista, tecnología baja o media, flexibilidad baja o media y calificación alta	7.5%
Organización fordista, tecnología baja o media, flexibilidad alta y calificación de baja a media	9.4%
Organización fordista, tecnología baja o media, con flexibilidad y calificación altas	3.8%
Organización fordista, tecnología alta, con flexibilidad y calificación bajas o medias	9.4%
Organización toyotista, con tecnología, flexibilidad y calificación bajas o medias	17.0%
Organización Toyotista, con tecnología y flexibilidad bajas o medias y calificación alta	3.8%
Organización Toyotista, con tecnología alta pero con flexibilidad y calificación bajas o medias	1.9%
Total	100.0%

Fuente: De la Garza, E. (coord.) 2005 Modelos de Producción en la Maquila de Exportación en México (México, D.F.: UAM-Plaza y Valdés).

Es decir, el “modelo manufacturero exportador” ha sido, sobre todo, “maquilador exportador” y durante la década de los noventa y primera mitad de los 2000, el gobierno se obstinó en probar que este modelo maquilador llevaría finalmente al país al desarrollo elevado, con sus consecuencias positivas en los salarios, y calificaciones de los trabajadores. Para esto ayudaron muy bien los académicos que plantearon la tesis de las tres generaciones de la maquila (posteriormente cinco), la primera como ensamble sencillo con mano de obra mal pagada, bajas calificaciones, trabajo taylorizado y alta rotación voluntaria de los trabajadores; la segunda con nuevas formas de organización del trabajo; y, la tercera como maquila de generación de conocimiento. Hay que hacer notar que cuando se hablaba de generación de conocimiento no se entraba por sus sostenedores a la polémica entre conocimiento tácito y explícito, esta última generación de la maquila era conocimiento explícito, sus procesos de trabajo eran cercanos a los laboratorios de investigación y desarrollo y alejados de las líneas de producción en la manufactura.

Para esto, efectivamente se encontraron pocas empresas que hacían diseños para la industria automotriz, pero con el tiempo no se encontró que estas “maquilas” se hayan extendido y hasta la actualidad el grueso de las maquilas son de “segunda generación”, es decir, con nuevas formas de organización del trabajo, bajas calificaciones, bajos salarios, contratos de protección. Es decir, el planteamiento del *upgrading* que nunca se logró demostrar ni teórica ni empíricamente, ha sido relativamente abandonado por los investigadores y ya no forma parte del discurso gubernamental para demostrar las bondades de la apertura económica y el NAFTA. Por el contrario, hubo estudios empíricos muy completos que contradecían la teoría del *upgrading* en la maquila y que mostraban que solo el 2% de los establecimientos maquiladores podían considerarse de tecnología de punta y que en la manufactura había una polarización entre las plantas de tecnología elevada (minoría) y aquellas que ponían el acento, no en tecnología dura, sino en nuevas formas de organización del trabajo y las tradicionales, que no tenían una organización racional, sobre todo concentradas en las micro y pequeñas empresas y en el sector informal. No necesitamos profundizar en las cifras tan bajas de inversión en investigación y desarrollo, que en México no llega al 0.6% del PIB. En la manufactura este porcentaje de los ingresos en Investigación y Desarrollo (IyD) casi no cambió entre 1986 y 2000, y fue de alrededor del 0.6%.

Luego de 30 años de apertura, si tomamos como punto de partida el año 1986, con la entrada al Gatt, el país ha cambiado en cuanto al “modelo manufacturero exportador”, que decíamos es más maquilador exportador. Que sí se han introducido nuevas formas de organización del trabajo, pero en proporción mucho más pequeña tecnologías de punta, que la flexibilidad que predomina es la unilateral a cargo de las gerencias para mover a los trabajadores y dedicarlos a diversas tareas, en parte debido a la pasividad de los sindicatos. Que los salarios tanto mínimos como contractuales han tenido una caída espectacular, que la informalidad casi no ha bajado (de 60% a 55%). En estas condiciones ahora se propagandiza el empuje que debe significar la nueva industria automotriz para el desarrollo económico del país.

La industria Automotriz en la historia en México ha pasado por tres generaciones: la primera iniciada en los años veinte del siglo veinte y continuada hasta fines de los sesenta de dicho siglo, podía ser considerada como taylorista fordista; la segunda arrancada con las de Ford en Hermosillo y en Chihuahua, en los ochenta del siglo XX, y otras plantas como la Nissan de Aguascalientes y la Chrysler de Ramos Arizpe. Otras plantas más antiguas sufrieron reestructuraciones en el sen-

tido de las anteriores como la VW de Puebla o la Ford de Cuautitlán. Los procesos productivos en estas plantas podrían ser considerados como de aplicación de nuevas formas de organización del trabajo y la introducción de Robots en puntos clave del proceso de producción. Pero la Historia no terminó en lo anterior, en la tercera generación fueron emblemáticas las plantas del bajío (Honda, VW, Mazda, Toyota) en Guanajuato, la Nueva planta de Nissan en Aguascalientes, la GM de San Luis, la de Kia en Monterrey y Audi en el Estado de Puebla. Las más emblemáticas como tercera generación son las del Bajío, caracterizadas por una tecnología más alta que las de la segunda generación, nuevas formas de organización, aunque entendidas más como *lean production* que como Toyotismo, con mano de obra regularmente calificada, más bajos salarios que la segunda generación, e intensidad en el desgaste de la fuerza de trabajo. A la IA se la divide comúnmente entre IA terminal o ensambladora del auto final y los productores de autopartes, aunque debería de incluirse en el análisis a los concesionarios, no obstante ser parte del sector servicios.

La IA representa solamente el 3.5% del PIB nacional y 19.8% del PIB manufacturero. En cuanto a la exportación de la IA solo representa el 8% del total nacional exportado y aunque la balanza comercial es positiva para la IA, solo el 26% de sus insumos son nacionales. Es decir, la IA no puede considerarse como la gran inductora de crecimiento al conjunto de la economía mexicana y si lo fuera sería una mala inductora, puesto que el crecimiento promedio anual del PIB real ha sido bajo.

Por otro lado, no hay duda que la automotriz ha crecido en la producción de vehículos y de autopartes, luego de la crisis de 2008-2009. Pero, aunque el subsector de producción de equipo de transporte ha crecido en el total del PIB se mantiene en cifras muy bajas. La Industria Automotriz casi no paga impuestos y su multiplicador de empleo es muy bajo, así como la formación de encadenamientos productivos.

En cuanto al empleo en la IA hay que considerar cuatro ramas de los censos económicos (fabricación de automóviles y camiones, fabricación de carrocerías y remolques, fabricación de partes para vehículos automotores y fabricación de otros equipos de transporte). En el personal ocupado la fabricación de autopartes significa el 85.3 % del personal total ocupado. En cambio, las ensambladoras solo significan el 10.3% del empleo de la IA.

De cualquier forma, las remuneraciones medias reales para toda la IA se estancaron en términos reales desde la crisis del 2009, así como la productividad laboral. Los salarios tabulados de las ensambladoras presentan una gran varian-

za, entre la planta que mejor paga, CIVAC de Cuernavaca, y la que peor, Mazda de Guanajuato, hay una diferencia de alrededor del 100%.

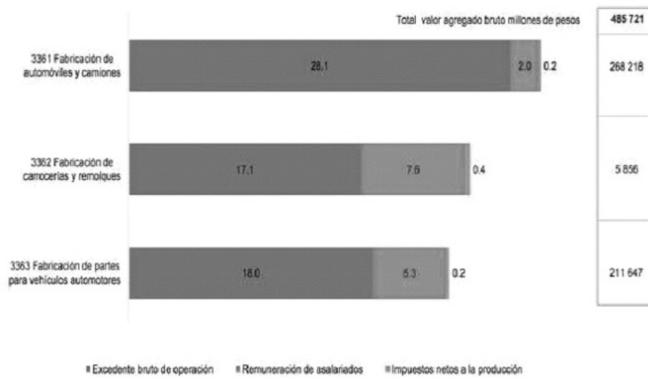
Además, las ensambladoras, que representan la minoría de los empleados a los que se paga mejor que las autopartes, son muchas de ellas maquiladoras. En términos de canasta básica, los salarios automotrices son, en general, al límite con la pobreza y en la comparación internacional a México le va mal, la mano de obra en la IA gana alrededor de $\frac{1}{4}$ parte que en los EU. En particular, en la manufactura de autopartes, el costo de producción en México es 13% menor que en Estados Unidos.

Con respecto de los salarios, el empleo y las configuraciones sociotécnicas de la IA, hay que diferenciar claramente dos sectores, el de las ensambladoras que cuenta con alta tecnología, robotizada e informatizada y la de autopartes que es intensiva en mano de obra. Este último sector es en realidad parte de las maquiladoras con configuraciones sociotécnicas muy diferentes de las ensambladoras. Las primeras poco aportan al empleo en México y sus salarios son más elevados que en las autopartes. Las segundas tienen mayor presencia en el empleo: de 584 906 trabajadores en toda la IA, a las autopartes les corresponden 438 158, a las ensambladoras 66 668 y a las distribuidoras (servicios) 80 000.

Es probable que las autopartes tengan una distribución de configuraciones sociotécnicas como las de la maquila en general, un porcentaje pequeño con tecnología elevada (en la IAM terminal el valor de los robots en el total de la maquinaria y equipo en 2005 era menor del 10%), con nuevas formas de organización y calificación alta de la mano de obra (Tires 1) y una mayoría coincidente con la configuración toyotista precaria, tecnologías medias o bajas, bajos salarios y poca calificación de la mano de obra. En el estudio sobre maquiladoras que mencionamos, lo anterior correspondió al 60 % de los establecimientos, lo cual significa en IA unos 283 000 trabajadores. Se puede concluir, que la IA sofisticada, la ensambladora, no es un gran motor de inducción de los encadenamientos internos entre empresas, puesto que la mayoría de los insumos provienen del exterior. Por su parte, a las autopartes, que son más importantes en el empleo, se les puede adjudicar en su mayoría las críticas a la maquila dominante en México. Bajos salarios, empleo inestable, sindicatos de protección, con Toyotismo precario en el que existen nuevas formas de organización del trabajo, pero con baja calificación y bajos salarios, casi nulas intervenciones de los sindicatos en favor de los trabajadores. En realidad, la fascinación por la tecnología de punta, que está presente en el ensamble del auto o camión final, ha oscurecido el aporte principal de la IA, específicamente en el sector de autopartes. Como se ve de las gráficas que si-

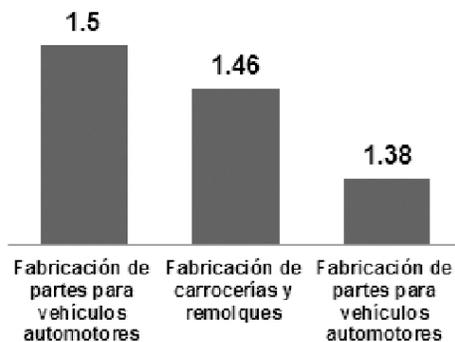
guen, lo que representan los salarios en el valor agregado del sector de ensamble es mínimo (6%), y los impuestos que estas plantas pagan son insignificantes. En carrocerías y autopartes los salarios representan más que en las ensambladoras, en parte porque no son tan automatizadas y también porque pagan mucho menos que las primeras.

GRÁFICA 8. SALARIOS E IMPUESTOS EN EL VALOR AGREGADO DE LA IA



Fuente: NEGI. Sistema de Cuentas Nacionales de México. Cuentas de Bienes y Servicios 2003-2014.

GRÁFICA 9. MULTIPLICADORES DE LA INVERSIÓN



Fuente: Ruiz Durán, Clemente (2017) Conferencia presentada en el seminario “Nuevos Escenarios y Perspectivas de la Industria Automotriz Mexicana. México, D.F.: Fundación F. Ebert, tres de abril.

Los multiplicadores de la inversión, calculado por Clemente Ruiz Duran para las tres subramas de la IA son muy pequeños, es decir, la capacidad de arrastre en crecimiento a otros sectores es muy limitada en buena parte porque los insumos que utilizan las tres subramas siguen siendo los importados muy altos. Es decir, la IA, especialmente la de alta tecnología no puede ser el sustituto de la maquila, en el crecimiento del PIB, ni en empleo, exportaciones, ni importante multiplicadora de la inversión. No obstante que la parte ensambladora paga mejor que la manufactura en general y que las maquilas, aunque su impacto en el empleo es muy limitada por su automatización. Es decir, seguir por el modelo productivo dominante, iniciado a mediados de los ochenta, no permite superar que la principal ventaja para la inversión productiva del país sea el bajo salario, con todas sus consecuencias en las ocupaciones que no han tendido a formalizarse significativamente, ni a superar las desventajas de la micro y pequeña empresa, mucho menos a activar a los sindicatos.

En los últimos años las huelgas federales fueron cero y las locales muy pocas. Así paso también con los conflictos colectivos. En cambio, las demandas individuales, que es frecuente que vayan los tribunales sin pasar por el sindicato, han sido muy altas en todos los años del modelo “maquilador exportador”.

CUADRO 18. CONFLICTOS OBRERO PATRONALES EN EL NIVEL FEDERAL

Año	Demandas individuales registradas	Demandas colectivas registradas	Huelgas estalladas	Trabajadores involucrados en las huelgas
2000	40,181	423	26	60,015
2005	51,948	344	50	12,208
2007	73,072	464	28	10,601
2008	91,002	483	21	13,242
2009	94,608	335	19	24,472
2010	103,773	400	11	2,742
2011	100,773	413	13	4,833
2012	90,796	459	19	6,774
2013	83,714	464	18	6,262
2014	80,218	464	0	0
2015	77,996	411	0	0
2016*	42,354	195	0	0

Fuente: Informe de labores de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

*Enero-junio

CUADRO 19. HUELGAS FEDERALES POR PERÍODO PRESIDENCIAL (FEDERALES Y LOCALES)

Periodo por Presidente	Huelgas Estalladas
Enrique Peña Nieto*	19
Felipe Calderón Hinojosa	75
Vicente Fox Quezada	137
Ernesto Zedillo	213
Carlos Salinas de Gortari	505

Fuente: informe de labores de la JFCA

*2013, 2014, 2015, 2016

Fuente: Informe de Laborares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Sin duda que en el modelo neoliberal los conflictos obrero patronales, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo han ido de más a menos. Los grandes conflictos casi han cesado (SME se transformó en cooperativa; los trabajadores de la aviación fueron reducidos en su acción). El único sindicato grande que sigue activo es el de mineros que ha realizado muchas huelgas.

El corporativismo sindical sigue predominando ampliamente en el sindicalismo. No obstante, ha sufrido algunas mutaciones durante el modelo neoliberal, aunque lo anterior no ha significado su desaparición. En primer lugar, su ámbito electoral, parlamentario y en la administración pública se ha reducido substancialmente; en segundo, al decaer su control electoral, ha seguido su función de control de los trabajadores en las relaciones laborales, de manera cada vez más subordinado a las gerencias. Es decir, de su ámbito en el nivel del Estado, a pasado al de la empresa. Aunque en grandes políticas laborales, sobre todo las salariales, que siguen operándose en el nivel del Estado, la subordinación es mayor que nunca. La consecuencia, junto a otras causas que ya analizamos han sido una debacle de los salarios, una persistencia de la pobreza por la de carácter salarial y la gestión no democrática de los sindicatos. El corporativismo neoliberal se ha vuelto consecuencia y condición del modelo. Los bajos salarios serían más difíciles de mantener sin el corporativismo. Los trabajadores no han protestado masivamente como en los setenta ante estas condiciones, porque, en primer lugar, la mayoría nunca han participado en relaciones sindicales democráticas, hay una cultura de la delegación en los líderes. Esta cultura está institucionalmente soportada por la política del Estado: el control a través de juntas de conciliación, secretaría del trabajo, comisión de salarios mínimos, que forman la imagen de

un Estado y sus sindicatos todo poderosos y trabajadores que nada puede hacer para revertir su situación de deterioro. A lo anterior contribuye el especial mercado de trabajo barato en México y la presencia de un enorme sector informal. De continuar el deterioro salarial, de los servicios de la seguridad social, el despotismo gerencial en las relaciones laborales y los líderes sindicales entregados al patrón, podría desatarse un movimiento espontáneo en la base de los trabajadores de las empresas medianas y grandes, como sucedió en los setentas, cuando estas fueron el eje de la insurgencia sindical. Esto no podría descartarse, sin embargo, la insurgencia de los setentas contó con una masa de apoyo intelectual y logístico no despreciable, que fueron los estudiantes y múltiples grupos de izquierda marxista. Estas condiciones no se cumplen actualmente y se agravan, puesto que los partidos que pueden ser alternantes del poder del PRI-PAN, no tienen en su agenda lo laboral, sino que la diluyen en el tema de la pobreza, que lleva no al fortalecimiento de grupos disidentes de obreros sino al asistencialismo.

Escenario II. La crítica y eventual modificación del modelo económico

En las encuestas de opinión se muestra una fortaleza importante de las fuerzas que pueden llegar a impugnar al actual modelo económico. A todo esto, se suma la enorme corrupción, sobre todo de funcionarios públicos, la extrema situación de violencia vinculada al narcotráfico. La pregunta consecuente es ¿cuáles serían las políticas gubernamentales de las fuerzas críticas del modelo con respecto del trabajo? en los siguientes puntos críticos, como vimos antes:

1. La polarización del aparato productivo en pocas empresas eficientes y una mayoría que no son competitivas en el mercado internacional.
2. La reestructuración del sector informal, no solo hacia su formalización, sino hacia políticas productivas y de calidad.
3. La solución del problema del deterioro salarial tan grave.
4. La constitución de un modelo económico y productivo alternativo, empezando por sus características y viabilidad.
5. El papel que en todo esto tocaría a los sindicatos y organizaciones sociales. El problema de superación del corporativismo.

Sobre el sector informal no se pasa de plantear apoyos diversos del Estado para asistirlo. Sobre el problema salarial, éste se traslada hacia el de la pobreza y al asistencialismo. Sobre los sindicatos tampoco hay un planteamiento específico. Es decir, en ninguno de los problemas nacionales vinculados con el trabajo esta corriente crítica tiene claridad ni planteamientos específicos de cómo resolverlos. Apelar al combate a la corrupción es claramente insuficiente en términos políticos, económicos y organizacionales, y en cuanto a resultados monetarios reales de dicho combate, difíciles de operativizar en un país tan complejo como México. El que el triunfo de esta corriente sea una opción B para el futuro del Trabajo, no significa que del núcleo central de ella saldrán las soluciones o que estas existan previamente a la toma del poder. Lo único que se puede esperar de este triunfo es que se abran las ventanas de una atmósfera asfixiante, en cuanto a no escuchar a las otras partes y creer que se tiene en el actual sistema la constatación de la verdad que legitima las acciones. La apertura de ventanas podría operar al incluirse a última hora a personas y grupos que no son de ese núcleo central, frente a la complejidad y lo numeroso de los puestos públicos de los que se dispondría o bien la irrupción de aquellas que desde afuera del gobierno ejercieran presión para reorientar políticas públicas. Los ejemplos de Brasil y Argentina pudieran ser paradigmáticos. Al ganar Kitchner y Lula, una parte de los militantes e intelectuales se incrustaron en el aparato de gobierno e influyeron en decisiones. De la misma forma, los movimientos sociales y sindicatos se activaron y presionaron para políticas públicas favorables al trabajo. Es decir, no de una doctrina sistemática y profunda, sino de la turbulencia y flexibilización de las limitaciones de barreras institucionales existentes, es como personas o grupos, movimientos sociales y clases podrían pasar de la pasividad a la actividad. De esta turbulencia, acotada por estructuras muy sólidas como las que hemos mencionado, además de la hostilidad del gobierno de los Estados Unidos, es de donde podrían surgir nuevas soluciones que lograsen el reacomodo de fuerzas.

Por otro lado, no caben las elucubraciones de los futurólogos del trabajo, que vuelven al contraataque luego de las teorizaciones de Rifkin, acerca del fin del trabajo. El eje de esta discusión es nuevamente el cambio tecnológico, pero ahora presentado en forma más fina como la emergencia de la Manufactura-e o bien la robotización. Así, se presentan estimaciones como que en Alemania en los futuros años se automatizarán un 50% de los trabajos y, más aún, que el 45% de lo que hacen ahora los trabajadores es automatizable. Aunque otros responden que actualmente solo el 5% de las tareas están automatizadas y según la OCDE

(2016) solamente el 9% de los empleos podrían ser automatizados en los países de dicha organización. En este orden, se acuñan conceptos vinculados con el futuro tecnológico tales como: internet de las cosas, sistema ciber-físico, sistemas de producción ciber-físico, fábrica inteligente, interconectividad en tiempo real, interfaz de máquinas humanas, aplicación de objetos y productos inteligentes, centralidad en el consumidor, ensambles complejos, disolver la contradicción entre producto y servicio. Sin embargo, dice Johannes Beckman (Seminario Nuevos escenarios y Perspectivas Sindicales para la Industria Automotriz Mexicana, F. Ebert) no hay tendencias claras acerca del futuro del trabajo en producción, empezando porque no hay determinismo tecnológico. Coincidimos con lo anterior, en el caso de México, como en cualquier otro lado, hay parámetros estructurales que delimitan las posibilidades de las tendencias abstractas como sería la robotización: la polarización actual del aparato productivo en productividad y calidad, tecnología, organización relaciones laborales, perfil de la mano de obra, cadenas de valor; la presencia, como país del enorme sector informal de pequeñas y micro empresas de baja productividad y calidad; así como la crisis de los salarios y protecciones laborales; la pasividad sindical, las finanzas públicas deficitarias. De tal forma que no es lo mismo plantear el problema del futuro del trabajo –en este caso la tendencia a la robotización– en un país sin las restricciones estructurales de México. Adicionalmente, el tema de la automatización y en particular la robotización, están sujetas al problema clásico de la economía capitalista, la competencia entre invertir en trabajo o en capital. Este tema aparentemente se ha resuelto en favor del capital en los países desarrollados, frente a los niveles salariales tan altos en las grandes empresas, pero, en países como México, la suerte general ha ido por el lado del trabajo, que puede leerse como la vía de los salarios bajos. De tal forma que la solución no es obvia ni unilineal sino dependiendo de cómo se traduzca en costos este dilema. Es decir, que la inversión en tecnologías automatizables no depende únicamente de que estén a disposición sino de que sean más rentables. Además, en la manufactura sigue habiendo tareas rutinarias que se combinan con automatizadas. Éstas en parte podrían automatizarse, pero en función, entre otras cosas, de cuáles son los costos laborales y, por lo tanto, la futurología que pronostica el fin de los trabajadores poco calificados podría ser una nueva exageración. Es decir, la cara del crecimiento en la robotización, sobre todo en los países desarrollados podría ir acompañada de una mayor precariedad en trabajos rutinarios, en el primer y tercer mundo, pero sobre todo en los servicios. Por otro lado, habría que considerar que la introducción de equipo

informático o bien de robots no necesariamente requiere de trabajadores más calificados, sino que se empieza a dar origen al concepto de sistemata y lorismo –un nuevo taylorismo que sólo por analogía puede ser considerado como tal– como en *call centers*, donde se utiliza la computadora en forma muy rutinaria, o bien en el trabajo de los cajeros de los bancos o en centros de atención a clientes en telecomunicaciones.

La robotización hasta sus últimas consecuencias no necesariamente es destino, porque no es resultado de una ley desubjetivada de la evolución de la tecnología, sino que en esta influyen fuerzas de los actores, regulaciones, controles y resistencias. Históricamente es indemostrable que a toda revolución tecnológica le ha seguido en el largo plazo el desempleo. Por el contrario, se demuestra la expansión del empleo en actividades colaterales. Una cuestión diferente es si estos empleos serán más precarios o menos precarios. Tampoco esto será resultado de una ley de la evolución necesaria, sino de estructuras, productivas o no, y de fuerzas y concepciones de los actores.

En el caso de los servicios, por más que se especule, la importancia creciente del cliente para las empresas, se ha extendido el trabajo emocional, estético, cognitivo, moral con formas de razonamiento cotidiano, con interacción directa entre empleado y cliente, que implica el trabajo del cliente. Estas formas suaves de trabajo no las puede desempeñar eficientemente un robot, se requiere al menos apariencia de autenticidad que las máquinas no proporcionan en estas interacciones. Además, en el caso de México, la mayor parte de los que trabajan en la informalidad es en servicios. Estos servicios, en su mayoría precarios, no es de esperarse se automatice.

De esta manera, los augurios de cuáles capacidades serán necesarias en el futuro y de cómo las asocian con los ciclos generacionales, desde el Boom de la postguerra II, la generación X, la milenariums o Y y la Z⁷, estodavía más especu-

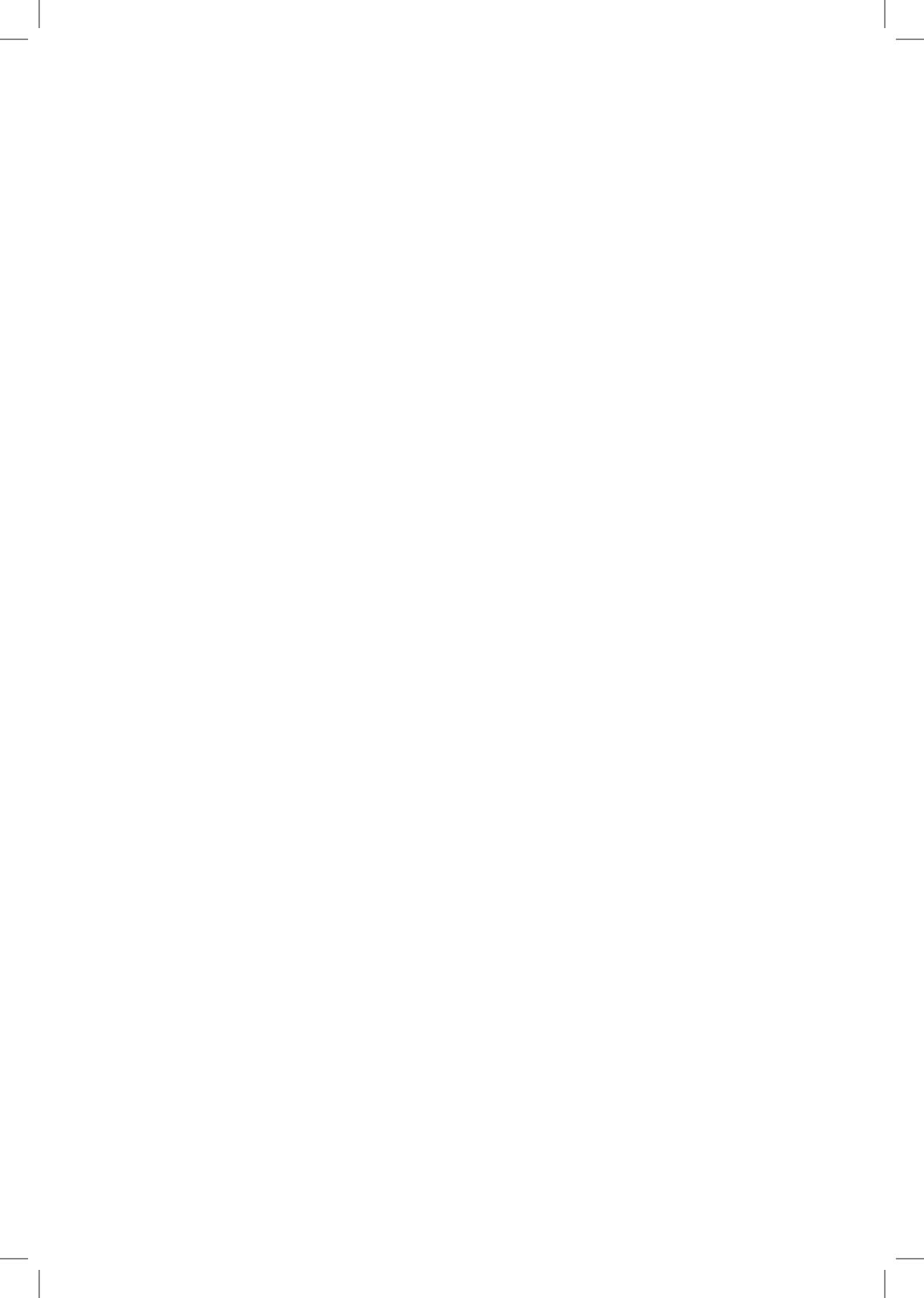
⁷ La generación X se supone que se caracterizarían por su pasividad frente a la generación anterior de la protesta, no les tocó el internet, se resisten a las redes sociales, la generación Y o milenariums que buscan retrasar su adultez, son los Peter pants, política y religiosamente independientes, se formaron con el internet; los de la Z serán autodidactas, creativos, sobreexpuestos a la interacción virtual, se comunican por Smartphone y wasap, sin obsesión por el dinero, partidarios de la justicia, medioambientalistas. Multiculturales y les desagrada la educación formal. Pareciera que las empresas son las que se tendrían que adaptar y, por lo tanto, el futuro del trabajo dependería del ciclo generacional

lativa, pero ahora en el plano demográfico, aunque no en todos los países se presentan estos ciclos generacionales en cantidad suficiente como para hablar de rupturas. Esta periodización de los ciclos generacionales en países como México resulta una caricatura, casi siempre reducida a una parte de la clase media alta.

En todo caso, el futuro está relativamente abierto, no deja de ser presionado por estructuras, a veces muy sólidas, pero siempre hay un margen para la voluntad y para la acción de los sujetos. En estas interacciones influirán sus concepciones y las voluntades colectivas para el cambio, estas serán objetivas o no, y podrán generar acciones que empujen a la transformación: pesimismo de la realidad optimismo de la voluntad.

Bibliografía

- DelaGarza, E. (2001). *La Formación Socioeconómica Neoliberal*. México, D.F.: UAMI-Plaza y Valdés.
- _____ (2002). La Flexibilidad del Trabajo en México, en Brígida García (Coord.) *Población y Sociedad al Inicio del Siglo XXI* (p. 18) México, D.F.: El Colegio de México.
- _____ (2004). *Los Convenios y Bonos de Productividad en Empresas Mexicanas*. México, D.F.: STPS
- _____ (Coord.) (2005). *Modelos de Producción en la Maquila de Exportación*. México, D.F.: Plaza y Valdés.



Salario mínimo, distribución salarial y pobreza en México Un análisis de largo plazo (1950–2018)

| Enrique Hernández Laos*¹

1. Introducción

Desde la óptica de la teoría neoclásica, el salario es solamente el «precio de un factor más de producción: el trabajo»,² y desde la perspectiva marxista el «salario no es más que la forma transfigurada del valor o precio de la fuerza de trabajo».³ Desde ambas perspectivas, además del papel central que el salario adopta en sus respectivas teorías del valor, toma un sentido práctico muy relevante en la lucha de los capitales por mantenerse en el mercado. En este sentido, un menor ‘salario’ por unidad de tiempo (o por unidad de producto generado), puede traducirse en una mayor ganancia, en un caso a consecuencia de los menores costos de producción que implica o a consecuencia de la mayor plusvalía absoluta que genera.⁴

Por ello, más allá de la función desempeñada en la esfera de la teoría del valor de ambos enfoques, el salario, en una acepción pragmática y en términos agregados, al formar parte de los ‘costos primos’ de las empresas e industrias domésticas,⁵ incide de manera determinante en el proceso de competencia con

* Profesor-investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. (SNI-III). Ciudad de México, abril 15 de 2020.

² Stiglitz (2002:10).

³ Marx (1968: I, XIX: 462).

⁴ En el caso neoclásico se afirma, por ejemplo: «Un empresario tendrá el interés de alquilar [los servicios de] un trabajador cuando el ingreso que éste genere sea mayor de lo que (al empresario) le cuesta contratarlo» (Cahuc y Zylberberg, 2004: 172). Para Marx, la ‘forma salario’ es el vehículo que elimina todo rastro de la división de la jornada laboral entre el trabajo necesario y el plus-trabajo, es decir, entre trabajo pagado y no pagado. Todo el trabajo aparece como trabajo pagado» (Marx, *Ibid.*).

⁵ Keynes (1964: 53).

importaciones en los mercados domésticos o como exportaciones domésticas en mercados extranjeros.⁶

Por otra parte, los cambios en las remuneraciones salariales, al variar el valor agregado de la economía, inciden en la corriente de ingresos y afectan el nivel de precios de los bienes-salario y, por tanto, el poder adquisitivo de los asalariados, sus niveles de bienestar y la tasa de pobreza de la población. Por ello, resulta de interés examinar la relación que guarda la evolución del salario mínimo real con la registrada por los salarios manufactureros reales, las condiciones medias del empleo, de la productividad laboral y los niveles medios de bienestar de los hogares mexicanos.

En el presente texto ofrecemos algunas reflexiones analíticas sobre lo anterior, en el contexto de largo plazo abarcado por las casi siete décadas del periodo 1950 a 2018. El contenido del artículo es el siguiente: en el siguiente apartado ofrecemos una breve reflexión teórica y algunos antecedentes empíricos, que resultan de interés para los análisis subsiguientes. En el tercer apartado describimos las tendencias de largo plazo de los salarios en México, tanto los mínimos y los salarios manufactureros en términos. En el cuarto inciso se bosquejan las tendencias seguidas por la productividad laboral, y en el quinto apartado examinamos la relación entre la evolución de los niveles salariales y los patrones de bienestar de la población nacional, marcados por las líneas de bienestar trazadas por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política Social (CONEVAL). En el último apartado ofrecemos una breve recapitulación sobre los análisis presentados a lo largo del texto.

2. Bases teóricas y antecedentes empíricos

En el modelo sencillo de oferta y demanda en mercados de competencia pura de los libros de texto de Economía, suele afirmarse que un aumento del salario mínimo se constituye, invariablemente, en un *piso* para los salarios; en consecuencia, cabría esperar que produjese una disminución de la demanda de trabajadores, acompañada de un aumento del número de éstos dispuestos a trabajar por el mayor salario, es decir, bien puede producir un aumento del desempleo (Brown, Gilroy y Kohen, 1982: 487).

⁶ Hernández Laos (2000: 25–28).

En efecto, a partir de la década de los ochenta, el análisis del mercado laboral se extendió de manera significativa, impulso que ha permanecido hasta nuestros días, mucho más allá del análisis muy común hasta ahora de los efectos del salario mínimo en caso del monopsonio predicho por Stigler hacia finales de los años cuarenta.⁷ Posteriormente, los modelos sencillos de oferta y demanda se ampliaron, mediante el análisis de ‘shocks’, hacia modelos de dos sectores (uno cubierto y otro no cubierto por el salario mínimo) y se introdujeron modelos con análisis de colas para los sectores protegidos. Empero, para algunos autores, estas extensiones aportan, por lo general, ‘escasas conclusiones adicionales’ (*Ibid.*, 493).⁸

Medellín Ruiz (2002), por otra parte, concluye afirmando que

⁷ Hacia mediados del siglo pasado, Stigler (1946) y Lester (1947) argumentaron la posibilidad teórica de que el establecimiento de un salario mínimo por arriba del salario de equilibrio podría tener un efecto contrario, es decir, aumentar el empleo, en el caso de mercados de carácter oligopsonico. En ese caso, argumentaron, si los empleadores no minimizan costos, para compensar el aumento del salario mínimo posiblemente respondan aumentando la productividad de sus operaciones. En ese caso, el *shock* podría reducir el *desempleo*; sin embargo, ambos autores reconocen, ese resultado no es frecuente; en todo caso, se argumenta, la existencia de salario mínimo en presencia de monopsonio puro suele ignorarse, por considerarse como un caso de limitada importancia en la práctica (Boeri y van Ours, 2008: 36).

⁸ Otros modelos de análisis, aplicando ajustes desfasados, al partir de bases teóricas no muy claramente discutidas, resultan menos plausibles. Por otra parte, se ha buscado concluir que lo que se afecta con los aumentos del *SM* no es el empleo directamente, sino lo que se ve afectada es la tasa de reemplazo del *turover* de los que se van saliendo del empleo y son sustituidos por nuevos trabajadores. Por ejemplo, Manning (2016) afirma que buena parte de las investigaciones empíricas sobre los efectos del *SM* sobre el empleo fallan en demostrar las supuestas consecuencias negativas que muchos economistas suponen. En este sentido, Manning enfatiza que ello obedece a la forma de la especificación de la ecuación (de regresión) que suele utilizarse en este sentido, y que una especificación razonablemente más compleja podría demostrar que el efecto del salario mínimo sobre el empleo puede llegar a ser negativo hasta cierto punto nada más; a partir de ese punto, sin embargo, a mayores aumentos del salario mínimo, el efecto suele quedar, por lo regular, indeterminado. En suma, para Manning (2016: 16) cualquier estimación econométrica de los efectos del *SM* sobre los salarios y el empleo, de las personas jóvenes quinceañeros, que muestre un efecto negativo sobre el empleo, no puede ser robusta a cualquier variación de la especificación de la ecuación correspondiente. Por ello, para este autor, el argumento de que el efecto en el empleo pudiera ser no-negativo, continúa siendo materia de duda para diversos investigadores. Sin embargo, en nuestra opinión, debe haber algún nivel del salario mínimo, a cuyos aumentos posteriores el empleo tendería a declinar, y en ocasiones de manera significativa.

[...] el efecto neto sobre los ingresos de los trabajadores es incierto: mientras unos trabajadores son despedidos, otros pierden su empleo y con ello reducen sus ingresos. Además, los incrementos del salario mínimo por encima del salario de equilibrio, tenderán a aumentar los costos laborales y a presionar al alza los precios de los bienes y servicios, deteriorando el poder adquisitivo de los trabajadores.

Empero, reconoce que en análisis aplicados lo anterior sólo se confirma en ocasiones. Por ejemplo, cita a Neumark y Wascher (1995b), quienes encuentran que un aumento de SM reduce el empleo, en tanto que Michl (2000) concluye que tales aumentos no reducen el empleo, pero sí las horas trabajadas y, en general, muy diversos trabajos muestran resultados ambiguos.⁹ Meery y West (2013) confirman, de manera palmaria, las conclusiones anteriores. En su interesante recuento de la literatura revisada sobre los efectos del salario mínimo, infieren el muy escaso consenso sobre el grado en que el piso ofrecido por el salario mínimo impacta el empleo. No obstante, los autores argumentan, el efecto a revisión se materializa en el tiempo, con cambios más en el crecimiento que de manera instantánea sobre los niveles de empleo.¹⁰

Boeri, Garibaldi y Ribeiro (2011), por otra parte, en un contexto teórico sostienen que, en una economía dualista con elevada participación de empleo informal, la introducción de un salario mínimo tenderá a deprimir los salarios en el segmento del mercado de trabajo en el que no es obligatorio el cumplimiento

⁹ Medellín Ruiz (2002) da cuenta de que, de 32 estudios revisados, en la mitad de éstos el aumento del salario mínimo se acompaña de reducciones del empleo; en varios la reducción del empleo sólo es en casos de adolescentes y jóvenes; en 10 investigaciones adicionales no se impacta el empleo, y en 6 de éstas, por el contrario, los aumentos del salario mínimo se asocian con *aumentos* del empleo. Pareciera haber consenso, concluye, que el mayor efecto se provoca en el empleo de adolescentes con poca experiencia y poca capacitación, es decir, en ocupados que reflejan baja productividad, que (se supone) es por lo que perciben los salarios más bajos.

¹⁰ Las simulaciones presentadas por estos autores sugieren, en efecto, que las especificaciones (econométricas) generalmente empleadas en la literatura, no capturan adecuadamente los verdaderos efectos de los aumentos del salario mínimo sobre el empleo. Al utilizar tres paneles de entidades geográficas con datos administrativos, los autores encuentran que el salario mínimo reduce el *crecimiento* del empleo a lo largo de periodos de varios años, y estos efectos son más pronunciados para los trabajadores jóvenes en industrias con una elevada proporción de trabajadores con bajos salarios.

de esta regulación laboral. Sin embargo, hacen notar estos autores, en países de América Latina los aumentos del salario mínimo también repercuten en el sector informal, lo que explican en términos del ‘efecto de *Lighthouse*’; es decir, al aumentar el salario mínimo induce a los trabajadores informales a exigir aumentos salariales, lo que podría implicar que éstos retienen un poder sustantivo de negociación, suficiente (o mayor) para superar el efecto negativo que puede recibirse por la oferta del aumento salarial.¹¹

Además, suele argumentarse que, en mercados competitivos, el aumento en el salario mínimo no sólo podría reducir el empleo, sino además disminuye la *eficiencia* del mercado laboral, la cual se ve desfavorablemente afectada, porque algunos individuos cuyo ‘producto marginal’ excede su salario de reserva, les resulta muy difícil (imposible) encontrar trabajo. En general, al examinarse el caso de los mercados laborales en condiciones de monopsonio, un mayor salario mínimo, además de aumentar el empleo y la eficiencia del mercado laboral, se encuentra que sus efectos se extienden también a las remuneraciones salariales en general, como consecuencia de la menor eficiencia que se provoca sobre el mercado laboral.¹²

En los últimos años, también se han analizado algunos efectos de los salarios mínimos sobre el bienestar y la distribución del ingreso de los Hogares. En este caso, el salario mínimo sólo incide en la parte baja de la distribución salarial, es decir, sólo toma en cuenta la posición de los trabajadores de bajos salarios en esa

¹¹ Lo anterior se explica, según Boeri, Garibaldi y Ribeiro (2011), porque el aumento del salario mínimo hace que una parte de los que trabajan en el sector formal pasen a la informalidad y, a la inversa, otros que laboran en la informalidad (sin habilidades suficientes) pasen a la formalidad con los nuevos niveles de salario mínimo; el efecto *Lighthouse* puede prolongarse por algún tiempo. Los autores sostienen que, aunque «el salario mínimo puede no tener efectos negativos en los *mercados laborales dualistas*, en los cuales el salario mínimo (a pesar de no aplicar) a los segmentos informales, suele generar importantes desbordamientos (*spillovers*) entre los dos sectores» apoyando lo sostenido varias décadas antes por Gramlich (1976), Mincer (1976) y Welch (1976), en el sentido de que, como respuesta a aumentos en el salario mínimo, los trabajadores desplazados del sector formal buscarían emplearse en el sector no protegido. Los desplazamientos de trabajadores entre los dos segmentos, sin embargo, incrementan las diferencias entre los salarios formales y no formales y, señalan, que el «el mecanismo de ajuste evita la pérdida de empleos sólo en la medida en que se presente perfecta movilidad (de trabajadores) entre los dos sectores.» (Boeri y van Ours, 2008: 37).

¹² Brown, Gilroy y Kohen (1982: 496).

distribución, así como en el empleo y examinan sus repercusiones sobre los índices de pobreza de la sociedad. En esta dirección, Calderón, Chong y Valdés (2005) analizan una muestra de 121 países entre 1945 y 1999, y encuentran que un salario mínimo muy elevado tiende a empeorar la distribución del ingreso.¹³ De manera menos enfática, Gindling (2018) sostiene, por ejemplo, que los aumentos en el salario mínimo en países en desarrollo pueden aumentar (o disminuir) la pobreza, dependiendo de las características del mercado laboral. En efecto, señala este autor, la reducción de la pobreza a consecuencia de aumentos de los salarios mínimos depende no sólo de si los trabajadores formales pierden su trabajo como resultado de tales aumentos, sino también del hecho de que éstos vivan en hogares pobres; además, depende de qué tan coercitivo es el cumplimiento de los salarios mínimos y qué tanto los salarios mínimos afectan a los trabajadores informales, así como si existen (o no) las llamadas 'redes de protección'.¹⁴

Estudios basados en microdatos de encuestas de hogares, especialmente en países en desarrollo, en los cuales el sector informal es importante, encuentran que los aumentos del salario mínimo, además de disminuir el empleo formal, aumenta los salarios medios del sector informal. La explicación que suele darse a esto estriba en afirmar que el salario mínimo sirve en varios países como salario de referencia en las distintas actividades de la economía, y dentro de éstas, tanto en los empleos formales como informales, a consecuencia del referido *efecto de Lighthouse* en ambos mercados laborales, tanto el formal como el informal (Boeri y van Ours, 2008: 39).¹⁵

Por último, mención aparte merece el análisis neoclásico de los aumentos del salario mínimo sobre el bienestar y la disminución de la pobreza. En este caso, resulta claro que buena parte de la justificación del salario mínimo radica en sus

¹³ En contraste, señalan, los aumentos en la membresía de sindicalizados, la importancia del empleo gubernamental y las licencias de maternidad tienden a mejorar la *DV*, aunque esos beneficios por lo general no llegan a los deciles más bajos de la distribución del ingreso.

¹⁴ Con todo, Gindling (2018) sostiene que los aumentos de los salarios mínimos reducen la pobreza en la mayoría de los países en desarrollo; sin embargo, el efecto suele ser por demás modesto, porque el salario mínimo sólo se aplica a una minoría de los trabajadores pobres y, por lo general; no cubre a una parte importante de los sectores informales.

¹⁵ Se citan como relevantes en esta dirección las investigaciones de Lemos (2004) para el Brasil, Gindling y Terrel (2004) para Costa Rica y Jones (1997) para Ghana (véase: Boeri y van Ours, 2008: 39).

posibles efectos orientados a reducir la desigualdad económica de los países. Los estudios en este sentido, sin embargo, no son conclusivos, porque, si el salario mínimo lo recibe una persona en condición de pobreza, tenderá a aumentar su ingreso, ello posiblemente le permita salir de la condición de pobreza, sí y sólo si esa misma persona no pierde su empleo a consecuencia del aumento mismo del salario mínimo.

En el agregado, entonces, el efecto neto dependerá de la repercusión conjunta que tenga el aumento del salario mínimo en el ingreso de quienes lo reciben, como de la pérdida de empleos derivados del mayor salario mínimo (Brown, 1999).¹⁶ En última instancia, dado que la teoría recibida no ofrece resultados no-ambiguos en relación con los efectos del salario mínimo sobre la pobreza, los especialistas recomiendan examinar este aspecto de manera empírica en la práctica.

3. Evolución salarial de largo plazo en México

A pesar de que la Constitución de 2017 ya establecía la prescripción del salario mínimo en México, sería hasta 1934 que entró en vigor su instrumentación en la práctica. En sus inicios, la puesta en marcha de esta disposición fue relativamente compleja, al incorporar un elevado número de zonas regionales con relativa autonomía, encargadas cada una de establecer (y vigilar) el cumplimiento de sus respectivos salarios mínimos en dos grandes paneles: uno encargado del salario mínimo rural, y el otro del salario mínimo urbano (Gregory, 1986: 217).

¹⁶ Sin embargo, se destaca que en mercados dualistas «un aumento del salario mínimo puede, paradójicamente, provocar en última instancia un aumento de la desigualdad.» (Boeri y van Ours, 2008: 45). Gindling (2018), en términos teóricos, sostiene que los aumentos en el SM en los países en desarrollo pueden aumentar (o disminuir) la pobreza, dependiendo de las características del mercado laboral. La reducción de la pobreza a consecuencia de aumentos de los SM depende no sólo en si los trabajadores formales pierden su trabajo como resultado, sino también en el hecho de que vivan en hogares pobres; qué tanto el cumplimiento de los SM es realmente obligatorio, y qué tanto los SM afectan a los trabajadores informales, así como si existen (o no) redes de protección. Con todo, sostiene que los aumentos de los SM reducen la pobreza en la mayoría de los países en desarrollo; sin embargo, el efecto será modesto, porque el SM sólo se aplica a una minoría de los trabajadores pobres y, por lo general, no cubre a una parte importante de los sectores informales.

Durante muchos años, las revisiones de los salarios mínimos fueron bienales; sin embargo, a consecuencia de las mayores presiones inflacionarias registradas desde principios de los setenta, a partir de 1971 los salarios mínimos se revisarían cada año. Además, la nueva orientación de la política laboral instaurada hacia finales de esa década dio preferencia a criterios de equidad e igualdad en la distribución del ingreso, a fin de desalentar las corrientes migratorias rurales hacia zonas urbanas que se acentuaban ya entre las entidades federativas con mayor y menor nivel de vida (*Ibid.*, 218).

Desde la instauración del organismo público encargado de los salarios mínimos en la práctica en 1962, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) ha llevado a cabo considerables modificaciones y ajustes a su marco legal y administrativo, cuya descripción y análisis no nos concierne del todo para los propósitos del presente ensayo. En efecto, nuestro objetivo se orienta más bien, como ya hemos mencionado más arriba, al análisis de la evolución de *largo plazo* de los salarios mínimos reales en nuestro país y, en especial, a examinar los principales efectos sobre el empleo que ha tenido, así como sus vinculaciones, a lo largo de las últimas siete décadas, con las tendencias (de corto y largo plazo), de las remuneraciones salariales promedio pagadas en el sector manufacturero nacional, así como detectar su relación con las tendencias de la distribución funcional del ingreso y con los niveles de bienestar mínimo de los hogares mexicanos, trazados por las canastas normativas de satisfactores esenciales determinadas por el organismo encargado de la medición de la pobreza en México, es decir, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política Social (CONEVAL).

Para tener una idea del contexto de largo plazo de la evolución del índice de los salarios mínimos diarios *reales*, desde su inicio en 1934 hasta el año de 2019, última información disponible generada por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (gráfica 1).¹⁷

¹⁷ Fuente: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI, 2019). En el cálculo de este índice de largo plazo (2019=100), el salario mínimo corresponde al promedio simple de los salarios mínimos rurales y urbanos vigentes al cierre de cada año. Para el cálculo en términos reales, la institución encadenó la serie más reciente del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), con el Índice General de Precios al Mayoreo en la Ciudad de México (1877–1939); además, se tomó en consideración el Índice General de Precios al Mayoreo de la Ciudad de México (1918–1942) y el Índice General de Precios al Mayoreo en la Ciudad de México (1930–1978). Las fuentes de la información cita-

Como puede observarse, estas estimaciones sugieren que el salario mínimo real en México registra en la actualidad un poder adquisitivo muy similar al que registró en sus inicios siete décadas antes, en 1934, lo cual no deja de ser sorprendente por el extenso periodo comprendido entre estos dos extremos del periodo, cuya tasa de crecimiento medio anual de largo plazo habría sido de sólo 0.02% medio anual entre 1934 y 2018.¹⁸

da por la institución son las siguientes: (I) salarios mínimos de 1877 a 1911 e Índice General de Precios al Mayoreo en la Ciudad de México (1877–1939): El Colegio de México, *Estadísticas económicas del Porfiriato*; (II) salarios mínimos de 1934 a 1982: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Estadísticas históricas de México 2009*; (III) Índice General de Precios al Mayoreo de la Ciudad de México (1918–1942): Secretaría de Economía, *Anuario Estadístico Compendiado de los Estados Unidos Mexicanos 1942*; (IV) Índice General de Precios al Mayoreo en la Ciudad de México (1930–1978), (V) Banco de México, *Serie Estadísticas Históricas de Precios*.

¹⁸ A pesar de que las tendencias del salario mínimo real de la CONASAMI se basan en estadísticas oficiales, los índices de precios utilizados por el organismo para la deflación de las cifras corrientes no son, quizás, los más adecuados, sobre todo los anteriores a 1950, porque sólo toman en consideración los precios de una canasta de bienes al consumo sumamente limitada del Distrito Federal; por ello, al excluir los precios prevalecientes en el resto de la República Mexicana, seguramente se imprimen sesgos a la comparabilidad de los salarios reales para las décadas posteriores. Por ello, y sin pérdida de generalidad, en lo que sigue de este ensayo, concretamos el análisis al periodo comprendido entre 1950 y 2018, que permite la utilización de índices de precios al consumidor más confiables, no sólo en cobertura de artículos incorporados, sino también por la incorporación de un número mayor de ciudades del interior de la República Mexicana. Cabe recordar que la cobertura espacial de los índices de precios posteriores a 1950 se expandió notoriamente a partir de 1968, hasta alcanzar la cobertura que mantiene en la actualidad el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), cuya estimación anual corre a cargo del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). El material estadístico utilizado en los análisis que a continuación presentamos, al provenir de diversas fuentes, para su utilización se sometió a una razonable compatibilización entre las diversas series, las cuales proceden de las siguientes fuentes: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI): salarios mínimos de 1933 a 1982, con base en información propia y de precios recabada del INEGI, *Estadísticas históricas de México, 2000*; del Banco de México, Índice General de Precios al Mayoreo de la Ciudad de México (1930–1978) e Índice Nacional de Precios al Consumidor (1969–2019). Las series de largo plazo de productividad laboral, horas-hombre, salarios promedio o manufactureros y participación de asalariados en el producto, fueron compatibilizada con las series de largo plazo de *The Conference Board Total Economy Data base™* (Output, Labor and Labor Productivity, 1950–2019; adjusted version). La serie de participación de asalariados en el producto para los años de 1950–1990 se tomó de Frankema (2014), compatibilizada con

El comportamiento adoptado por la evolución interanual de largo plazo del salario mínimo real destaca su declinación durante los treinta y los cuarenta, para cuyos años las estimaciones de la propia CONASAMI indican una tasa media de crecimiento negativa, del orden de -1.8% medio anual. A partir de entonces, su tendencia se volcó en un acelerado crecimiento del poder adquisitivo de los salarios mínimos, para alcanzar una tasa positiva de aumento medio anual de +4.8% medio anual entre 1950 y 1976. Ese enérgico crecimiento se vería interrumpido con la severa devaluación del peso frente al dólar estadounidense de 1976, año a partir del cual el salario mínimo real inició el desplome de su trayectoria; registrar una caída media anual de -5.7% hasta 1994, y continuar en los siguientes años, aunque a tasas menos precipitadas, del orden de -1.4% medio anual hasta la primera década del nuevo siglo. En rigor, sería sólo a partir del 2008 que se tornó ligeramente positiva su trayectoria al alcanzar una muy modesta recuperación en los siguientes diez años, de sólo +1.6 medio anual entre 2008 y 2018 (cuadro 1).

En suma, la preservación del poder adquisitivo de los asalariados mexicanos de menores ingresos, que debió haber sido garantizado por el gobierno con un salario mínimo creciente en términos reales, conforme progresaban las condiciones materiales del país en el largo plazo condujo, por el contrario, a su congelamiento en el largo plazo, y a su anclaje en los precarios niveles que habría alcanzado siete décadas atrás, a mediados de los años treinta. Esta tergiversada y equivocada política pública se tradujo, en efecto y como ya hemos notado más arriba, en un *aumento literalmente nulo de largo plazo en el poder adquisitivo de los salarios mínimos a lo largo de las siete décadas hasta ahora transcurridas, a pesar de los aumentos que registraron los niveles de productividad media de la mano de obra y del ingreso per cápita a escala nacional.*

En efecto, en la gráfica 2 (panel 1) se ilustra la tendencia Hodrick-Prescott de largo plazo seguida por la productividad laboral promedio, es decir, el Producto Interno Bruto real por hora-hombre trabajada (PIBhh), cuya trayectoria puede compararse con la registrada, tanto por la de los salarios mínimos reales (panel 3) como con la de los salarios manufactureros (panel 2), ambos en términos reales y expresados por hora-hombre trabajada. Como se observa, la productividad evolucionó de manera particularmente dinámica en términos reales durante las

las series correspondientes presentadas en Hernández Laos (2000), OECD (2013) e INEGI, *Sistema de Cuentas Nacionales de México* (consulta 14 de diciembre de 2020).

décadas de los cincuenta, sesenta y setenta, coincidiendo en este dinamismo – por lo menos hasta 1976– con el acelerado crecimiento de los salarios horarios, tanto el mínimo como el manufacturero.¹⁹

Estas favorables tendencias, sin embargo, se verían severamente interrumpidas en 1976. Las severas dificultades para captar divisas extranjeras experimentadas por el modelo de sustitución de importaciones, acumuladas a una expansiva política de gasto público en la primera mitad de los setenta, llevaron al país a la devaluación ese año. Ello modificó abruptamente los precios relativos de productos y factores, y anuló las considerables rentas que se venían derivando de una tasa de cambio crecientemente sobrevaluada, resultado de más de dos décadas de una paridad fija del peso frente al dólar (Reyes Heróles, 1990: 101–103). Como consecuencia, los elevados niveles salariales y de productividad laboral, que se venían acrecentando aceleradamente en las décadas previas, tendieron a ajustarse a la baja en el muy corto plazo, acordes con los nuevos niveles del tipo de cambio real.²⁰

Pocas semanas después del marcado episodio devaluatorio, y ante presiones del movimiento obrero organizado para mantener el empleo, el gobierno decretó ese año (1976) el *último* aumento salarial de significación a los salarios mínimos. Fue así que, a partir de ese momento, de manera casi ininterrumpida, año con año las remuneraciones salariales fueron perdiendo poder adquisitivo, de manera que para finales del siglo *xx* había perdido poco más de *tres cuartas partes* (74.6%) de su poder adquisitivo. Una tendencia similar, pero menos pronunciada, siguió el salario manufacturero, cuyo poder adquisitivo entre 1976 y 1982 se contrajo el equivalente de dos terceras partes (-64.3%) de su valor (gráfica 2, paneles 2 y 3).

¹⁹ En términos cuantitativos, el crecimiento del salario mínimo real por hora trabajada entre 1950 y 1976 (4.8% medio anual) excedió al del salario manufacturero por hora hombre (3.1% medio anual), y fue mayor aún que el registrado por el producto bruto por hora-hombre trabajada (3.7% anual promedio) (véase el cuadro 1). Como veremos más adelante, este comportamiento diferencial habría tenido importantes repercusiones sobre la evolución en estos años de la distribución funcional del ingreso.

²⁰ El ajuste cambiario se tradujo en disminuciones significativas en los salarios mínimos y manufactureros, tan sólo en 1977 del orden de -8.6% en los primeros y -7.0% en los segundos, en tanto que el producto por hora-hombre registró un crecimiento nulo ese mismo año.

En otra parte hemos sugerido que el severo tropiezo de mediados de los setenta no hizo más que mostrar la profundización del agotamiento del proceso de sustitución de importaciones que, por muy diversas razones, se venía presentando ya desde principios de esa década (Boltvinik y Hernández Laos: 1981). Sin embargo, y como es de todos conocido, el hallazgo de notables yacimientos petrolíferos el siguiente año permitió al país adoptar en los siguientes años una nueva orientación, es decir, el desarrollo petrolero. Esa nueva trayectoria de la economía basó su impulso en un acentuado apoyo estatal y notable endeudamiento externo, que en pocos años petrolizó la estructura de las exportaciones, y dejó al país severamente endeudado, al caer los precios del crudo en los mercados internacionales a principios de los noventa. Los repetidos episodios devaluatorios e inflacionarios que siguieron, provocaron nuevamente severos ajustes al valor real de las remuneraciones salariales, del orden de -20% en los mínimos y de -37% en los salarios manufactureros promedio en términos reales.

En los siguientes años continuaron las experiencias devaluatorias e inflacionarias por la necesidad de hacer frente al pago de los cuantiosos préstamos condicionados otorgados por los organismos internacionales (Fondo Monetario Internacional y Banco Mundial) a México para cubrir el servicio de la deuda, que sólo entre 1984 y 1988 llegaron a representar entre 6 y 7% del PIB, tanto de intereses como de nuevo endeudamiento neto externo neto total (Reyes Heróles, 1990: 101). Ello obligó al país no sólo a reducir los niveles de inversión interna bruta y de consumo (privado y público), sino además contraer las remuneraciones salariales en términos reales, consecuencia de acentuadas presiones inflacionarias en la segunda parte de la década de los ochenta, en condiciones de elevadas tasas internas de interés y escaso (por no decir nulo) financiamiento externo.

Los arreglos logrados en 1989 con el *Plan Brady* atemperaron la escasez de divisas internacionales durante algunos años; sin embargo, el pésimo manejo macroeconómico del país provocó una nueva crisis de balanza de pagos a finales de 1994, y que estalló con inusitado impulso a principios de 1995. Este nuevo episodio, resultado de los permanentes desequilibrios macroeconómicos y externos, combinado con un tipo de cambio crecientemente sobrevaluado cristalizaron, de nueva cuenta, singulares procesos devaluatorios e inflacionarios que, en última instancia, aceleraron aún más el ya deteriorado poder adquisitivo de los salarios

mínimos y de las remuneraciones salariales en general y, en especial, de las remuneraciones manufactureras.²¹

El deterioro salarial de México acumulado hacia mediados de los noventa sería ‘aprovechado’ como la principal base ‘competitiva’ (sic) para atenuar el caudal de importaciones que la economía nacional tuvo que afrontar a principios de 1994 con la entrada en vigor el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). El relativo ‘éxito’ (sic) de la estrategia de salarios bajos, en combinación con un tipo de cambio real significativamente devaluado, sirvió de apoyo a nuestro país a lo largo de esa década, como consta en muy detallados análisis de competitividad de nuestras manufacturas en el exterior (Hernández Laos, 2000: 127–251).

Como parte de las secuelas de la nacionalización bancaria de 1982, la liberalización, privatización y extranjerización del sistema bancario mexicano en los noventa, indujeron notables desequilibrios financieros que culminaron con crecientes niveles de endeudamiento interno que dio lugar a la creación del Fondo Bancario de Protección al Ahorro (FOBAPROA), como expediente para enfrentar la cuantiosa deuda incurrida por los bancos (Gruben y McComb, 1997: 28; Edwards y Naim, 1997; Haber et al. (2008: cap. 8).

Como política de control inflacionario, se instrumentaron diversas medidas, entre otras, el control riguroso del crecimiento del salario mínimo y, por ende, también para la fijación de los salarios contractuales, a través del llamado ‘efecto faro’ (*Lighthouse effect*) (Fairris, Gurleen y Zepeda, 2006). Como consecuencia, el deterioro del salario mínimo real hasta antes de la primera década del nuevo siglo, al inicio de la Gran Recesión de 2008 y 2009, los salarios registraban en México sólo \$55.12 pesos diarios el mínimo y \$395.36 el manufacturero, cuyo poder adquisitivo resultaba ser una quinta parte y una veinteava parte menor que con el que contaban al inicio de los noventa respectivamente (cuadro 2).

Fue hasta la última década del nuevo siglo que ambas remuneraciones salariales comenzaron a aumentar *pari-passu* en términos reales, de manera que para

²¹ Para 1994, el año previo a la profundización de la crisis, el salario mínimo registraba ya un poder adquisitivo muy menguado, al alcanzar el equivalente a \$70.82 pesos diarios a precios de 2010, notablemente menor que los \$213.60 pesos a precios de 2010 que había registrado en 1976. El salario manufacturero, en cambio, para 1994 había logrado tener ya una ligera mejora en su poder adquisitivo, al alcanzar una cuantía equivalente a \$407.18 pesos diarios (a precios de 2010), apenas 8% mayor que los \$377.23 pesos diarios (a precios de 2010) alcanzados dos décadas antes, en 1996 (cuadro 2).

finis de la segunda década (2018) el salario mínimo registró los \$66.80 pesos diarios, y el manufacturero los \$401.44 a precios al consumidor de 2010. Con todo, y a pesar de estos aumentos, para 2018 el salario mínimo habría perdido cerca de tres cuartas partes (70%) del poder adquisitivo que registró en 1976, su mayor nivel en términos históricos. El deterioro, si bien no alcanzó a ser tan notable para el salario manufacturero promedio, para ese año apenas si superó en 2% el poder adquisitivo que alcanzó un cuarto de siglo antes, a la puesta en marcha del TLCAN en 1994 (cuadro 2, gráfica 2, paneles 2 y 3).

El precario desenvolvimiento salarial en las últimas décadas condujo a una notable desarticulación de la estructura de las retribuciones laborales, con un salario mínimo acentuadamente depauperado, y un salario manufacturero incapaz siquiera de mantener su poder adquisitivo a lo largo de las décadas, deteriorándose de manera sistemática en perjuicio de la población asalariada del país.

4. Estructura distributiva de los salarios

El desequilibrio de la estructura distributiva de los salarios puede resumirse tomando en cuenta la evolución que guardó el salario mínimo por hora-hombre, en relación con el salario manufacturero medio por hora-hombre a lo largo de las siete décadas analizadas. En efecto, de representar el salario mínimo poco más de un tercio (37.5%) del salario manufacturero promedio a inicios de los años cincuenta, para las siguientes dos y media décadas la proporción había aumentado a poco más de 50%, y registrar 56.6% en 1976, año en que el salario mínimo alcanzó su mayor nivel en términos reales. En los siguientes lustros, al acrecentarse el deterioro del salario mínimo real, pasó a representar poco menos de una quinta parte (17.4%) del manufacturero hacia 1994; poco más de una décima parte al estallar la Gran Recesión de 2008 y recuperarse ligeramente a una sexta parte (16.6%) del salario manufacturero medio en 2018 (cuadro 2, gráfica 2, panel 4).²²

²² Suele sostenerse que en la mayoría de los países el salario mínimo se ubica en la parte inferior de la distribución salarial de la economía (Bell, 1997; Fairris et al., 2008). Para el caso de México, dado su precario nivel, Bosch y Manacorda (2010), Maloney y Núñez (2004) y Kristensen y Cunninham (2004), demuestran más bien que el salario mínimo está totalmente desvinculado de la distribución salarial, y Campos Vázquez et al. (2014) sostienen que esa situación se mantuvo cuando menos hasta 2010.

Como resultado de la accidentada evolución salarial de nuestro país, el salario mínimo muestra el limitado y decreciente poder adquisitivo de los perceptores que lo devengan, si se compara con algunas variables básicas de la economía mexicana. Por ejemplo, el salario mínimo por hora-hombre trabajada, como proporción del Producto Interno Bruto por hora-hombre trabajada, si bien acrecentó su valor relativo en las primeras dos y medias décadas del periodo analizado, al pasar de 13.7% en 1950 a 20.5% en 1976, en las siguientes décadas su valor relativo se redujo en los siguientes años hasta para registrar 6.8% al inicio del TLCAN en 1994 y sólo 4.9% al estallar la Gran Recesión de 2008, para recuperar marginalmente su valor relativo y representar un poco más de una vigésima parte (6.1%) del valor agregado por obrero en una hora-hombre trabajada en 2018.²³

En comparación, el deterioro relativo del poder adquisitivo del salario manufacturero horario en las últimas décadas, y pese a sus variaciones de corto plazo, ha representado en el largo plazo poco más de una tercera parte (36%) de la productividad promedio por hora-hombre trabajada a escala nacional, proporción que recuerda la participación de las remuneraciones a los asalariados en el Producto Interno Bruto a precios corrientes. Vale afirmar que el precario crecimiento del salario manufacturero es resultado, en buena parte, del inestable crecimiento de la productividad laboral, afectado en las últimas cuatro décadas por el inestable proceso de acumulación de capital y el limitado crecimiento de productividad multifactorial de la economía mexicana a partir de los años ochenta, como sostenemos en una investigación en marcha (Hernández Laos: cap. 4). Volveremos a estos tópicos más adelante.

En suma, lo poco favorable de las tendencias apuntadas, impulsadas por las políticas laborales del gobierno por lo menos desde mediados de los años setenta, tuvieron, a no dudarlo, efectos sumamente desfavorables para los intereses

²³ Comparaciones internacionales permiten documentar con elocuencia que, en la actualidad, el poder adquisitivo del salario mínimo en México es notablemente precario, al compararlo con el devengado en otros países de la región latinoamericana. Por ejemplo, Moreno-Brid et al. (2014) encuentran que el salario mínimo en México es de los más bajos en la región, ya que sólo representa alrededor de 15% del PIB per cápita, frente al 30% en Brasil y Chile y al 50% en Perú, Colombia y Costa Rica. Estos autores citan a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que afirma que «el salario mínimo en México está por debajo de niveles de mercado, aún para trabajadores no calificados,» y mencionan, además, que la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) sostiene que «México es el único país al final de la década anterior en el cual el salario mínimo es inferior al umbral de pobreza per cápita».

de las clases trabajadoras, que han sido las que han pagado, en más de un sentido, lo que a partir de los ochenta se convirtió en política pública de sustento al modelo exportador de manufacturas que prevalece hasta ahora en la economía mexicana. La prolongación de las desfavorables tendencias salariales en las últimas décadas no hace más que corroborar las aseveraciones de Borts y águila (2006), cuando afirmaban que «la industrialización del país no fue favorable para los trabajadores de México, y que las causas podrían atribuirse a variaciones de la productividad, al exceso de oferta laboral con muy escasa calificación [y] a [las] políticas gubernamentales».

5. Salarios, empleo y productividad laboral

Varios investigadores sostienen la escasa vinculación estadística que se observa entre la evolución de los salarios mínimos, la de los salarios medios y la productividad laboral, variables, tanto a escala nacional como en el caso de las manufacturas nacionales.²⁴ En términos internacionales, las pruebas existentes tampoco son concluyentes, como revela Freeman (1992: 127 y ss.) en su extenso ensayo de revisión bibliográfica sobre el tema. En nuestra opinión, en el caso mexicano no necesariamente ha sido así en un contexto de largo plazo, porque, como hemos argumentado en otra parte, hasta antes de los setenta, el cumplimiento—aunque parcial—del salario mínimo de hecho bien pudo haber constituido una característica distorsionante del mercado de trabajo en México.²⁵

²⁴ Recientemente, Munguía (2014) analizó la desvinculación que existe entre el crecimiento de los salarios y el de la productividad laboral en la industria manufacturera, porque la productividad laboral promedio ha crecido más que los salarios mínimos reales. Moreno-Brid (2014) examina también los niveles y evolución de la productividad laboral y su relación con los salarios mínimos y llega a conclusiones similares.

²⁵ En efecto, cuando el salario mínimo en nuestro país alcanzó a mediados de los setenta su máximo histórico en términos reales, el mínimo resultaba ser *mayor* que el salario por hora de los trabajadores urbanos sin educación formal en establecimiento de menos de cincuenta personas ocupadas, y también *mayor* que el recibido por trabajadores con nueve o menos años de escolaridad en micro establecimientos, esto es, con menos de cinco trabajadores ocupados por establecimiento (Hernández Laos et al., 2000: 61).

En un extenso análisis de largo plazo del mercado laboral mexicano, Gregory (1986) también encontró muy poca asociación estadística entre aumentos de los salarios mínimos, los niveles de empleo y los salarios promedio en la economía mexicana; argumentaba que ello obedecía al limitado cumplimiento de la legislación laboral, lo que implicaba que el salario mínimo no constituyera necesariamente un factor distorsionante del mercado laboral nacional.

Como ya vimos, en los ochenta y noventa, la inflación y las repetidas recesiones erosionaron severamente el poder adquisitivo del salario mínimo, por lo que es altamente probable que haya dejado de distorsionar la distribución salarial, especialmente en actividades primarias y en actividades informales urbanas, en las cuales el cumplimiento de la legislación no es generalizado. En contraste, y aunque tampoco parece afectarse la distribución salarial, la observancia del salario mínimo es relativamente mayor en las áreas urbanas, aunque tampoco es generalizada.²⁶

Los hallazgos anteriores nos llevaron a afirmar hace algunos años que «el efecto que tiene esta regulación (salario mínimo) sobre el empleo agregado (de México en la actualidad) es de poca consideración; sus repercusiones más importantes deberán buscarse en el incentivo que representa al empleo informal, tanto rural como urbano, especialmente en la contratación de mano de obra con bajos niveles educativos, en ocupaciones de baja remuneración y poca productividad.» (Hernández Laos et al., 2000: 64).

Sin embargo, la disposición de las series de largo plazo sobre las variables involucradas permite ahora llevar a cabo algunas pruebas estadísticas relevantes, tanto en un contexto de corto como de largo plazos. Para ello, pasamos las diversas series por el filtro Hodrick-Prescott, con el objeto de descomponer la tendencia de largo plazo implícita en las series y separarla de las variaciones de corto plazo (anuales) que la acompañan. Por ello, en lo que sigue presentamos las pruebas estadísticas concernientes a la relación observada en la economía

²⁶ Aplicando la prueba ideada por Fortin y Lemieux (1997) a información de México de 1991 y 1996, encontramos, en otra investigación, que la distribución salarial no mostraba deformidad en la parte baja de la distribución alrededor del salario mínimo, lo que nos llevaba a concluir que éste no ejercía una distorsión importante sobre la distribución salarial en los años noventa. Sin embargo, también se observó, entre ambos años aumentó (de 11 a 15%) la proporción de asalariados con ingresos iguales o menores que el salario mínimo, lo que llevaba a concluir la limitada observancia de la norma legal en la práctica (Hernández Laos et al., 2000: 63).

nacional entre la evolución de los salarios mínimos reales, de los salarios manufactureros, del empleo y de la productividad laboral.

Toda vez que se detecta ausencia de raíz unitaria en los *niveles* en las series procesadas, los análisis se llevan a cabo en dos escalas diferentes:²⁷ (a) exámenes de *largo plazo*, mediante análisis de cointegración de las variables observadas en niveles, y (b) pruebas de *corto plazo*, mediante análisis de regresión con las desviaciones de corto plazo de las series, alrededor de su tendencia Hodrick-Prescott, toda vez que tales desviaciones, en todas las variables, registran raíz unitaria, lo que permite asignar significado estadístico a los resultados de los análisis de regresión. Los nombres de las variables, expresadas en 'niveles', son los siguientes:

- SMIND => salario mínimo diario en términos reales (pesos de 2010);
- SMHH => salario mínimo por hora-hombre trabajada en términos reales;
- SMFD => salario manufacturero por hora-hombre trabajada en términos reales;
- SMFHH => salario manufacturero por hora-hombre trabajada;
- QL => PIB por persona ocupada en términos reales;
- QHH => PIB por hora-hombre trabajada en términos reales;
- L => Empleo promedio en el año (número de personas ocupadas), y
- HH => Horas-hombre trabajadas en todo el año.

En lo que sigue, sometemos a verificación empírica algunos de los postulados ofrecidos por la teoría tradicional revisada en apartados anteriores, en conexión con la vinculación observada entre los salarios mínimos, el empleo agregado de la economía, los salarios manufactureros (como representativos de los salarios promedio) y la evolución de la productividad media de la mano de obra de la economía mexicana.

²⁷ La no existencia de raíz unitaria de las series en *niveles* se lleva a cabo con dos pruebas: (a) suponiendo un proceso de raíz unitaria común a las ocho series utilizadas, y (b) suponiendo procesos de raíz unitaria individual en cada una de las variables (véase el cuadro A.1 del anexo). La prueba de raíz unitaria en las variables expresadas como desviación de su tendencia Hodrick-Prescott se lleva a cabo mediante los dos procedimientos mencionados: suponiendo un proceso de raíz unitaria común a las ocho series de desviaciones de la tendencia de largo plazo, y suponiendo procesos de raíz unitaria individual en cada una de las variables expresadas como desviaciones de la tendencia de largo plazo de las variables (cuadro A.2 del anexo).

5.1 Relación salario mínimo y empleo

Conviene recordar que, cuando menos desde principios de los noventa, comenzó a generarse un cierto consenso para poner en duda la afirmación, prevaleciente hasta entonces, de que el salario mínimo tiende a disminuir el empleo agregado de las economías avanzadas.²⁸ En contraste, en las economías en desarrollo esta conjetura no ha sido reiteradamente sometida a verificación empírica y, menos aún, en nuestra opinión, se ha tratado de validar su comprobación haciendo la distinción entre los efectos de largo vs en el corto plazo.

Dada la ausencia de raíz unitaria en las series de largo plazo del salario mínimo real y de empleo, ambas en niveles, en el cuadro A.4 del anexo ofrecemos la prueba de Cointegración de Johansen sobre la asociación entre ambas variables en poco más de seis y media décadas (1950–2018). Como se observa, se detecta un caso de cointegración de largo plazo entre ambas variables, con probabilidad altamente significativa ($p \leq 0.01$), en el cual los coeficientes de la ecuación de cointegración normalizada expresan una relación entre el salario mínimo diario (SMIND) y la serie de empleo (LB) del orden de $1 : 7.79$, que al transponerse del lado derecho de la ecuación se expresa como $\approx 1 : -7.79$, es decir, se detecta una asociación *inversa* estadísticamente significativa,²⁹ que es el sentido que cabría esperar de comprobarse la hipótesis tradicional sobre el signo negativo de esta relación. Sin embargo, el análisis de Causalidad Granger no sustenta la causalidad esperada entre salario mínimo (causa) y el empleo (efecto), que en todo caso indica la ausencia de causalidad entre las variables³⁰ (cuadro A.5 del anexo).

²⁸ Neumark y Salas (2013), en una extensa revisión de la literatura sobre este tema, hacen notar que buena parte de la crítica se dirigió al tipo de especificación econométrica utilizadas por los especialistas, por lo que sugirieron enfoques cuantitativos más pertinente, sobre todo en relación con el supuesto –usualmente utilizado– del *ceteris-paribus* (véase: Dube et al., 2010; Allegretto et al., 2011).

²⁹ Nótese, además, que los coeficientes parciales de ajuste D(SMIND) y D(LB) son negativos; sin embargo, el primero no alcanza significación estadística ($t=-0.451$), el segundo si la logra ($t=-5.345$).

³⁰ En efecto, la prueba de causalidad *Granger* entre ambas variables, con 2 retrasos (Lags=2) muestra que, en términos significativos estadísticamente, el salario mínimo por hora-hombre trabajada (SMHH) *no guarda una relación de causalidad* sobre el empleo agregado de la economía (L) ($F=5.21095$; $p=0.0081$); sin embargo, si *para incrementar la robustez de la prueba* se aumen-

La prueba dinámica de la hipótesis se lleva a cabo mediante un ejercicio de regresión aplicando *tasas de crecimiento* medio anual de ambas variables, aunque arroja el signo (negativo) esperado del coeficiente de regresión ($\beta_1 = -0.00816$; $p = 0.7479$), no alcanza una representatividad estadística significativa (cuadro A.6 del anexo). Por último, la misma prueba, utilizando desviaciones anuales de las tendencias Hodrick-Prescott de las variables, que evalúa el efecto de corto plazo entre el salario mínimo diario (CYSMIND) y el empleo (CYL), no exhibe ni el signo ni la representatividad estadística requerida para la aceptación de la prueba ($\beta_1 = +1.9662$; $p = 0.8635$) (cuadro A.7 del anexo estadístico).

En resumen, los resultados descritos confirman la existencia, estadísticamente significativa ($p = 0.01$), de una relación inversa entre el salario mínimo y el empleo agregado de la economía mexicana sólo en un contexto de largo plazo; sin embargo, no se logra precisar de manera robusta la *dirección de la causalidad* entre ambas variables, como lo apunta la hipótesis tradicional, en el sentido de que es el salario mínimo el que provoca la reducción del empleo. Vale señalar, además, que la prueba de esta relación *no se confirma* en términos dinámicos de corto plazo, es decir, midiendo las variables en forma de desviaciones anuales de la tendencia Hodrick-Prescott de las variables. Por lo demás, tampoco *se comprueba* de manera significativa la hipótesis complementaria, que sostiene que la relación inversa entre estas dos variables no es de naturaleza estática (niveles), sino en términos dinámicos (tasas de crecimiento) como sostienen Meer y West (2013).³¹

ta el número retrasos a cuatro (Lags=4), la significación estadística de este resultado se elimina y sugiere, de manera más precisa, que el salario mínimo, en todo caso, guarda una relación no significativa estadísticamente de causalidad Granger con el empleo agregado de la economía ($F = 2.17003$; $p (0.0713)$). En este caso, el resultado sugiere, además, la ausencia de no causalidad entre el inverso de ambas variables ($F = 0.94002$; $p = 0.4629$). (No se muestra este resultado en el cuadro por limitaciones de espacio).

³¹ Convendría, en nuestra opinión, someter a verificación empírica las distintas versiones de las pruebas que aquí hemos planteado, para hacer eco de la observación de Meer y West (2013) en el sentido de que es muy posible que el salario mínimo no ejerza un efecto significativo, una vez que se introduzcan suficientes variables de control en la ecuación de regresión que se pretende utilizar en la prueba de la hipótesis.

5.2 Relación entre el salario mínimo y el salario promedio manufacturero)

También frecuente, hasta ahora, ha sido el argumento, referido más arriba, de la relación que suele haber entre el salario mínimo y el salario promedio—representado en nuestro análisis por el salario manufacturero promedio— y, de ambos, dentro de la estructura salarial de la economía. En este sentido, recordemos que Fairris, Gurleen y Zepeda (2006) argumentan que los salarios mínimos en México no sólo determinan el límite inferior de los salarios de los obreros formales, sino que, desde hace varias décadas, los salarios promedio pagados en la economía nacional se han venido fijando como múltiplos del salario mínimo, con el propósito de mantener bajo control los equilibrios macroeconómicos del país. Esta hipótesis, en suma, planteaba que fueron los cambios del salario mínimo los que determinaban cambios proporcionales en los salarios de toda la distribución ocupacional y, en especial, de la mitad inferior de la misma, llegando a afectar incluso los salarios promedio del sector informal de la economía.³²

De ser acertada la hipótesis anterior, se esperaría una relación directa, más que proporcional y estadísticamente significativa entre la evolución de largo plazo del salario mínimo real diario (SMIND) y el salario manufacturero real promedio diario (SMFD). Dado que ambas variables, medidas en niveles, no registran raíz unitaria estadísticamente significativa, se procedió a estimar su asociación por medio de la prueba de Cointegración de Johansen, cuyos resultados se muestran en el cuadro A.8 del anexo. Como se puede apreciar, se detecta una relación de cointegración estadísticamente significativa, suponiendo la existencia de una tendencia determinística cuadrática, con una significación de al menos 0.5% ($\rho = 0.0342$), con una relación normalizada positiva de largo plazo entre ambas variables asociadas por una constante equivalente a $+3.428929$ ($t = 4.4916$), al pasar al lado derecho de la ecuación, adopta un valor negativo. Por otra parte, el análisis de causalidad de Granger (cuadro A.5 del anexo) sugiere la ausencia de No causalidad entre ambas variables en términos estadísticamente significativos,

³² Esa relación perversa entre salarios mínimos y salarios medios comenzó a fracturarse a partir de 2019, al separarse la viciada costumbre de utilizar el salario mínimo como medida para la imposición de sanciones administrativas y legales, y establecerse para ello pautas administrativas independientemente del salario mínimo.

denotando que la causalidad Granger entre las dos variables puede ser en cualquiera de las dos direcciones.³³

Por otra parte, el análisis dinámico de 'corto plazo' se llevó a cabo por medio de regresión simple, aplicada a los residuos de las variables respecto a su tendencia de largo plazo Hodrick-Prescott, como se muestra en el cuadro A.9 del anexo. En este caso, los resultados señalan la presencia de una muy significativa asociación estadística entre las variables, según la cual las desviaciones del salario manufacturero real diario (CYSMFD) se asocian multiplicando una constante (0.9757; $p = 0.0000$) a las desviaciones del salario mínimo diario (CYSMIND); esta relación estadística 'explica' cerca de dos terceras partes de la varianza de los salarios manufactureros reales.

Como complemento de los cálculos anteriores, se muestra la estimación de una ecuación de regresión adicional (cuadro A.10 del anexo), la cual expresa la relación entre las tasas medias anuales de crecimiento de ambas variables; esta estimación corrobora los resultados previos, ya que muestra que ambas variables se encuentran asociadas en términos estadísticos ($p = 0.006$), e indica que la *elasticidad* de respuesta de la tasa de crecimiento de los salarios diarios manufactureros reales (GSMFD) es positiva y del orden de 0.23 del crecimiento anual que registran los salarios mínimos diarios en términos reales (GSMIND); sin embargo, la capacidad de explicación de la recta de regresión ($R^2_{aj} = 0.0303$) es notoriamente menor que en el caso anterior.

5.3 Relación entre tasas de salario y crecimiento de la productividad laboral

A escala macroeconómica existe un interés particular en la relación que guarda el crecimiento de los salarios reales con el de la productividad laboral, por el importante papel que esta relación tiene sobre el control de las presiones inflacionarias de las economías. Esta relación resulta de interés, además, para determinar el dinamismo del crecimiento económico, por sus efectos sobre la distribución funcional del ingreso, que incide sobre la tasa de acumulación de capital fijo y sobre la posibilidad de reducir la tasa de pobreza y pobreza extrema de los países.

³³ La No causalidad entre SMIND y SMFD, para 66 observaciones, arroja un valor de $F=1.0887$ ($p = 0.3610$); y el inverso, es decir; SMFD No causa SMIND un valor de $F=0.9078$ ($p = 0.4428$), ambos no significativos en términos estadísticos ($p < 0.05$).

Hemos estudiado en detalle esta relación también a escala microeconómica para el caso de México, mediante el análisis de poco más de 3000 empresas manufactureras, clasificadas en 40 industrias, para el periodo 1984–1993, es decir, los años cubiertos por la transición de una economía cerrada a una economía abierta de nuestra economía. Esos análisis apuntaban, con mucha claridad, que en los episodios previos a la apertura externa de la economía mexicana (1984–1987), años de muy precario aumento de la productividad laboral y reducción de los salarios reales, producto de la instrumentación de los severos ajustes y transformaciones, se habría registrado una muy precaria relación entre los cambios de la productividad del trabajo y los mostrados por tasa de salarios reales en las empresas manufactureras. En contraste, en los posteriores, previos a la apertura formal de la economía (1987–1993), esa relación se confirmaba de manera robusta y con elevada significación estadística, sobre todo en industrias caracterizadas por operar en condiciones preferentemente competitivas, y en menor proporción en industrias con marcado acento oligopólico y con significativa presencia sindical (Hernández Laos, 2001: 240).

En esta ocasión, abordamos el mismo problema, pero desde una óptica macroeconómica, incorporando al comportamiento de los salarios mínimos el de los salarios manufactureros, en el intento de evaluar su relación de largo plazo (1950–2018) con la evolución de la productividad laboral. El cuadro A.11 del anexo estadístico muestra los resultados de un ejercicio de cointegración de largo plazo con las tres variables involucradas en este problema, medidas en niveles: (I) productividad por hora-hombre trabajada (QHH); (II) salario mínimo real por hora-hombre trabajada (SMHH), y (III) salario manufacturero real promedio por hora-hombre trabajada (SMFHH).

Como se observa, tanto la Prueba de Rango (*Trace*), como con la de Máximo Valor Eigen, se rechaza la no existencia de al menos una ecuación de cointegración significativa estadísticamente ($p < 0.025$) y se acepta la hipótesis de que los coeficientes de cointegración normalizados vinculan las tres variables de manera positiva al pasar al lado correcto de la ecuación. En este caso, el salario manufacturero horario (SMFHH) presenta una relación positiva y altamente significativa con la productividad por hora-hombre (QHH) en términos estadísticos (1.8411; $t = 9.454$), y el salario mínimo (SMHH), también con el signo esperado y nivel satisfactorio de significación (1.6346; $t = 4.590$).

La pertinencia de este análisis se extiende al examen de la relación aludida en términos dinámicos, es decir, de tasas anuales de variación de la productividad

por hora-hombre (GQH) y las de salarios mínimos por hora-hombre (GSMHH), como se muestran en el cuadro A.12, y con las de los salarios manufactureros promedio por hora-hombre (GSMFHH) en el cuadro A.13, ambos del anexo. En términos dinámicos, se observa una asociación positiva, estadística significativa en ambos casos, con valores diferentes de la elasticidad productividad-salario, menor en el caso del salario mínimo ($\beta=0.900$; $\rho=0.0000$) que en el caso del salario manufacturero ($\beta=1.115$; $\rho=0.0049$).

La elasticidad de largo plazo productividad-salario mínimo, menor que la unidad, sugiere que, a lo largo de un extenso periodo de cerca de 70 años, el salario mínimo en términos reales se acrecentó *pari-passu* con un dinamismo sistemáticamente menor que el producto por hora trabajada, tanto en los años de acelerado crecimiento de la productividad del trabajo (1950–1981), como en las décadas de desarreglo macroeconómico (1983–1995), así como en las siguientes décadas, en las cuales la economía nacional registró recurrentes recesiones, escaso crecimiento y prolongadas condiciones de cuasi estancamiento (1996–2018). Este comportamiento, a no dudarlo, habría contribuido a la disminución de largo plazo de la participación de las remuneraciones salariales en el PIB. Ese comportamiento en la parte baja de la distribución salarial se habría compensado, pero sólo en una parte de la distribución salarial media y superior, por el valor mayor que la unidad de la elasticidad productividad-salario manufacturero, que habría tendido a desacelerar el crecimiento de la masa salarial conforme los aumentos de la productividad laboral fueron paulatinamente decrecientes a partir de las décadas de los años ochenta-noventa.

En suma, tanto en el corto como en el largo plazos, las remuneraciones salariales mantuvieron un crecimiento asociado a la trayectoria de la productividad media de la mano de obra. Esa asociación estadística nos podría llevar a preguntarnos sobre la causalidad entre ambos fenómenos: ¿es la productividad por hora trabajada la causante de la evolución salarial, o en su lugar: ¿ha sido el escaso crecimiento salarial uno de los factores causales del precario crecimiento de la productividad del trabajo? Los resultados del análisis de *Causalidad Granger* aplicado en ambos casos se muestra en el cuadro A.5 del anexo. Estos resultados nos llevan a *aceptar*, en términos estadísticamente significativos, por una parte, la hipótesis de *NO causalidad Granger* del crecimiento del salario mínimo por hora-hombre sobre el crecimiento de la productividad del trabajo por hora-hombre ($F = 6.749$; $\rho = 0.002$); por otra parte, nos lleva a *rechazar* estadísticamente la *NO causalidad inversa*, es decir, la que va del salario mínimo a la productividad

($F = 1.347$; $p = 0.268$). En el caso de la causalidad entre el salario manufacturero (SMFHH) y la productividad laboral (QHH), los resultados de esta prueba no restringen la posibilidad de causalidad en cualquiera de los dos sentidos. Como veremos a continuación, estas complejas relaciones van a tener incidencia, en última instancia, sobre la trayectoria de largo plazo de la distribución ingreso de los hogares y sobre la incidencia de la pobreza en México.

6. Evolución salarial y distribución del ingreso de los hogares

La evolución de largo plazo (1950–2018) de la distribución funcional del ingreso en México deja ver, con toda claridad, que posterior al sostenido aumento de la participación salarial en el ingreso en las primeras dos y media décadas analizadas (1950–1976), la participación de los asalariados en el producto inició una notable contracción que se prolongó, con mayor o menor intensidad, pero de manera ininterrumpida hasta finales del siglo pasado, y continuó con una tendencia decreciente menos pronunciada y menores fluctuaciones menores hasta mediados de la segunda década del nuevo siglo (1977–2015). Resulta de interés destacar que dicha trayectoria guardó un notable paralelismo con la del salario mínimo real, trayectorias ambas cuya asociación se detecta mediante análisis de cointegración y de regresión en primeras diferencias entre ambas variables.³⁴

La razón del paralelismo entre el salario mínimo real y la participación salarial en el ingreso radica, como ya señalamos, en lo relevante que resultó para la fijación de los salarios promedio de la economía, principalmente los contractuales;

³⁴ Dado que ambas variables no registran raíz unitaria, el análisis estadístico se lleva a cabo tanto en los niveles de las variables (cointegración) como y en sus primeras diferencias (regresión ARMA de Máxima Verosimilitud $OPG-BHHH$). El primer análisis sugiere la existencia de una ecuación una cointegración sin restricciones de largo plazo, comprobable en términos estadísticos mediante la Prueba de Rango (Traza y Máximo Valor Eigen) significativos estadísticamente ($p = 0.05$), y con valor de los coeficientes normalizados de 1.000 para la participación salarial y de -0.6424 para el salario mínimo diario ($t = 5.9105$). (Recuérdese que el coeficiente negativo cambia de signo al pasar al lado correspondiente de la ecuación de cointegración). El segundo análisis, este de regresión en primeras diferencias de las variables, señala un coeficiente de regresión $\beta = 0.739$ ($p = 0.01$), cuyos estadísticos son los siguientes: $R^2_{aj} = 0.2328$; $DW = 2.0170$; $AR(1) = -0.1088$; $SIGMASQ = 2.5972$.

por una parte, el dinámico crecimiento de los salarios mínimos hasta 1976 y, a partir de entonces, por su sistemática disminución, conforme perdía dinamismo el crecimiento de la productividad laboral. A partir de los ochenta y principios de los noventa, los salarios reales promedio limitaron aún más su crecimiento, en la medida en que fue indexado con el crecimiento del salario mínimo, con propósitos de control inflacionario, especialmente a partir de los noventa (Krozer, 2018: 136).

Así, las restricciones al aumento real del salario mínimo con fines de control macroeconómico se tradujeron en el centro de la política salarial del gobierno, que no sólo repercutió desfavorablemente en el crecimiento de los salarios reales y de la masa salarial anual, sino también en la disminución gradual de la participación salarial en el ingreso. En retrospectiva, podría afirmarse que esta orientación de la política salarial resultó desastrosa para los intereses de los asalariados, y también de las capas de menores ingresos de la población, al anular en los hechos el papel esencial de los salarios mínimos, es decir, como instrumento de política social en apoyo de los estratos menos favorecidos de la sociedad.

Las repercusiones de lo anterior fueron muy claras, en la medida en que afectaron la distribución de los ingresos salariales recibidos por los hogares, disminuyendo la participación de los hogares más pobres en la parte baja de la distribución salarial, en cuyo caso se hubiesen registrado cambios de alguna importancia en los indicadores de concentración del ingreso salarial de los hogares. En ese sentido, los indicadores de desigualdad habrían tendido a disminuir en los años de mayor dinamismo en el crecimiento del salario mínimo real, como sucedió en las décadas de los sesenta y primera mitad de los setenta, y a frenar su disminución e incluso aumentar o como sucedió a partir de entonces.

No contamos con estimaciones confiables de la trayectoria de largo plazo de indicadores de la desigualdad salarial de México; por ello, y sin pérdida de generalidad, el breve análisis que a continuación ofrecemos se basa en estimaciones del Coeficiente de Gini de los ingresos totales de los hogares, que refleja, con bastante exactitud, las tendencias seguidas los ingresos salariales de los hogares.³⁵ Sabemos, sin embargo, que la medición del grado de concentración del ingreso de los hogares, a partir de encuestas de ingresos, resulta particularmente

³⁵ Esta fuente de ingresos representa alrededor de cuatro quintas partes del ingreso total de los hogares en México, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) revelada periódicamente por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

compleja, porque las encuestas proporcionan información incompleta sobre los ingresos de las familias, tanto en la parte baja de la distribución (hogares pobres) como en la parte alta de la misma (hogares ricos); es decir, sólo permiten observar lo que se conoce como una distribución ‘truncada’ de los ingresos de los hogares (Cortés, 2001: 879 y ss.).

En efecto, en términos empíricos, el ‘truncamiento’ de la distribución impide estimar con precisión la fracción del ingreso nacional disponible que reciben los hogares de muy bajos o de muy altos ingresos, es decir, las encuestas distorsionan la medición del grado de concentración o dispersión de los ingresos familiares y afectan, por tanto, la medición de la incidencia de la pobreza y de la pobreza extrema.

No es aquí el lugar para entrar en esta discusión; bástenos agregar que, a consecuencia de este problema, algunos investigadores han optado por ajustar la información disponible con información estadística más confiable como el Sistema de cuentas nacionales. Otros estudiosos, por el contrario, basan sus análisis en información de las encuestas, sin mediar ajuste alguno, a pesar de los sesgos e inconsistencias en que se sabe se incurre. A fin de cuentas, a pesar de que ambos procedimientos metodológicos distorsionan los resultados en una magnitud difícil de precisar, en el caso de análisis de largo plazo resulta imprescindible optar por series *relativamente* homogéneas, de manera que permitan identificar las trayectorias de largo alcance adoptadas por los indicadores de concentración de la distribución del ingreso.³⁶

El cuadro 3 presenta la evolución probable de largo plazo del coeficiente de Gini del ingreso total de los hogares mexicanos, con estimaciones metodológicamente homogéneas sin ajustar a cuentas nacionales, para años seleccionados del periodo 1950 a 2016, y la gráfica 3(a) ilustra su trayectoria de largo plazo. Aunque no se observan tendencias iguales con ambas estimaciones sin ajuste a

³⁶ El procedimiento de ajuste de las encuestas de ingresos se inició con las investigaciones de Navarrete sobre México en los años sesenta, y se desarrolló y perfeccionó con las realizadas por Óscar Altimir (1987). En investigaciones sobre la economía mexicana se han empleado ambos enfoques, con resultados parcialmente diferentes. Para análisis de largo plazo, aplicando ajustes a los datos del Sistema de Cuentas Nacionales véase Hernández Laos (2003). Para investigaciones sin ajustar los datos de las encuestas véase Cortés (s.f.), Székely (2004) y CONEVAL (2018). En busca de uniformidad metodológica, y conscientes de sus limitaciones, en lo que sigue tomaremos como relevantes las estimaciones de largo plazo, sin ajustar a Cuentas Nacionales presentadas por Cortés (s.f.), Székely (2004) y CONEVAL (2018).

cuentas nacionales, su trayectoria de largo plazo es relativamente similar: una orientación claramente descendente de la desigualdad de la distribución del ingreso (descenso del coeficiente de Gini) en los años sesenta y primera mitad de los setenta, continuada por un aumento en la segunda mitad de esa década, con fluctuaciones menos acentuadas en los siguientes años, dependiendo en parte de la trayectoria del ciclo económico hasta finales del siglo pasado; a partir de entonces, de acuerdo con las estimaciones de Cortés (s.f.), la tendencia se prolonga con una pausada trayectoria descendente en la primera década del nuevo siglo.

El rumbo seguido por la desigualdad de la distribución del ingreso de los hogares habría sido consecuencia, sin lugar a dudas, de muy diversos factores de carácter histórico, económico, social y político, entre los cuales no podría descartarse la naturaleza de la política social instrumentada por el Estado, en el contexto aquí abordado del desarrollo de largo plazo de la economía y de sus vinculaciones con el sector externo de la misma (Hernández Laos, 2003). En lo que aquí nos concierne, resulta de interés destacar que, en más de un sentido, la trayectoria de largo plazo seguida se asocia con tendencias opuestas a las observadas por las tasas de salario real. Podemos observar, por ejemplo, que el dinámico aumento de los salarios reales (mínimo y manufacturero) de los sesenta y primera mitad de los setenta, se acompañó de una significativa disminución del coeficiente de Gini, apuntando el posible efecto favorable del crecimiento real de los salarios en la reducción de la desigualdad en la distribución del ingreso en esos años.

Además, como afirmamos en otra parte, la abrupta reducción del salario real a partir de la *década perdida* de los ochenta, que coincidió con el proceso de apertura externa de la economía, ciertamente tuvo una influencia importante sobre la concentración del ingreso de los hogares, acrecentando el valor del coeficiente de Gini (Hernández Laos y Velázquez Roa, 2003); mantenerse con fluctuaciones menores en las siguientes décadas y adoptar una leve tendencia decreciente en los últimos años (Cortés, s.f.: 27–32).³⁷ A pesar de las tendencias descritas, utilizando el restringido número de observaciones con información coincidente del coefi-

³⁷ En este sentido, el Dr. Cortés observa: «Tomó un poco más de un cuarto de siglo para que México volviera a tener [de acuerdo con sus estimaciones] la distribución del ingreso que había alcanzado en la época del desarrollo orientado hacia adentro» (paréntesis nuestro). Es altamente probable que los más recientes aumentos del salario mínimo en México, decretados en 2019 y principios del 2020, hayan ejercido una tendencia decreciente más significativa del coeficiente de Gini en la actualidad, pero de ello no contamos aún con evidencia empírica.

ciente de Gini y del salario mínimo real (veinte en total), no se corrobora en términos estadísticos, ni el signo, ni el grado de asociación entre ambas variables.³⁸

De lo anterior podemos inferir que, a pesar de que las remuneraciones salariales constituyen la fracción más importante del ingreso de los hogares en México, el salario mínimo real no parece haber repercutido significativamente sobre el grado de su concentración o dispersión, por la pérdida de su papel redistributivo del ingreso como instrumento de política social y comenzar, a partir de los noventa, a ser utilizado con propósitos de control macroeconómico de las presiones inflacionarias suscitadas en la economía mexicana a partir de entonces.

7. Evolución salarial y líneas de pobreza de los hogares

Desde un punto de vista teórico, la evolución de largo plazo de los salarios mínimos puede tener una influencia significativa sobre la tasa de pobreza extrema, por los efectos que puede tener en la parte baja de la distribución del ingreso de los hogares (Wolf, 2009: 556–59). Sin embargo, en el caso de nuestro país, el magro desempeño de los salarios mínimos en las últimas décadas, a pesar de haber dejado de repercutir directamente en los patrones distributivos del ingreso de los hogares, como acabamos de referir más arriba, tuvo un efecto marginal (anual) sobre los incrementos salariales (anuales) promedio de la economía, como también documentamos en páginas anteriores.³⁹

Para tener un contexto explícito sobre los efectos (indirectos) de los salarios mínimos sobre la incidencia de la pobreza, recordemos que los métodos de medición de la pobreza comúnmente empleados en nuestro país son los dos siguientes: (i) el método de los ingresos y (ii) el método multidimensional.⁴⁰ Para

³⁸ Como lo muestra el valor y el signo del coeficiente de correlación simple ($r = +0.1326$; $p = 0.218$), escasamente significativo en términos estadísticos.

³⁹ Consulte de nuevo los resultados del ejercicio de cointegración presentados en el cuadro A.8, y de los ejercicios de regresión mostrados en los cuadros A.9 y A.10, que vinculan el crecimiento entre las desviaciones de la tendencia Hodrick-Prescott de largo plazo de ambas variables ($cymhh$ y $cysmfhh$) o entre las tasas de crecimiento medio anual de los salarios mínimos por hora-hombre trabajada ($smhh$) y las tasas de crecimiento anual de los salarios manufactureros por hora-hombre ($gsmfhh$), ejercicios que muestran satisfactorios índices de confiabilidad estadística.

⁴⁰ El método de los ingresos de los hogares establece una canasta normativa de satisfactores

nuestros fines, dispusimos una serie estadística de largo plazo de la tasa de *pobreza extrema* en México, estimada por Székely (2004) por el método de ingresos, sin ajuste a cuentas nacionales, para algunos años (no consecutivos del periodo 1950 a 1992). Esa información es metodológicamente compatible con las estimaciones del Comité Técnico (2002) y con las presentadas por Cortés et al. (2003), y posteriormente actualizadas con idéntica metodología por CONEVAL (2019). Estas series se muestran el cuadro 3 y en la gráfica 3(b).

Mediante análisis de correlación simple,⁴¹ esta información muestra que la evolución de la tasa de pobreza extrema en México no se encuentra estadísticamente asociada con la evolución del salario mínimo real de largo plazo ($r=+0.054$; $\rho=0.327$), no así con la trayectoria del salario manufacturero real ($r=-0.812$; $\rho=0.01$) y con la evolución del coeficiente de Gini del ingreso total de los hogares ($r=+0.344$; $\rho=0.05$). El signo de la asociación nos permite, además, establecer en términos estadísticamente confiables la dirección correcta de la asociación: (i) a *mayor* salario manufacturero, cabe esperar *menor* tasa de pobreza extrema ($r < 0$), por una parte y (ii) a *mayor* concentración del ingreso de los hogares (mayor coeficiente de Gini), se esperarían *mayores* niveles de la tasa de pobreza extrema ($r > 0$).

Estos resultados son particularmente interesantes, en la medida en que la evolución de largo plazo del salario mínimo, a pesar de no ejercer un efecto *directo* –estadísticamente significativo– sobre la tasa de pobreza extrema, ciertamente repercute de manera indirecta, por la influencia positiva (principalmente restricti-

esenciales valuada a precios de mercado, e identifica a los hogares en condiciones de pobreza como aquellos cuyo ingreso por miembro del hogar no cubre el costo de la canasta normativa de consumo. Como el salario mínimo está orientado a los hogares de menores ingresos, la línea pertinente es la que marca los niveles de pobreza extrema estimados por el Comité Técnico para la Medición de la pobreza (2002) y posteriormente actualizados por Cortés et al. (2003) y por CONEVAL (2018). El método multidimensional, además del nivel de ingreso de los hogares, toma en cuenta el grado de acceso que los hogares tienen a diferentes bienes o servicios por lo general no adquiridos por mercado y, por tanto, no se incluyen en la canasta de satisfactores básicos referida, sino que los hogares los reciben principalmente por medio de transferencias gubernamentales (CONEVAL, 2019).

⁴¹ No se presenta un análisis de regresión convencional, porque el número de observaciones en primeras diferencias de las variables no es suficiente para llevarlo a cabo en esta modalidad, toda vez que las variables en niveles no consignan raíz unitaria.

va) que ha ejercido en el largo plazo los aumentos del salario mínimo sobre los aumentos anuales del salario manufacturero promedio, ambos en términos reales.

Para ilustrar, de manera sencilla, el alcance de los salarios reales en México, tanto los mínimos como los manufactureros diarios, considérense las líneas de pobreza, tanto en el medio rural como en el ámbito urbano, trazadas por el CONEVAL para el año 2010, para un hogar típico de nuestro país, consistente de 3.8 miembros en el medio urbano y de 4.1 miembros por hogar en el medio rural, tomando en consideración un solo perceptor de ingresos en ambos casos (CONEVAL, *Líneas de bienestar*, 2012–2014).⁴² La gráfica-mosaico 5 exhibe, de manera simultánea, la evolución de largo plazo del *salario mínimo* real y las líneas de bienestar en el medio *urbano* (panel 1), y en el medio *rural* (panel 2). Además, presenta la evolución del salario *manufacturero* en términos reales y las líneas de bienestar en el medio *urbano* (panel 3) y en el medio *rural* (panel 4).

Con estas ilustraciones, podemos observar la notable *insuficiencia* del salario mínimo diario para cubrir las necesidades mínimas (alimentarias) de un hogar típico *urbano*, con excepción, quizás, del breve periodo –menor de dos décadas– comprendido entre 1965 y 1982, y su total insuficiencia para cubrir todas las necesidades básicas del hogar típico *urbano* trazadas por la línea de pobreza general, ambos casos a lo largo de las siete décadas cubiertas por nuestro análisis (gráfica 5, panel 1).

Por otra parte, la capacidad del salario mínimo para cubrir las necesidades mínimas (alimentarias) del hogar típico *rural* habría sido suficiente por espacio de 24 años (1963–1987). Sin embargo, en las siguientes tres décadas, desde finales de los ochenta hasta ahora (1988–2018), el salario mínimo ha sido notoriamente insuficiente para cubrir no sólo las necesidades mínimas y las necesidades gene-

⁴² El costo diario de las canastas de satisfactores básicos (precios de 2010), de acuerdo con la institución, se presenta en el cuadro 4. Debemos tener en cuenta que esta aproximación a la medición de la pobreza extrema y general dista mucho de ser precisa, porque se basa en dos supuestos no necesariamente realistas: (a) supone que el contenido de los bienes y servicios incluidos en ambas líneas de pobreza, referidos al año 2010, serían similares o sustitutos a los que podrían haberse adquirido por los hogares en el largo plazo, o (b) se estaría suponiendo, además, que el costo relativo de los satisfactores seleccionado por el CONEVAL para el año 2010 se habría mantenido similar en el largo plazo. Ambos supuestos, creemos, son escasamente plausibles, por lo que deben tomarse sólo como ilustrativos de las tendencias de largo plazo.

rales del hogar *rural* típico en el largo plazo, con excepción del quinquenio comprendido entre 1974 y 1979 (gráfica 5, panel 2).

En contraposición, la capacidad de un salario diario como el manufacturero en términos reales, sí habría sido suficiente para cubrir las necesidades alimentarias, tanto de un hogar típico *rural* como *urbano* de manera ininterrumpida a lo largo de todo el periodo analizado (1950–2018). Sin embargo, no habría alcanzado a cubrir el costo de las necesidades generales (alimentarias y no alimentarias) del hogar típico *urbano* durante las décadas de los cincuenta, sesenta, parte de los setenta y los ochenta, para si estar en condiciones de cubrirlas de manera poco más holgada a partir de los noventa hasta la actualidad (gráfica 5, panel 3). Por último, y dado que el costo de la canasta conjunta de satisfactores esenciales para los hogares rurales es menor que el estimado por el CONEVAL para los hogares urbanos, un salario rural equivalente al salario manufacturero habría alcanzado sobradamente para cubrir las necesidades básicas del hogar típico rural, con la excepción de unos pocos años de la década perdida de los años ochenta⁴³ (gráfica 5, panel 4).

El breve ejercicio anterior pone de manifiesto, entonces, la limitada capacidad temporal que ha tenido el salario mínimo para cubrir de *manera directa* las necesidades más perentorias (las alimentarias), de los hogares típicos urbanos y rurales, con excepción de sólo una fracción de los años considerados del análisis de largo plazo que venimos realizando. Peor aún, resulta más evidente la notable incapacidad del salario mínimo para cubrir las necesidades conjuntas (alimentarias y no alimentarias) de los hogares, con la excepción de un par de años en el caso de los hogares rurales.

En comparación, el poder adquisitivo del salario manufacturero, en términos reales, mostró suficiente capacidad para adquirir la canasta de satisfactores alimentarios de los hogares típicos, tanto urbanos como rurales, a lo largo de todo el periodo de largo plazo que venimos analizando. Sin embargo, no habría alcanzado para adquirir la canasta total de satisfactores esenciales del CONEVAL en las

⁴³ Esta última comparación es sólo ilustrativa, ya que el salario manufacturero se devenga preferentemente en las áreas urbanas, no en las áreas rurales del país. Por ello, no cabría esperar que en las áreas rurales fuese común el pago de un salario *equivalente* al manufacturero que, para 2018, alcanzó una cuantía siete veces mayor que el salario mínimo, este último si es –hasta cierto punto– comúnmente devengado por jefes de hogar radicados en actividades preferentemente rurales de la geografía nacional.

décadas de los cincuenta, sesenta, primera parte de los setenta y en el decenio de los ochenta, en el caso de los hogares típicos *urbanos*; en los hogares rurales, por el contrario, un salario equivalente al manufacturero habría alcanzado a sufragar la canasta conjunta de satisfactores esenciales, en buena parte de los años analizados, excepto en los cincuenta y en una parte de los ochenta.

8. Recapitulación

En este texto hemos examinado con cierto detenimiento las tendencias de largo plazo de los salarios mínimos y manufactureros reales, y su relación con las trayectorias seguidas con las condiciones medias del empleo, de la productividad laboral y de los niveles de bienestar mínimo de los hogares mexicanos, en el contexto de largo plazo abarcado por el periodo que inicia en 1950 y termina en 2018.

Partimos de la afirmación de los libros elementales de texto de Economía Laboral que, a partir de modelos sencillos de oferta y demanda en mercados de competencia pura, sostienen que al aumentar el salario mínimo por encima del salario medio de equilibrio, el mínimo se constituye en un 'piso' para los salarios en general, por lo que cabría esperar que produjese una disminución de la demanda de trabajadores, acompañada de un aumento del número de éstos dispuestos a trabajar por el mayor salario; es decir, produce desempleo. Además, se sostiene, el aumento del salario mínimo presionará al alza los costos laborales y los precios de los bienes y servicios, deteriorando el poder adquisitivo de los trabajadores. Sobra mencionar que los especialistas reconocen, sin embargo, que lo anterior se confirma sólo en contadas ocasiones; más recientemente se sostiene que los efectos provocados por los mayores salarios mínimos, en todo caso, toman tiempo, con cambios más en el crecimiento que en forma instantánea en los niveles de empleo.

En una economía dualista, con elevada participación de empleo informal, la introducción de un salario mínimo tenderá a deprimir los salarios en el segmento del mercado de trabajo en el que no es obligatorio su cumplimiento. En efecto, existen pruebas de que en países de América Latina los aumentos del salario mínimo repercuten en el sector informal, en virtud del llamado efecto de *Lighthouse*, por medio del cual los aumentos del mínimo inducen a los trabajadores informales a exigir aumentos salariales, lo que sugiere que éstos retienen suficiente poder de negociación, como para superar el efecto negativo que recibe la oferta

de mano de obra por el aumento salarial. Más recientemente, también se han analizados los efectos de los salarios mínimos sobre el bienestar y la distribución del ingreso de los hogares. Se apunta que el salario mínimo, al incidir en la parte baja de la distribución salarial, no sólo afecta a los trabajadores de bajos salarios, sino también a sus niveles de empleo, lo que abre las puertas para el análisis de sus repercusiones sobre las tasas de pobreza y pobreza extrema de la sociedad.

Desde esta óptica, parte de la justificación del salario mínimo radica en sus posibles repercusiones para reducir la desigualdad económica de los países; sin embargo, los estudios consultados no son conclusivos, porque en el agregado el efecto neto dependerá de la repercusión conjunta que el aumento del salario mínimo tenga, tanto en el ingreso de quienes lo reciben como en la posible pérdida de empleos derivada del mayor salario mínimo; por ello, los especialistas recomiendan examinar este aspecto principalmente de manera empírica en la práctica.

El análisis empírico del caso mexicano aquí abordado nos ha llevado, por tanto, a examinar la trayectoria de largo plazo de las remuneraciones salariales de México. Las tendencias de largo plazo indican, sin lugar a dudas, que el salario mínimo real en México, después de muchas vicisitudes, mantiene en la actualidad un poder adquisitivo muy similar al que registró ocho y media décadas atrás, a principios de los años treinta; en consecuencia, entre ambos extremos de este largo periodo, el salario mínimo real en México habría registrado una tasa de crecimiento de largo plazo de ¡sólo 0.02% medio anual!

En ese recorrido de largo plazo, el salario mínimo real registró tres etapas muy claramente diferenciadas: (i) un aumento sustantivo desde 1950 hasta mediados de los setenta, equivalente a +4.8% medio anual; (ii) para continuar, en las siguientes décadas con un prolongado descenso, del orden de -5.7% anual, que se prolongó con muy pocas interrupciones hasta finales del siglo pasado, y (iii) a partir de inicios del nuevo siglo, una muy precaria recuperación anual en las primeras dos décadas, de sólo 1.1% por año en promedio.

Resulta evidente que la trayectoria de largo plazo del salario mínimo real provocó notables desequilibrios en la estructura distributiva de los salarios, como se aprecia al observar la relación entre el salario mínimo y el salario manufacturero medio por hora-hombre a lo largo de las siete décadas analizadas. En efecto, de representar el salario mínimo poco más de un tercio (37.5%) del salario manufacturero a inicios de los cincuenta, en las siguientes dos y media décadas esa proporción por encima de 50%, para 1976, año en que el poder adquisitivo del

salario mínimo alcanzó su mayor nivel en términos relativos. Sin embargo, en los siguientes lustros su notable deterioro provocó que el mínimo representara menos de una quinta parte (17.4%) del salario manufacturero hacia mediados de los noventa, sólo una décima parte justo antes de la Gran Recesión de 2008, para recuperarse muy ligeramente y llegar a representar una quinta parte del salario manufacturero en 2018.

Con todo, resulta evidente el precario poder adquisitivo del salario mínimo en México en la actualidad, si se le compara con otros países latinoamericanos, en términos de su relación con el valor del PIB per cápita, como lo manifiestan investigaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL). Tan desfavorables tendencias, impulsadas por las políticas laborales del gobierno desde mediados de los setenta, resultaron notablemente perniciosas para los intereses de las clases trabajadoras, quienes en última instancia pagaron, a partir de los ochenta, los costos derivados de las políticas públicas de apoyo del modelo exportador de manufacturas, modelo que prevalece hasta ahora en la economía mexicana.

¿Cómo podrían caracterizarse estas tendencias en términos económicos? Los resultados presentados en este ensayo confirman, por una parte, una relación inversa estadísticamente significativa entre el salario mínimo y el empleo agregado de la economía mexicana en el largo plazo, aunque no se logra precisar de manera robusta la *dirección de la causalidad Granger* entre ambas variables, como sostiene la hipótesis neoclásica tradicional, en el sentido de que es el salario mínimo el que provoca la reducción del empleo. La prueba estadística de esta relación tampoco se confirma en términos de desviaciones de corto plazo (anuales) de la tendencia Hodrick-Prescott de las variables, ni en términos dinámicos (tasas de crecimiento), como argumentan Meer y West (2013).

Por otra parte, las pruebas estadísticas aplicadas sugieren la existencia de una muy significativa asociación estadística entre las desviaciones de su tendencia Hodrick-Prescott del salario manufacturero diario y las correspondientes desviaciones del salario mínimo diario, relación que 'explica' dos terceras partes de la varianza de los salarios manufactureros reales, la cual se confirma, en términos estadísticos confiables, cuando se aplica a las tasas de crecimiento anual de ambas variables, con un valor positivo de la *elasticidad* de crecimiento del salario manufacturero respecto a cambios del salario mínimos es positiva de 0.23. Esta cercana relación ha resultado perjudicial para la política salarial de México, en la medida en que se ha atado el crecimiento de los salarios manufactureros (como

proxy del salario promedio, por ejemplo) al exiguo crecimiento del salario mínimo, por lo menos en las últimas cuatro décadas.

A escala macroeconómica, por otra parte, interés especial reviste averiguar la relación que ha guardado el crecimiento de los salarios reales con el de la productividad laboral, dado el importante papel que ésta tiene sobre el control de las presiones inflacionarias, la distribución funcional del ingreso y las tasas de pobreza y de pobreza extrema. En el contexto de largo plazo que aquí analizamos, esta relación se comprueba estadísticamente de manera satisfactoria, pero no logra aclararse la dirección de la causalidad Granger entre ambas variables, al apuntar al inverso de la causalidad supuesta por la teoría. Es decir, en términos estadísticos se prueba, por el contrario, la causalidad expresada en su momento por Alfred Marshall, quien sostuvo que, en el *largo plazo*, el salario es causante del crecimiento de la productividad laboral, complementando la causalidad inversa que se supone opera en corto plazo, hipótesis también reivindicada por Marshall y que ahora sostiene la teoría económica convencional.

En el contexto anterior, las pruebas estadísticas anteriores, al apuntar el posible papel ejercido por el salario mínimo sobre el salario manufacturero (como proxy del salario promedio de la economía) por efecto del llamado *efecto faro*, podría haber ejercido de manera permanente retrasos sobre el crecimiento de la productividad laboral. Valdría la pena sugerir que una parte importante de esta cadena de acontecimientos podría haberse iniciado con los frecuentes episodios devaluatorios de las décadas de los setenta y ochenta, precisamente cuando las restricciones al crecimiento del salario mínimo comenzaron a ser operadas como instrumento de control de las presiones inflacionarias de la economía. Ello habría tenido, sin lugar a dudas, efectos de significación sobre la trayectoria seguida por la distribución funcional del ingreso, como demostramos en un estudio anterior,⁴⁴ y que al disminuir la participación salarial en el ingreso habría repercutido, a su vez, en la distribución del ingreso de los hogares y, por extensión, sobre los índices de pobreza y pobreza extrema de la economía nacional.

De ser acertada la argumentación anterior, podríamos inferir que el notable deterioro del crecimiento de largo plazo del salario mínimo a partir de mediados de la década de los setenta, conjuntamente con los acentuados episodios devaluatorios de los ochenta y noventa, no sólo eliminó el papel directamente

⁴⁴ Véase Hernández Laos (2000: 160–165).

redistributivo del ingreso que suele tener el salario mínimo al comenzar a ser utilizado con propósitos de control macroeconómico de las presiones inflacionarias. Asimismo, toda vez que las remuneraciones salariales constituyen la porción más importante del ingreso disponible de los hogares en México, el salario mínimo habría desalentado el crecimiento de los salarios promedio y de todo el abanico salarial en las últimas décadas, restringiendo por tanto el acceso de los hogares a la satisfacción de sus necesidades esenciales.

El breve ejercicio discutido en la última parte de este ensayo permite ilustrar, con claridad, cómo las tendencias contractivas del *salario mínimo real*, por una parte, y de los salarios manufactureros reales, tomados como proxy del salario medio, limitaron la capacidad de las remuneraciones salariales mínimas, para cubrir en el largo plazo las necesidades básicas más perentorias de los hogares rurales típicos, y en diversas etapas también de los hogares urbanos, trazadas por las líneas de pobreza extrema del CONEVAL. En contraste, el poder adquisitivo del salario manufacturero habría sido suficiente para cubrir el costo de la canasta de satisfactores alimentarios de los hogares típicos, tanto rurales como urbanos, a lo largo de todo el periodo de largo plazo que hemos analizado. Sin embargo, no habría sido suficiente para costear la canasta total de satisfactores esenciales del CONEVAL de los hogares urbanos típicos en las décadas de los cincuenta, sesenta y primera parte de los setenta, así como en el decenio de los ochenta. En el caso (improbable) de que el salario medio rural hubiese tenido el poder adquisitivo del salario manufacturero real, en esa situación hipotética, ese poder adquisitivo habría alcanzado muy bien a sufragar la canasta total de satisfactores esenciales de la institución, en la mayoría de los años analizados, excepto en la década de los cincuenta y en parte de la 'década perdida' de los ochenta.

Por último, vale hacer una acotación. A pesar de los severos problemas que se encuentran en la información salarial de México para el análisis de largo plazo, los argumentos desarrollados en este ensayo nos llevan a volver a plantear la pregunta que en su momento hicieron investigadores que nos precedieron, en el sentido de si los aumentos salariales como los aquí descritos significaron, en realidad, mejoras sustantivas en los niveles de bienestar de la clase trabajadora en México. A la luz de lo aquí analizado, queda para uno la tentación de contestar, al igual que los investigadores que nos precedieron, quienes respondieron de manera por demás escueta: «posiblemente no mucho» (Borts y Águila, 2006: 138). Las tendencias salariales examinadas, a pesar de las precauciones tomadas por

compatibilizar las series estadísticas que hemos utilizado, confirman sin lugar a dudas la aseveración suscrita por ambos investigadores.

Referencias

- Allegretto, S. A., Dube, A., & Reich, M. (2011). Do Minimum Wage Really Reduce Teen Employment? Accounting for heterogeneity and selectivity in state panel data. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 2, vol. 50, 205–240.
- Altimir, O. (1987). Income Distribution Statistics in Latin America and Their Reliability. *Review of income and wealth*, 2, vol. 33, 111–155.
- Arceo G., E. O. & Campos, V., R. M. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El Trimestre Económico*, 323, vol. 81, 619–653.
- Bell, L. A. (1997). The Impact of Minimum Wage in Mexico and Colombia. *Journal of Labor Economics*, 3, vol. 15, Part 2: *Labor Market Flexibility in Developing Countries* (jul. 1997), S102–S35. The University of Chicago Press.
- Boeri, T., & Van Ours, J. (2008). *The Economics of Imperfect Labour Markets*. London: Princeton University Press, 344.
- Boeri, T., P. Garibaldi y M. Ribeiro (2011). The Lighthouse Effect and Beyond. *The Review of Income and Wealth*, Series 57, Special Issue, S54–S78, May 2011.
- Boltvinik, J. & Hernández Laos, E. (1981). Origen de la crisis industrial: el agotamiento del modelo de sustitución de importaciones. Un análisis preliminar. En: Cordera, R., *Desarrollo y crisis de la economía mexicana. Lecturas de El Trimestre Económico*. México: Fondo de Cultura Económica, 456–533.
- Borts, J., & Águila, M. (2006). Earning a Living: A History of Real Wage Studies in Twentieth-Century Mexico., *Latin American Research Review*, 2, vol. 41, 112–138.
- Bosch, M., & Manacorda, M. (2010). Minimum Wage and Earning inequality in Urban Mexico. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4, vol. 2, 128–149.
- Brown, G. (1999). *Equality-then and Now*. In *Crosland and new labor*. London: Palgrave Macmillan, 48.
- Brown, C., Gilroy, C., & Kohen, A. (1982). The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment: a Survey. *National Bureau of Economic Research*, W0846, 97.
- Cahuc, P., & Zylberberg, A. (2004). *Labor Economics*. London: MIT Press, 1045.

- Calderón, C., & Chong, A. R. Valdés (2005). Labor Market Regulations and Income Inequality: Evidence for a Panel of Countries. *Labor Markets and Institutions*. Santiago: Central Bank of Chile.
- Castillo-Freeman, A., & Freeman, R. B. (1992). When the Minimum Wage Really Bites: the Effect of the US-Level Minimum on Puerto Rico., En: *Immigration and the Work Force: Economic Consequences for the United States and Source Areas*. University of Chicago Press, 177–212.
- CONASAMI (2019). Historia del salario mínimo (última actualización: abril de 2019). Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Salario_mínimo&oldid=121665537>.
- CONEVAL (2019). *Líneas de bienestar, 2012–2014*. Portal electrónico.
- CONEVAL (2010). *Medición multidimensional de la pobreza en México*. Minor Mora (coordinador). México, D.F.: El Colegio de México; Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
- Cortés, F. (2001). Hogares y desigualdad/crisis, miembros del hogar e ingresos. *Demos*, 014.
- Cortés, F. (2003). El ingreso y la desigualdad en su distribución. México: 1997–2000. *Papeles de Población*, 35, vol. 9, 137–152.
- De, Comité Técnico para la Medición de la pobreza (2002). Medición de la pobreza: variantes metodológicas y estimación preliminar. *Secretaría de Desarrollo Social*, 1, México.
- Dube, A., Lester, T. W., & Reich, M. (2010). Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties, *The Review of Economics and Statistics*, 4, vol. 92, 945–964.
- Edwards, S., & Naím, M. (1997). *Mexico 1994: Anatomy of an Emerging-market Crash*. Washington: Carnegie Endowment for International Peace, 326.
- Fairris, D., Gurleen P., & E. Zepeda. (2008). Minimum Wage and the Wage Structure in Mexico. *Review of Social Economy*, 2, vol. 66, 181–208.
- Fortin, N. M., & Lemieux, T. (1997). Institutional Changes and Rising Wage Inequality: Is There a Linkage? *Journal of Economic Perspectives*, 2, vol. 11, 75–96.
- Frankema, E. (2009). Reconstructing Labour Income Shares in Argentina, Brazil and Mexico. 1870–2000. Lecture at *Conference a Comparative Approach to Inequality and Development: Latin America and Europe*. Instituto Figuerola, Universidad Carlos III Madrid, mayo de 2009.
- Gindling, T. H. (2018). *Does Increasing the Minimum Wage Reduce Poverty in Developing Countries?* Baltimore: IZA World of Labor, 10.

- Gindling, T. H., & Terrell, K. (2004). Legal Minimum Wage and the Wage of Formal and Informal Sector Workers in Costa Rica. *William Davidson Institute Working Paper*, 701, 44.
- Gramlich, E. M. (1976). The New York City fiscal crisis: what Happened and what is to be Done? *The American Economic Review*, 2, vol. 66, 415–429.
- Gregory, R. G. (1986). Wage Policy and Unemployment in Australia. *Económica*, 210, vol. 53, S53–S74.
- Gruben, W. C., & McCombs, R. P. (1997). Liberalization, Privatization, and Crash: Mexico's Banking System in the 1990s. *Economic Review-Federal Reserve Bank of Dallas*, 21–30.
- Haber, S., Mauer, N., & Middlebrook, K. J. (2008). *Mexico Since 1980: a Second Revolution in Economics, Politics, and Society*. California: Cambridge University Press, 244.
- Hernández Laos, E. (1997). Perspectivas del desarrollo regional en México frente a la globalización. *Economía. Teoría y Práctica*, 22.
- Hernández Laos, E. (2000). *La competitividad industrial en México.*, México: Plaza y Valdés, 402.
- Hernández Laos, E. (2000). *Prospectiva demográfica y económica de México y sus efectos sobre la pobreza*. México: Consejo Nacional de Población.
- Hernández Laos, E. (2001). Retos para la medición de la pobreza en México. *Comercio Exterior*, vol. 2, 860–868.
- Hernández Laos, E. (2003). Distribución del ingreso y pobreza. *Trabajo*, vol. 5, 97–128.
- Hernández Laos, E. & Velázquez Roa, J., (2003). Globalización, dualismo y distribución del ingreso en México. *El Trimestre Económico*, 279, vol. 70, 535–578.
- Heróles GG, J. R. (1990). Estabilización y crecimiento en México: gestión de la deuda pública interna. *El Trimestre Económico*, 226, col. 57, 403–433.
- INEGI (2020). *Sistema de Cuentas Nacionales de México* (consulta el 14 de diciembre de 2020).
- Jones, P. (1997). The Impact of Minimum Wage Legislation in Developing Countries Where Converge is Incomplete. *Centre for the Study of African Economies Working Paper*, 98, 33.
- Kalecki, M. (1956). *Teoría de la Dinámica Económica: ensayos sobre los movimientos cíclicos y a largo plazo de la economía capitalista*. México: Fondo de Cultura Económica, 184.
- Keynes, J. M. (1964). The General Theory of Employment, Interest and Money. *The Collected Writings of John Maynard Keynes*, vol. 7, 1971–1979.

- Kristensen, N., & Cunningham, W. L. (2004). ¿Do Minimum Wage in Latin America and the Caribbean Matter?: Evidence from 19 Countries. *World Bank Publications*, 3870, 50.
- Krozer, A. (2018). Inequality in Perspective: Rethinking Inequality Measurement, Minimum Wage and Elites in Mexico. Disertación doctoral. Universidad de Cambridge, 209.
- Lemos, S. (2004). The Effects of the Minimum Wage in the Formal and Informal Sectors in Brazil. *Institute of Labor Economics IZA Discussion Papers*, 1089, 26.
- Lester, R. A. (1947). Marginalism, Minimum Wage, and Labor Markets. *The American Economic Review*, 1, vol. 37, 135–148.
- Maloney, W., & Núñez, J. (2004). Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America. En: Heckman J., Pages, C. (eds.). *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*, 109–130.
- Manning, Alan (2016). The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage (MW). CEP Discussion Paper, 1428, May.
- Marshall, A. (1977). Principles of Economics. (An introductory volume). London: The Macmillan Press LTD.
- Marx, K. (1968). *El capital*, vol. I. México: Fondo de Cultura Económica.
- Medellín Ruiz, A. (2002). Efectos del salario mínimo sobre el empleo. *Entorno Económico*, 236, vol. XL, 1–6.
- Meer, J., & West, J. (2013). Effects of the Minimum Wage on Employment Dynamics. *Journal of Human Resources*, 2, vol. 51, 500–522.
- Michl, T. (2000). Can Rescheduling Explain the New Jersey Minimum Wage Studies? *Eastern Economic Journal*, 3, vol. 26, 265–276.
- Mincer, J. (1976). Unemployment Effects of Minimum Wages., *Journal of Political Economy*, 4, vol. 84, S87–S104.
- Moreno-Brid, J. C., Garry, S. & Monroy-Gómez-Franco, L. A. (2014). El salario mínimo en México. *Economía UNAM*, 33, vol. 11, 78–93.
- Munguía, L (2014). Productividad y salarios en la industria mexicana. *Paradigmas*. <<http://www.paradigmas.mx/productividad-y-salarios-en-la-industria-mexicana/>>.
- Neumark, D., & Wascher, W. (1995). Minimum-wage Effects on School and Work Transitions of Teenagers. *The American Economic Review*, 2, vol. 85, 244–249.
- Neumark, D., Salas, I., & Wascher, W. (2013). Revisiting the Minimum Wage-Employment Debate: an Evaluation of New Evidence. *NBER Working Paper*, 18681.

- OECD, W. (2013). Implications of Global Value Chains for Trade, Investment, Development and Jobs, vol. 20
- Sabia, J. J. (2015). ¿Estimula el salario mínimo la productividad y el crecimiento? IZA Word of Labor 2015: 1.
- Stigler, G. J. (1946). The Economics of Minimum Wage Legislation. *The American Economic Review*, 3, vol. 36, 358–365.
- Stiglitz, J. E. (2002). Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad. *Revista Internacional del Trabajo*, 1–2, vol. 121, 9–31.
- Sylos-Labini, P. (1979). Prices and Income Distribution in Manufacturing Industry. *Journal of Post Keynesian Economics*, 1, vol. 2, 3–25.
- Székely, M. (2005). Pobreza y desigualdad en México entre 1950 y 2004. *El Trimestre Económico*, 288, vol. 72, 913–931.
- Welch, F. (1976). Minimum Wage Legislation in the United States. In O. Ashenfelter and J. Blum (eds.). *Evaluating the Labour Market Effects of Social Programs*. Princeton University Press, 1–38.

Anexos

Cuadros

CUADRO 1. MÉXICO. TASA ANUAL DE CRECIMIENTO REAL DE SALARIO MÍNIMO, SALARIO MANUFACTURERO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL (1950-2018).

Indicador	1950-1976	1976-1994	1994-2008	2008-2018	1950-2018
Producto por hora-hombre trabajada	3.7	-0.4	0.8	0.2	1.5
Producto por persona ocupada	3.5	-0.4	0.7	0.1	1.4
Producto interno bruto per cápita	3.3	1.1	1.6	1.1	2.0
Salario manufacturero por hora-hombre	3.1	0.5	1.2	0.3	1.6
Salario manufacturero por hh / producto por hh	-0.5	0.9	0.4	0.1	0.1
Salario mínimo por hh / producto bruto por hh	1.1	-5.3	-2.2	1.4	-1.2
Salario mínimo por hh / Salario manufacturero por hh	1.6	-5.9	-3.1	1.4	-1.4
Salario mínimo diario	4.8	-5.7	-1.4	1.6	0.3
Salario mínimo por hora-hombre trabajada	4.8	-5.7	-1.4	1.6	0.3
Total de horas hombre trabajadas en el año	2.7	3.6	2.1	2.0	2.7

Fuente: Cálculos propios con base en INEGI (2019) Estadísticas Históricas de México, e información tomada de The Conference-Board (enero 21 de 2020), <http://www.conference-board.org/data/economydatabase/>

CUADRO 2. MÉXICO. PRODUCTO INTERNO BRUTO, SALARIOS MÍNIMOS Y SALARIOS MANUFACTUREROS POR DÍA Y POR HORA-HOMBRE TRABAJADA EN AÑOS SELECCIONADOS (PESOS VALUADOS A PRECIOS CONSTANTES DE 2010).

Año	Salario Mínimo 1	Salario Manu-faturas 1	Salario Mínimo 2	Salario manu-facturas 2	S. Míni-mo HH / PIB HH	S. Ma-nuf. HH / PIB HH	S. Míni-mo HH/ S Manuf HH	PIBpc (000 \$ de pesos)	PIB por ocupado (000 de pesos)	PIB por HH (Pesos) 2010)
1950	56.96	151.06	6.82	18.20	0.137	0.365	0.375	33.657	120.240	49.815
1976	213.60	377.23	25.74	45.45	0.205	0.362	0.566	75.892	289.433	125.494
1994	70.82	407.18	8.53	49.06	0.068	0.394	0.174	96.735	278.204	121.760
2008	55.12	395.36	6.64	47.63	0.049	0.350	0.139	123.710	311.181	137.703
2018	66.80	401.44	8.05	48.37	0.061	0.366	0.166	134.709	309.608	137.153
1/ Pesos diarios a precios de 2010.			2/ Pesos diarios por hora-hombre trabajada a precios de 2010.							

Fuente: Conference Board, 2019, e INEGI (consulta el 9 de diciembre de 2019).

CUADRO 2. MÉXICO. POBLACIÓN TOTAL, COEFICIENTE DE GINI, Y TASA DE POBREZA EXTREMA EN AÑOS SELECTOS (1950-2016).

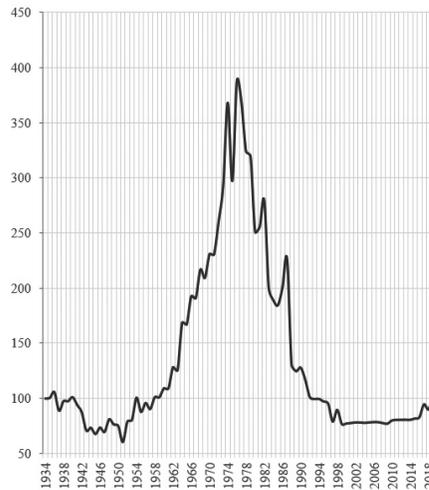
Año	Población Total	Coeficiente de Gini			Tasa de pobreza extrema	
		Cortés	Székely	Coneval	Székely	Coneval
1950	27,945	...	0.52	...	16.7	...
1956	33,335	...	0.52	...	20.7	...
1958	35,488	...	0.53	...	20.9	...
1963	41,462	0.52	0.57	...	18.5	...
1968	48,432	0.50	0.54	...	11.6	...
1977	62,870	0.50	0.49	...	15.7	...
1984	74,353	0.49	0.43	...	16.9	...
1989	82,369	0.54	0.47	...	19.2	...
1992	87,075	0.54	0.48	...	19.4	21.4
1994	90,156	0.55	0.48	...	35.3	21.2
1996	93,147	0.53	0.45	...	33.2	37.4
1998	96,056	0.55	0.48	...	24.3	33.3
2000	98,900	0.55	0.48	...	20.9	24.1
2002	101,685	0.52	0.45	...	18.3	20.0
2004	104,515	0.52	0.46	17.4
2006	107,560	0.53	18.2
2008	110,815	0.52	13.8

Año	Población Total	Coeficiente de Gini			Tasa de pobreza extrema	
		Cortés	Székely	Coneval	Székely	Coneval
2010	114,093	0.52	...	0.51	...	11.3
2012	117,274	0.50	...	0.50	...	9.8
2014	120,355	0.50	...	9.5
2016	123,33	0.50	...	7.6

Fuente: Fuentes: Población: Organización de las Naciones Unidas. World Population Prospects, 2019, . ONU, 2019. Cortés, F. (s.f.). “Medio siglo de desigualdad en el ingreso en México”. Székely, M. (2005). “Pobreza y desigualdad en México entre 1950 y 2004”, ECONOMIA/ UNAM. Vol. 10, núm. 29, pp. 12-34.. El Trimestre Económico.vol. LXXII (4), núm. 288, Oct-dic., pp. 913-931. CONEVAL (varias fechas). Página electrónica.

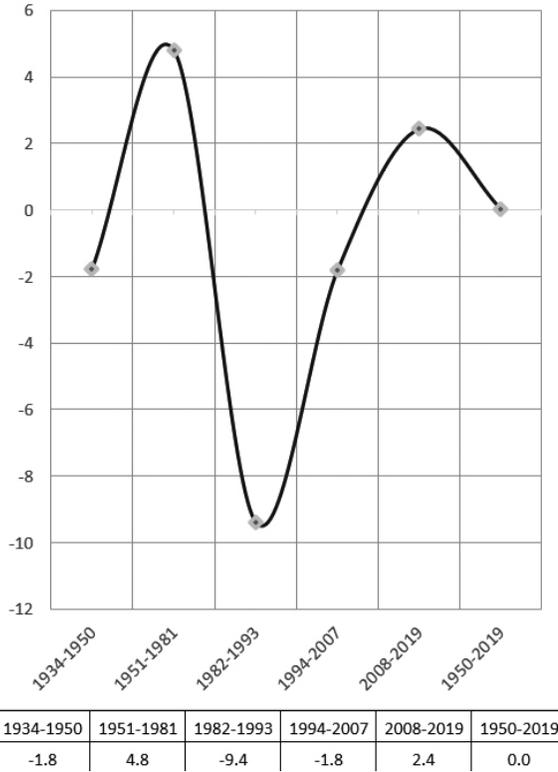
Gráficas

GRÁFICA 1. MÉXICO. ÍNDICE DE LARGO PLAZO DEL SALARIO MÍNIMO REAL DIARIO (1934-2019) (1934=100.0)



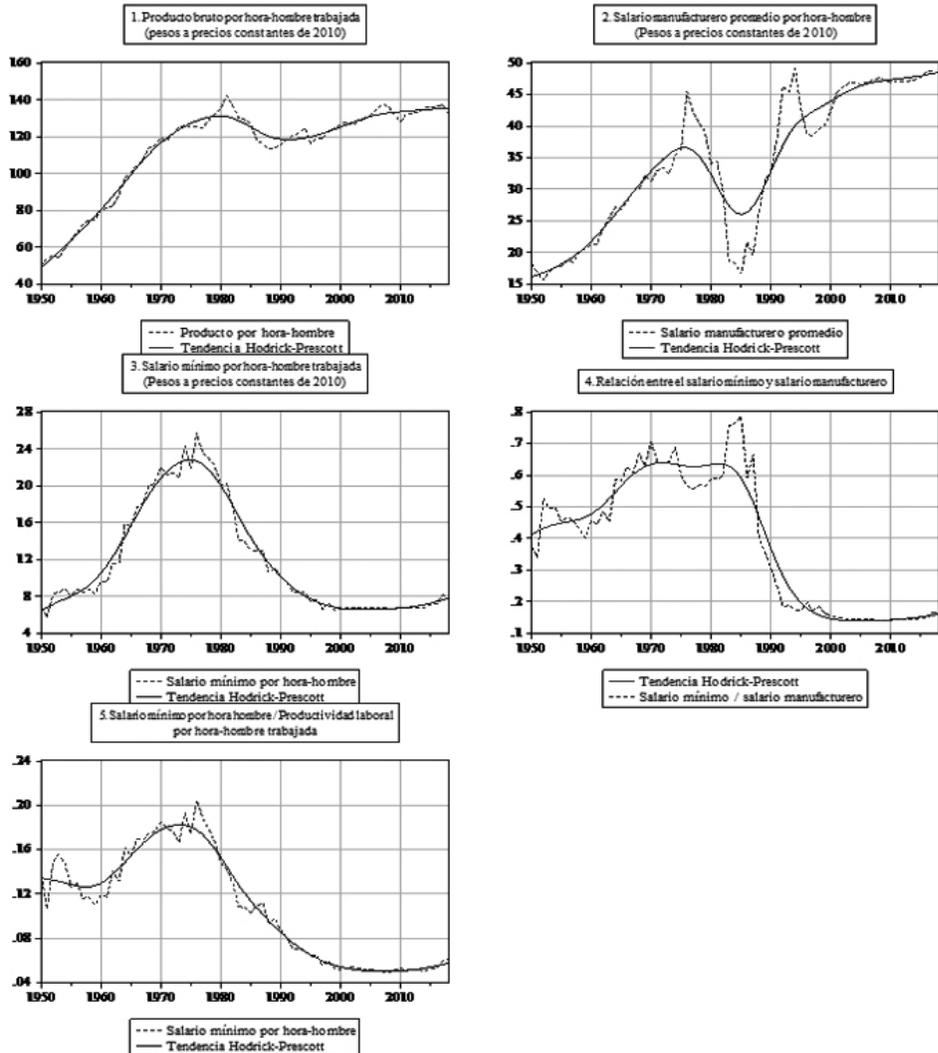
Fuente: Elaboración propia con información de INEGI, Estadísticas Históricas de México y Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) (febrero de 2020).

GRÁFICA 2. MÉXICO. TASA DE CRECIMIENTO ANUAL DEL SALARIO MINIMO REAL EN PERIODOS SELECCIONADOS (1935-2019) (%)

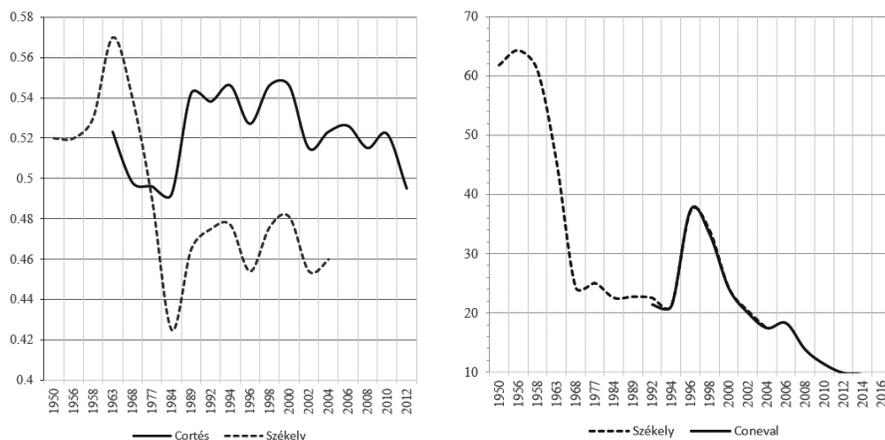


Fuente: Cálculos propios con información de CONASAMI (2020).

GRÁFICA 3. MÉXICO. EVOLUCIÓN DEL LARGO PLAZO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL PROMEDIO Y DE LOS SALARIOS MÍNIMOS Y MANUFACTUREROS (1950-2018)



GRÁFICA 4. MÉXICO. TENDENCIA DEL COEFICIENTE DE GINI CON ESTIMACIONES Y AÑOS CON INFORMACIÓN DISPONIBLE (1950-2012).



Fuente: Datos tomados del Cuadro 3.

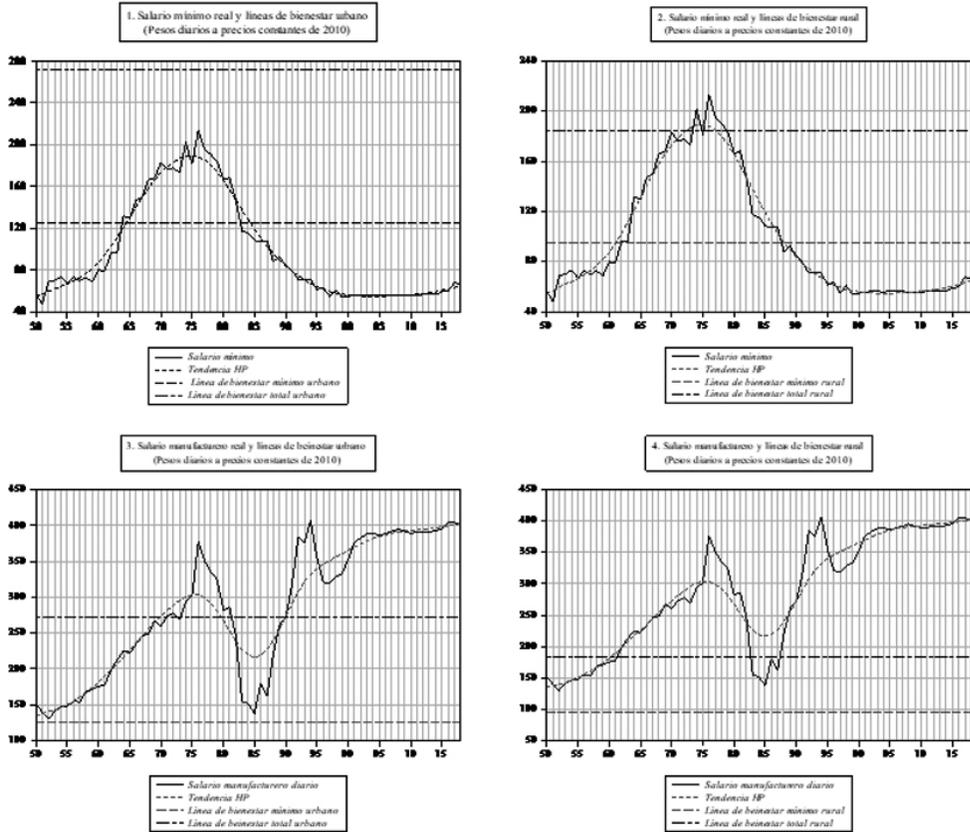
GRÁFICA 5. MÉXICO. LÍNEAS DE BIENESTAR PARA MÉXICO (2010) (VALORES DIARIOS POR HOGAR TÍPICO URBANO Y RURAL^{1/A} A PRECIOS MENSUALES CORRIENTES).

Año	Mes	Bienestar Mínimo (Canasta alimentaria)		Bienestar Total (Alimentaria más no alimentaria)	
		Rural	Urbano	Rural	Urbano
	Enero	\$944.66	\$123.87	\$182.73	\$268.19
	Febrero	\$95.30	\$124.84	\$183.98	\$270.25
	Marzo	\$99.15	\$128.50	\$188.22	\$274.51
	Abril	\$98.01	\$127.60	\$186.83	\$273.05
	Mayo	\$94.70	\$124.74	\$182.51	\$268.49
	Junio	\$92.59	\$122.86	\$180.53	\$266.82
	Julio	\$92.96	\$123.33	\$180.99	\$267.35
	Agosto	\$93.44	\$123.92	\$181.83	\$268.54
	Septiembre	\$94.44	\$124.95	\$183.36	\$270.55
	Octubre	\$95.62	\$126.16	\$185.31	\$272.86
	Noviembre	\$96.31	\$126.99	\$187.13	\$275.56
	Diciembre	\$97.41	\$128.20	\$188.31	\$276.71
	Promedio mensual	\$95.38	\$125.50	\$184.31	\$271.07

1/ Considera 3.8 personas en promedio por hogar urbano y 4.1 personas por hogar rural.

Fuente: CONEVAL. Líneas de Bienestar (2012-2014). México.

GRÁFICA 6. MÉXICO. EVOLUCIÓN SALARIAL Y LÍNEAS DE BIENESTAR RURAL Y URBANO.



Cuadros Anexos

Cuadro A.1
Group unit root test: Summary Series: HH, L, QHH, QL, QLD, SMFD, SMFHH, SMHH, SMIND, QPC Date: 02/08/20 Time: 13:16 Sample: 1950 2018 Exogenous variables: Individual effects Automatic selection of maximum lags Automatic lag length selection based on SIC: 0 to 3 Newey-West automatic bandwidth selection and Bartlett kernel

Method	Statistic	Prob.**	Cross-sections	Obs
<i>Null: Unit root (assumes common unit root process)</i>				
Levin, Lin & Chu t*	4.44201	1.00000	10	672
<i>Null: Unit root (assumes individual unit root process)</i>				
Im, Pesaran and Shin W-stat	2.42802	0.99240	10	672
ADF - Fisher Chi-square	32.5005	0.03820	10	672
PP - Fisher Chi-square	26.3765	0.15370	10	680

** Probabilities for Fisher tests are computed using an asymptotic Chi-square distribution. All other tests assume asymptotic normality.

Cuadro A.2
<i>Prueba de cointegración de Johansen</i>
Sample (adjusted): 1953 2018 Included observations: 66 after adjustments Trend assumption: No deterministic trend Series: Salario mínimo diario (SMIND); empleo (LB) Lags interval (in first differences): 1 to 2 Unrestricted Cointegration Rank Test (Trace)

Hypothesized		Trace	00.05	
No. of CE(s)	Eigenvalue	Statistic	Critical Value	Prob.**
None*	0.321878	25.98241	12.3209	0.0002
At most 1	0.005232	0.346193	4.129906	0.619
Trace test indicates 1 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level				
* denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level				
**MacKinnon-Haug-Michelis (1999) p-values				

Cuadro A.2				
<i>Prueba de cointegración de Johansen</i>				
Unrestricted Cointegration Rank Test (Maximum Eigenvalue)				
Hypothesized		Max-Eigen	0.05	
No. of CE(s)	Eigenvalue	Statistic	Critical Value	Prob.**
None*	0.321878	25.63622	11.2248	0.0001
At most 1	0.005232	0.346193	4.129906	0.619
Max-eigenvalue test indicates 1 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level				
* denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level				
**MacKinnon-Haug-Michelis (1999) p-values				
Unrestricted Cointegrating Coefficients (normalized by b'S11*b=I):				
SMIND	LB			
0.008699	0.067769			
0.011301	-0.044155			
Unrestricted Adjustment Coefficients (alpha):				
D(SMIND)	0.521695	-0.651687		
D(LB)	0.321247	0.002233		
1 Cointegrating Equation(s):		Log likelihood	-282.3998	
Normalized cointegrating coefficients (standard error in parentheses)				
SMIND	LB			
1	7.79008			
	-1.72257			
Adjustment coefficients (standard error in parentheses)				
D(SMIND)	0.004538			
	-0.01007			
D(LB)	0.002795			
	-0.00052			

Cuadro A.3
Group unit root test: Summary
Series: CYHH, CYHHPC, CYL, CYQHH, CYQL, CYQLD, CYQPC, CYSMFD, CYSMIND, CYSMFHH, CYSMHH, (*)
Date: 02/08/20 Time: 13:39
Sample: 1950 2018
Exogenous variables: Individual effects
Automatic selection of maximum lags
Automatic lag length selection based on SIC: 0 to 2
Newey-West automatic bandwidth selection and Bartlett kernel

Cuadro A.3				
Method	Statistic	Prob.**	Cross-sections	Obs
<i>Null: Unit root (assumess common unit root process)</i>				
Levin, Lin & Chu t*	-8.554	0.000	11	740
<i>Null: Unit root (assumess common unit root process)</i>				
Im, Pesaran and Shin W-stat	-10.871	0	11	740
ADF - Fisher Chi-square	160.981	0	11	740
PP - Fisher Chi-square	205.386	0	11	748

(*) Las variables precedidas por 'CY' representan desviaciones de su tendencia de largo plazo Hodrick-Prescott.

** Probabilities for Fisher tests are computed using an asymptotic Chi-square distribution. All other tests assume asymptotic normality.

Cuadro A.4
Group unit root test: Summary (Tasas de crecimiento anual; 1950-2018)
Series: GSMFD, GSMFHH, GSMHH, GSMIND, GL, GQHH, GQL
Date: 02/08/20 Time: 13:46
Sample: 1950 2018
Exogenous variables: Individual effects
Automatic selection of maximum lags
Automatic lag length selection based on SIC: 0 to 1
Newey-West automatic bandwidth selection and Bartlett kernel

Method	Statistic	Prob.**	Cross-sections	Obs
<i>Null: Unit root (assumess common unit root process)</i>				
Levin, Lin & Chu t*	-8.59297	0.00000	7	464
<i>Null: Unit root (assumes individual unit root process)</i>				
Im, Pesaran and Shin W-stat	-8.45605	0.00000	7	464
ADF - Fisher Chi-square	99.9173	0.00000	7	464
PP - Fisher Chi-square	255.662	0.00000	7	469

** Probabilities for Fisher tests are computed using an asymptotic Chi-square distribution. All other tests assume asymptotic normality.

Cuadro A.5					
Null Hypothesis	F-Statistic	Prob	Null Hypothesis	F-Statistic	Prob
QHH does not Granger Cause L	5.254	0.008	CYSMHH does not Granger Cause CYSMFHH	0.868	0.425
L does not Granger Cause QHH	1.501	0.231	CYSMFHH does not Granger Cause CYSMHH	1.888	0.160
SMFHH does not Granger Cause L	1.093	0.342	GL does not Granger Cause GHH	0.524	0.595
L does not Granger Cause SMFHH	1.653	0.200	GHH does not Granger Cause GL	0.867	0.425
SMHH does not Granger Cause L	5.211	0.008	GQL does not Granger Cause GHH	2.471	0.093
L does not Granger Cause SMHH	3.359	0.041	GHH does not Granger Cause GQL	1.159	0.321
SMHH does not Granger Cause QHH	1.312	0.277	GQHH does not Granger Cause GL	2.190	0.121
QHH does not Granger Cause SMHH	4.750	0.012	GL does not Granger Cause GQHH	0.886	0.417
SMHH does not Granger Cause SMFHH	1.004	0.372	GSMIND does not Granger Cause GL	0.259	0.773
SMFHH does not Granger Cause SMHH	1.346	0.268	GL does not Granger Cause GSMIND	0.437	0.648
SMFHH does not Granger Cause SMHH	1.346	0.268	GSMFHH does not Granger Cause GLQLD	1.100	0.339
SMHH does not Granger Cause SMFHH	1.004	0.372	GLQLD does not Granger Cause GSMFHH	0.991	0.377
SMFHH does not Granger Cause QHH	2.182	0.121	GSMIND does not Granger Cause GLQLD	6.749	0.002
QHH does not Granger Cause SMFHH	0.127	0.881	GLQLD does not Granger Cause GSMIND	1.347	0.268
CYQHH does not Granger Cause CYL	6.060	0.004	GSMFHH does not Granger Cause GQHH	1.100	0.339
CYL does not Granger Cause CYQHH	2.135	0.127	GQHH does not Granger Cause GSMFHH	0.991	0.377
CYSMFHH does not Granger Cause CYL	0.395	0.675	GSMIND does not Granger Cause GQHH	6.749	0.002
CYL does not Granger Cause CYSMFHH	0.180	0.836	GQHH does not Granger Cause GSMIND	1.347	0.268
CYSMHH does not Granger Cause CYL	0.106	0.900	GSMIND does not Granger Cause GQL	6.643	0.003
CYL does not Granger Cause CYSMHH	0.134	0.875	GQL does not Granger Cause GSMIND	1.416	0.251
CYSMFHH does not Granger Cause CYQHH	3.981	0.024	GSMIND does not Granger Cause GSMFD	0.202	0.817

Cuadro A.5					
Null Hypothesis	F-Statistic	Prob	Null Hypothesis	F-Statistic	Prob
CYQHH does not Granger Cause CYSMFHH	6.144	0.004	GSMFD does not Granger Cause GSMIND	0.505	0.606
CYSMHH does not Granger Cause CYQHH	7.177	0.002	GSMIND does not Granger Cause GSMFHH	0.202	0.817
CYQHH does not Granger Cause CYSMHH	1.695	0.192	GSMFHH does not Granger Cause GSMIND	0.505	0.606

Cuadro A.6				
Dependent Variable: GL				
Method: ARMA Maximum Likelihood (OPG - BHHH)				
Date: 02/10/20 Time: 14:06				
Sample: 1951 2018				
Included observations: 68				
Convergence achieved after 22 iterations				
Coefficient covariance computed using outer product of gradients				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob
C	0.02800	0.00285	9.82631	0.00000
GSMIND	-0.00816	0.02530	-0.32275	0.74790
AR(1)	0.25081	0.10033	2.49983	0.01500
SIGMASQ	0.00027	0.00005	5.81029	0.00000

R-squared	0.06938	Mean dependent var	0.02808
Adjusted R-squared	0.02576	S.D. dependent var	0.01714
S.E. of regression	0.01692	Akaike info criterion	-5.26309
Sum squared resid	0.01831	Schwarz criterion	-5.13253
Log likelihood	182.95	Hannan-Quinn criter.	-5.21136
F-statistic	1.59044	Durbin-Watson stat	2.19821
Prob(F-statistic)	0.20036	Inverted AR Roots	0.25

Cuadro A.7				
Dependent Variable: CYL				
Method: ARMA Maximum Likelihood (OPG - BHHH)				
Date: 02/05/20 Time: 20:22				
Sample: 1950 2018				
Included observations: 69				
Convergence achieved after 29 iterations				
Coefficient covariance computed using outer product of gradients				

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob
GSMIND	1.9662	11.3953	0.1725	0.8635
AR(1)	0.1833	0.0651	2.8156	0.0064
SIGMASQ	13,9370.3	11,821.0	11.7898	0.0000

R-squared	0.03691	Mean dependent var	-1.68E-10
Adjusted R-squared	0.00773	S.D. dependent var	3.83+02
S.E. of regression	381.714	Akaike info criterion	1.48+01
Sum squared resid	9616548.0	Schwarz criterion	1.49E+01
Log likelihood	-506.6	Hannan-Quinn criter.	1.48E+01
F-statistic	2.03245		
Prob(F-statistic)	0.18000		

Cuadro A.8				
<i>Prueba de cointegración de Johansen</i>				
Sample (adjusted): 1953 2018				
Included observations: 66 after adjustments				
Trend assumption: Quadratic deterministic trend				
Series: Salario mínimo (SMHH); Salario manufactureroS (MFHH)				
Lags interval (in first differences): 1 to 2				
Unrestricted Cointegration Rank Test (Trace)				
Hypothesized		Trace	00.05	
No. of CE(s)	Eigenvalue	Statistic	Critical Value	Prob.**
None*	0.212922	19.56504	18.39771	0.0342
At most 1	0.055417	3.7628	3.841466	0.0524
Trace test indicates 1 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level				
* denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level				
**MacKinnon-Haug-Michelis (1999) p-values				
Unrestricted Cointegration Rank Test (Maximum Eigenvalue)				
Hypothesized		Max-Eigen	0.05	

Cuadro A.8				
<i>Prueba de cointegración de Johansen</i>				
No. of CE(s)	Eigenvalue	Statistic	Critical Value	Prob.**
None*	0.212922	15.80224	17.14769	0.0776
At most 1	0.055417	3.7628	3.841466	0.0524
Max-eigenvalue test indicates 1 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level				
* denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level				
**MacKinnon-Haug-Michelis (1999) p-values				
Unrestricted Cointegrating Coefficients (normalized by b'S11*b=I):				
SMHH	SMFHH			
-0.058698	0.20127			
0.201482	-0.029865			
Unrestricted Adjustment Coefficients (alpha):				
D(SMHH)	0.015343	-0.253256		
D(SMFHH)	-1.169195	-0.292597		
1 Cointegrating Equation(s):		Log likelihood	-246.5773	
Normalized cointegrating coefficients (standard error in parentheses)				
SMHH	SMFHH			
1	-3.428929			
	-0.78841			
Adjustment coefficients (standard error in parentheses)				
D(SMIND)	-0.000901			
	-0.00822			
D(LB)	0.068629			
	-0.01963			

Cuadro A.9
Dependent Variable: CYSMFHH Method: ARMA Maximum Likelihood (OPG - BHHH) Date: 02/05/20 Time: 20:31 Sample: 1950 2018 Included observations: 69 Convergence achieved after 21 iterations Coefficient covariance computed using outer product of gradients

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob
CYSMHH	0.975708	0.166615	5.856054	0.00000
AR(1)	0.699052	0.065034	10.74902	0.00000
SIGMASQ	4.781883	0.556249	8.596656	0.00000

Cuadro A.9			
R-squared	0.595404	Mean dependent var	-9.40E-14
Adjusted R-squared	0.583143	S.D. dependent var	3.463049
S.E. of regression	2.235898	Akaike info criterion	4.499389
Sum squared resid	329.9499	Schwarz criterion	4.596524
Log likelihood	-152.2289	Hannan-Quinn criter	4.537926
Durbin-Watson stat	1.838563		
Inverted AR Roots	0.7		

Cuadro A.10
Dependent Variable: GSMFHH
Method: ARMA Maximum Likelihood (OPG - BHHH)
Date: 02/10/20 Time: 14:12
Sample: 1951 2018
Included observations: 68
Convergence achieved after 9 iterations
Coefficient covariance computed using outer product of gradients

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob
GSMHH	0.22700	0.07987	2.84222	0.00600
AR(1)	0.12149	0.11060	1.18885	0.23880
SIGMASQ	0.00962	0.00086	00.20354	0.00000

R-squared	0.05926	Mean dependent var	0.014374
Adjusted R-squared	0.03032	S.D. dependent var	0.101848
S.E. of regression	0.10029	Akaike info criterion	-1.718088
Sum squared resid	0.65380	Schwarz criterion	-1.620169
Log likelihood	61.42	Hannan-Quinn criter	-1.67929
Durbin-Watson stat	2.07135		
Inverted AR Roots	0.13		

Cuadro A.11				
<i>Prueba de cointegración de Johansen</i>				
Sample (adjusted): 1953 2018 Included observations: 66 after adjustments Trend assumption: Linear deterministic trend Series: Producto/HH (QHH); Salario mínimo x HH; (SMHH); Salario mnu- Lags interval (in first differences): 1 to 2				
Unrestricted Cointegration Rank Test (Trace)				
Hypothesized		Trace	00.05	
No. of CE(s)	Eigenvalue	Statistic	Critical Value	Prob.**
None*	0.297285	32.622043	29.79707	0.023
At most 1	0.109119	9.335382	15.49471	0.3353
At most 2	0.025568	1.709452	3.841466	0.1911
Trace test indicates 1 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level				
* denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level				
** MacKinnon-Haug-Michelis (1999) p-values				
Unrestricted Cointegration Rank Test (Maximum Eigenvalue)				
Hypothesized		Max-Eigen	0.05	
No. of CE(s)	Eigenvalue	Statistic	Critical Value	Prob.**
None*	0.297285	23.28505	21.13162	0.0245
At most 1	0.109119	7.62593	14.2646	0.418
At most 2	0.025568	1.709452	3.841466	0.1911
Max-eigenvalue test indicates 1 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level				
* denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level				
** MacKinnon-Haug-Michelis (1999) p-values				
Unrestricted Cointegrating Coefficients (normalized by b**S11*b=I):				
QHH	SMHH	SMFHH		
-0.099446	0.162554	0.183088		
-0.015766	-0.065674	-0.06207		
-0.008847	-0.13757	0.048445		
Unrestricted Adjustment Coefficients (alpha):				
D(SMHH)	1.2888	0.669572	-0.015289	
D(SMHH)	-0.001278	0.198132	0.141646	
D(SMFHH)	-0.784682	0.737875	-0.024918	
1 Cointegrating Equation(s):		Log likelihood	-402.8605	
Normalized cointegrating coefficients (standard error in parentheses)				
QHH	SMHH	SMFHH		
1.000000	-1.634599	-1.841082		

Cuadro A.11				
Prueba de cointegración de Johansen				
	-0.35578	-0.19474		
Adjustment coefficients (standard error in parentheses)				
D(QHH)	-0.128166			
	-0.03703			
D(SMHH)	0.000127			
	-0.01397			
D(SMFHH)	0.078033			
	-0.3321			
2 Cointegrating Equation(s):	Log likelihood	-399.0476		
Normalized cointegrating coefficients (standard error in parentheses)				
QHH	SMHH	SMFHH		
1.00000	0.00000	-0.212716		
		-0.6469		
0.00000	1.00000	0.996187		
		-0.38813		
Normalized cointegrating coefficients (standard error in parentheses)				
D(QHH)	-0.138722	0.165526		
	-0.03644	-0.06345		
D(SMHH)	-0.002997	-0.01322		
	-0.0139	-0.0242		
D(SMFHH)	0.0664	-0.176012		
	-0.03218	-0.05603		

Cuadro A.12
Dependent Variable: GSMHH Method: ARMA Maximum Likelihood (OPG - BHHH) Date: 02/10/20 Time: 14:14 Sample: 1951 2018 Included observations: 68 Convergence achieved after 17 iterations Coefficient covariance computed using outer product of gradients

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob
GQHH	0.90055	0.20567	4.37865	0.00000
AR(1)	-0.26956	0.10139	-2.65873	0.00990
SIGMASQ	0.00837	0.00134	6.25296	0.00000

Cuadro A.12			
R-squared	0.18078	Mean dependent var	0.002438
Adjusted R-squared	0.15558	S.D. dependent var	0.101832
S.E. of regression	0.09358	Akaike info criterion	-1.855856
Sum squared resid	0.56917	Schwarz criterion	-1.757936
Log likelihood	66.10	Hannan-Quinn criter	-1.817057
Durbin-Watson stat	1.68569		
Inverted AR Roots	-0.27		

Cuadro A.13
Dependent Variable: GSMHH Method: Least Squares Date: 02/10/20 Time: 15:41 Sample (adjusted): 1951 2018 Included observations: 68 after adjustments HAC standard errors & covariance (Bartlett kernel, Newey-West fixed bandwidth = 4.0000)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob
GQHH	0.45578	0.38931	1.17071	0.24590

R-squared	0.0071	Mean dependent var	0.01437
Adjusted R-squared	0.0071	S.D. dependent var	0.10185
S.E. of regression	0.1015	Akaike info criterion	-1.72321
Sum squared resid	0.6900	Schwarz criterion	-1.69057
Log likelihood	59.59	Hannan-Quinn criter	-1.71028
Durbin-Watson stat	1.7410		

Cuadro A.14				
Dependent Variable: GSMHH				
Method: ARMA Maximum Likelihood (OPG - BHHH)				
Date: 02/10/20 Time: 20:18				
Sample: 1951 2018				
Included observations: 68				
Convergence achieved after 17 iterations				
Coefficient covariance computed using outer product of gradients				

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob
GQHH	0.90055	0.20567	4.37865	0.00000
AR(1)	-0.26956	0.10139	-2.65873	0.00990
SIGMASQ	0.00837	0.00134	6.25296	0.00000

R-squared	0.18078	Mean dependent var	0.002438
Adjusted R-squared	0.15558	S.D. dependent var	0.101832
S.E. of regression	0.09358	Akaike info criterion	-1.855856
Sum squared resid	0.56917	Schwarz criterion	-1.757936
Log likelihood	66.10	Hannan-Quinn criter	-1.817057
Durbin-Watson stat	1.68569		
Inverted AR Roots	-0.27		



Contratación de trabajo en la industria de manufacturas en México: un enfoque de los nuevos keynesianos, 2010–2021

Labor contracting in the manufacturing industry in Mexico: a new keynesian approach, 2010–2021

| *Fernando Gaona Montiel**¹

RESUMEN

En este trabajo se describió el nivel de empleo en cuanto a sus variables explicativas más determinantes, que con frecuencia influyen en el personal de la industria. El análisis de esto nos llevó a encontrar que no es la productividad como predominante para mover el empleo, como se cree tradicionalmente, habiendo una escasa relación causa-efecto entre producción y empleo. Más bien, se trata de un salario real que explica la contratación fuertemente en las manufacturas, por ser de eficiencia y se vuelve determinante, quizás por tratarse de mano de obra calificada en ciertas ramas. Otras variables explicativas son de tipo tecnológico (relación capital-trabajo) y del nivel de la demanda efectiva. A través de llevar una metodología y hacer una propuesta de regresiones múltiples, fue posible encontrar los indicadores que sí tienen validez y dan resultados significativos. Por consiguiente, no es el precio del trabajo o el salario nominal el único que define el nivel de empleo, sino más la remuneración o el salario real (de eficiencia), además de que se exploró la conveniencia de otras variables y factores que sí actúan en favor de la contratación de trabajo.

Palabras clave: Remuneraciones, salario de eficiencia, políticas públicas y factores institucionales.

* Profesor del Departamento de Economía, UAM Iztapalapa. Agradezco los comentarios de la Dra. María del Carmen Salgado Vega (UAEMEX) a un trabajo inicial y a los dictaminadores anónimos.

Fecha de recepción: 10/02/2020 • Fecha de aceptación: 23/06/2021

ABSTRACT

This paper describes the level of employment in terms of its most determining explanatory variables, which frequently influence the personnel in the industry. The analysis of this leads us to find that productivity is not predominant in moving employment, as is traditionally believed, with little cause-effect relationship between production and employment. Rather, it is a real wage that explains hiring strongly in manufacturing, because it is efficient and becomes decisive, perhaps because it is skilled labor in certain branches. Other explanatory variables are of the technological type (capital-labour ratio) and the level of effective demand. Through carrying out a methodology and making a proposal for multiple regressions, it was possible to find those indicators that are valid and give significant results. Therefore, it is not the price of labor or the nominal salary that defines the level of employment, but rather the remuneration or the real (efficiency) salary, in addition to exploring the convenience of other variables and factors that do act in favor of job hiring.

Keywords: Remuneration, efficiency wage, public policies and institutional factors.

1. Introducción

Muchas de las teorías económicas que prevalecen en torno a la Teoría General de Keynes consisten en que el mercado laboral no está autorregulado con base en ajustes del salario (Anisi, 1988; Varela & Castillo, 2005), mucho menos concebir una economía en equilibrio y una tendencia espontánea al pleno empleo. A medida que el desempleo se consideraba involuntario, por resistencias de los individuos o «fricciones» admitidas en la teoría (Garegnani, 1978). El problema se enfoca en identificar una teoría real que contraste con el pleno empleo, por la no flexibilidad de los salarios nominales a la baja, como se establece por el enfoque clásico. En consecuencia, los factores de rigidez en los movimientos salariales no permiten desaparecer el desempleo involuntario (Keynes, 1990).

Este trabajo, si bien se concentra en aquellos problemas y condiciones que provocan las imperfecciones en el mercado laboral, se propone verificar los factores que tienen relación con la demanda de trabajo. Existe, por supuesto, una demanda de trabajo y una oferta excesiva que da lugar al desempleo, por no crearse suficientes puestos de trabajo. Pero este también es reflejo de la insuficiencia de demanda efectiva. Dentro de una crítica al enfoque tradicional de la teoría,

es importante considerar que el nivel de empleo está sobredeterminado por un mercado de trabajo esencialmente no competitivo.

Por los resultados esperados, este trabajo se orienta básicamente a comprender la contratación de trabajo y el nivel de empleo, que se asocian al salario real o remuneración y otras variables, que tienen lugar fuera del mercado de trabajo. En realidad, el nivel de empleo tiende a variar con la interacción con los salarios y la productividad del trabajo, o interviene la demanda efectiva como un factor importante en la industria manufacturera de México en el periodo 2010 a 2021.

Esta vez, nos vamos a referir a un coeficiente de tecnología (capital/trabajo), la producción de la industria y el Producto Interno Bruto (PIB) de la economía. Claramente, la industria manufacturera, por sus mecanismos y operaciones en planta, depende del empleo del capital y trabajo, más que las condiciones de un mercado competitivo. En efecto, el crecimiento del empleo se verá limitado por el nivel de demanda, que a su vez influye en las cantidades de uso de estos factores (Fuji, 2000). Por los avances tecnológicos y procesos de producción más tecnificados, también se crean nuevas extensiones de mercados, a través del impulso de la demanda efectiva (Fremman & Soete, 1996).

Para determinar los factores que hay detrás de esto, se formula un modelo econométrico que más adelante se especifica, y que no sólo se aclara la interacción entre los salarios, la productividad del trabajo y la intervención de la demanda efectiva, sino que sirve para delinear tendencias e irregularidades en el nivel de empleo, con dinámicas distintas entre las ramas de la industria manufacturera.

En este documento se describe el marco teórico, que da inicio a la preocupación central del enfoque de los nuevos keynesianos y la existencia de un salario, que se distingue en esta industria. Luego, se da paso a la propuesta de un modelo, que asume los postulados del enfoque de los nuevos keynesianos, para llegar a resultados y valores significativos, que tienen validez estadística frente a las hipótesis formuladas. Por último, se hace un acercamiento a la pertinencia de las políticas públicas que más se acercan a las condiciones de un mercado de trabajo no competitivo, sin dejar de hacer unas reflexiones finales.

2. Marco Teórico

Si bien el nivel de empleo en la industria manufacturera mexicana se asocia directamente a salarios y la productividad del trabajo, a veces no ocurre así. Ante esta

situación, el mercado de trabajo no es competitivo y no funciona de modo flexible. Desde el trabajo de Rothschild (1954), se admite que el salario y la productividad pueden alterar la demanda de trabajo. Aun con estos ajustes y alcanzar el equilibrio, se tornan difíciles para subir el nivel de la contratación.

La fuerza de trabajo tiene características heterogéneas y alta movilidad del trabajo en la industria manufacturera. Pero no responde de modo similar a la de otros mercados, en donde intervienen otros factores, por supuesto, como la productividad que afecta la demanda de trabajo (Appelbaum, 1979), las variaciones de la «demanda efectiva» y su influencia en el empleo (Keynes, 1936: 224). Además de que los planes de producción de las empresas se están modificando por sus ventas e inventarios, lo que altera el empleo (Blinder, 1986). En general, la capacidad de establecer mejoras en la contratación de trabajo está asociada a las inversiones, la productividad y los salarios (Loría *et al.*, 2019).

En cuanto a la oferta de trabajo, existe una creciente fuerza de trabajo disponible, que no toda logra incorporarse a la industria manufacturera. En este sentido, las contrataciones de trabajadores quedan supeditadas no sólo a los ajustes en la producción, sino a la demanda de sus productos y de cómo se mueven los salarios reales de la industria. El aparato productivo no crea fuentes de trabajo, y hay serias dificultades para generar suficientes empleos en una economía (Fernández & Montuenga, 1997) que vaya a la par que el crecimiento poblacional (De Jesús Almonte *et al.*, 2018). En algún momento, se mencionó que cada rama de la industria estaría observando ajustes y comportamientos distintos en su nivel de empleo, en respuesta al crecimiento de su demanda (Casar & Márquez, 1987).

En la intervención del Estado se pueden invertir recursos de apoyo a trabajadores y empresas (Moreno-Brid, 2020), lo que lleva a alcanzar un mayor nivel de empleo y preservar las fuentes de trabajo. Tales apoyos a empresas pueden ser créditos y aliviar sus problemas de liquidez (Samaniego, 2020); esto se traduce temporalmente a hacer funcionar o no el mecanismo de mercado, a fin de acercarse o lograr el pleno empleo (Hall & Taylor, 1986; Dornbusch & Fischer, 1993). Se intenta identificar o no factores relacionados con el mercado de trabajo, especialmente del salario y la productividad del trabajo.²

² Una productividad del trabajo que refleja los cambios en las tasas de crecimiento de la producción y el empleo. A mayor tasa de productividad, menos rápida será la tasa de crecimiento del empleo (Emmerij & Ghai, 1987).

El empleo, al parecer, se produce en una situación de un salario real que alcanza un nivel apropiado a los requerimientos de la empresa. Pero la rigidez de salarios nominales contraviene los principios de competencia y evita llegar a los niveles de pleno empleo, lo que genera desempleo involuntario, pero esto proviene de otros mercados. Por este motivo, la industria manufacturera qué tanto podría contar con capacidad para la absorción de más mano de obra, si en estos momentos no ha sido posible reactivar algunas ramas de la producción, a menos que haya una mejor gestión del Estado.

Se encuentra que los mecanismos de mercado no operan libremente cuando hay la rigidez del salario nominal. En el modelo de ocupación de la industria manufacturera, interesa explorar la variable de empleo, como variable dependiente, respecto a unas de las variables independientes, que sería el salario. Aun con la posible baja del salario nominal, no se logra eliminar el desempleo, debido a que se ve afectada la demanda efectiva. Esto fue mostrado por el modelo a corto plazo de Solow y Stiglitz (1968).

Por la insuficiente funcionalidad y competencia del mercado de trabajo, se advierte que hay una incapacidad de los salarios, por su rigidez, a que sean el instrumento idóneo para «equilibrar» las fuerzas del mercado. Trae consigo el problema de que el nivel de empleo no se ajusta debidamente, en sus diferentes connotaciones, acorde a los requerimientos de la industria manufacturera.

Aun cuando se estudia el empleo, el problema de la otra cara es el desempleo abierto (involuntario), que se convierte en un fenómeno social, extendido a la par que el bajo crecimiento de la economía. No es un problema solamente social, sino económico y político con múltiples causas y efectos. En este caso, sí interesan especialmente las repercusiones de mercado, pero también el de la productividad del trabajo.

2.1 ¿Hay un problema de empleo en la industria?

El nivel de empleo en México necesita un profundo análisis de su comportamiento irregular y de los desequilibrios dentro de un mercado. La presencia de elementos distorsionantes, como los salarios y la productividad del trabajo, que no necesariamente se mueven flexiblemente, hace que lo caractericen como un mercado no competitivo. El problema no sólo se genera por la existencia de contratos, y que ello está provocando negociaciones salariales que interfieren en el libre mercado. Se identifican diversas imperfecciones y da cuenta de ello el mercado de trabajo,

específicamente en la industria manufacturera, que impiden un comportamiento competitivo y de escasa flexibilidad en los salarios.

La no flexibilidad del mercado se ha vuelto clave para entender los cambios en las relaciones laborales, con nuevas formas de organización del trabajo (Bouzas & De la Garza, 1998). Esta rigidez está asociada a un nuevo tipo de relaciones entre capital y trabajo. Se construyen modelos como si fuera posible controlar variables y no se toma en cuenta la influencia de elementos legales e instituciones, culturas y conflictos. A estos factores se les considera externalidades o fallas del mercado.

El estudio del empleo manufacturero en México, con una participación de casi el 23% del empleo total, obliga a un análisis profundo de sus implicaciones y perspectivas. El periodo de estudio es de 2010 a 2021, una industria que atravesó por cambios importantes en su configuración y que impactó el volumen de empleo. No obstante, en el periodo analizado existe un crecimiento moderado del empleo en el sector, y que hubo ramas que mostraron un freno y en otras fue proporcional al crecimiento de la industria.

De acuerdo con datos del INEGI e Imss, la población económicamente activa (PEA) en 2021 alcanza una cifra de más de 52 millones de personas y una pérdida de empleos formales e informales, por efectos de la pandemia, de 12.5 millones de personas. Esta fuerza de trabajo se distribuye entre casi un 60% como asalariados, 11% como subocupados y más del 29% están ubicados en el sector informal. En esta última estructura de trabajadores, que persiste el problema del desempleo, pero todavía las remuneraciones medias de los trabajadores registran sensibles recuperaciones en términos nominales.

Esto ocasiona que la demanda de trabajo no cumpla el principio de que el salario sea igual a la productividad marginal del trabajo, ante la presencia de diversas «fuerzas institucionales» (Salgado & Miranda, 2007). Una característica predominante es que no permiten subsanar los «desajustes» y las deficiencias en el mercado de trabajo.

El mercado laboral, simultáneamente, se caracteriza por haber sobreoferta de trabajo en México. No sólo es un asunto complejo, sino la ausencia de mecanismos competitivos en él. Ello provoca que también el salario nominal se mantenga rígido; aunque baje en términos reales, no produce una mayor contratación de trabajadores.

Los salarios nominales no pueden bajarse a una tasa normal, como podría ocurrir en otros países. Las grandes empresas prefieren un «salario de eficiencia»

y la presencia de factores «institucionales»,³ que están impidiendo la flexibilidad de los salarios. Se da en la industria un problema de demanda efectiva, que llega a ser insuficiente, pese a reactivaciones intermitentes del gasto.

Entre los factores institucionales (Salgado & Miranda, 2007) y los «contingentes» en el mercado laboral (por la intervención de sindicatos, la educación, capacitación o el uso de tecnologías) se aparecen por la suscripción de contratos de trabajo, negociaciones de salarios, sindicatos, rotación de personal, despidos, leyes y otros factores, que actúan sobre el salario nominal. Algunas condiciones en que sobresalen las imperfecciones, en especial el desempleo abierto creciendo de modo incontrolable, aunado a las dificultades que subsisten por una economía informal.

Frecuente es que las grandes empresas se vean obligadas a definir una política de salarios, diferenciada frente a las demás empresas. Tienen que ofrecer un salario de eficiencia, atractivo, a fin de que los trabajadores no abandonen la empresa y sea fácil su reclutamiento. Asimismo, los trabajadores crean sindicatos para estar en condiciones de negociar mejores salarios y enfrentar los procesos de negociación.

En el empleo existen rigideces, localizadas en el mercado, que se generan a partir de distorsiones entre la demanda y la oferta, y que influyen negativamente sobre el nivel de empleo:

- Hay una heterogeneidad en la calidad de la mano de obra.
- Existe una reducida movilidad de trabajadores, con excesos de oferta de trabajadores en ciertas regiones y zonas industriales, y déficits en otras.
- No hay una información completa en la contratación por ramas productivas, pues en ocasiones se da la coexistencia de puestos vacantes y no se encuentran las personas dispuestas a ocuparlo.

La estructura de empleo está muy segmentada por sectores productivos, categorías profesionales y tipos de empresas. La estructura del personal ocupado en la industria, en general, está presentando un crecimiento mayor en el personal eventual que en

³ En Salgado & Miranda (2007) se expresa que «si los mercados de trabajo no pueden corregir sus desajustes, es porque operan fuerzas institucionales, al interior de los mercados laborales, que impiden restaurar las fallas del mercado y no lograrse el equilibrio entre oferta y demanda de trabajo» (209–243).

el personal de base de las empresas. Además, se trata de identificar en la industria manufacturera, principalmente en las empresas grandes, que se llevan a cabo algunas prácticas de **contrataciones irregulares**, pues sobresale la incorporación de personal eventual o a destajo.

En México, las evidencias de la industria manufacturera nos advierten que, en efecto, el comportamiento del empleo no es competitivo, debido a la presencia de esos factores, que no permiten el libre funcionamiento y el ajuste en el salario. En este sentido, el mercado de trabajo es regularmente ineficiente, en concordancia con una estructura no movable de empleo en la industria, cuyo reclutamiento y contratación se da bajo condiciones específicas de pruebas de habilidades, destrezas y de disciplina laboral (recomendaciones, confianza, experiencia laboral, etc.).

2.2 ¿Por qué la intervención con los nuevos keynesianos?

Una teoría económica, basada en la teoría del equilibrio general, que considere los salarios flexibles, parece estar contraria a lo que prevalece en la realidad económica. Ello exige que los salarios no sean flexibles, pues una firma supone que los agentes ofrecen su trabajo, como una función positiva y decreciente respecto a la tasa del salario real. En cambio, la presencia de salarios rígidos (es incompatible con la teoría), o si hay una rigidez exógena del salario real, el resultado será equivalente al enfoque neoclásico y llega a ser contraria a la Nueva Economía Keynesiana.

El problema del empleo surge por la existencia de salarios de eficiencia, que tuvo origen en un trabajo de Leibenstein (1957). Se explica por qué algunos países muestran un crecimiento económico importante, mientras que otros permanecen atrasados o rezagados. En esta situación, cabe la pregunta de si existe una relación entre el salario monetario o el nivel de remuneración y la productividad del trabajador. Entre los modelos de mayor difusión respecto a los salarios de eficiencia destacan el de Solow (1979) y el de Shapiro y Stiglitz (1984).

A partir del estudio de Leibenstein (1957), se está desarrollando una variedad de explicaciones en torno a la existencia de salarios de eficiencia. En esto persisten los aspectos de productividad o esfuerzo de los trabajadores, la calidad del trabajo, la rotación laboral, el cumplimiento o evasión de las responsabilidades de los trabajadores y las decisiones de las firmas. En consecuencia, el mercado de trabajo se distingue por haber desequilibrio entre oferta y demanda, dadas las fuentes de imperfecciones, tales como negociaciones salariales, contratos,

sindicatos fuertes, rotación de personal, subcontrataciones o *outsourcing* y las diferencias salariales.

En estas condiciones, el mercado de trabajo no opera como otros mercados, ni como un «mercado ideal de competencia perfecta» (Samuelson, 1981). Uno de los objetivos de los salarios de eficiencia es que con éstos las empresas cuidan establecer salarios reales, superiores al nivel de equilibrio. Hay la creencia de que los trabajadores conscientemente prefieren mejorar el rendimiento de sus labores de manera positiva, frente a la productividad, pero no necesariamente lo hacen así respecto a su salario real.

Contrariamente a esta hipótesis, que supone la rigidez salarial endógena, la Nueva Economía Keynesiana es equivalente a construir una lógica racional apoyada en los resultados de la Teoría Neoclásica del Equilibrio General. Esto nos lleva a concebir un mercado flexible, compatible con el desempleo, pero partiendo de una rigidez salarial exógena (Venegas & Rodríguez, 2009).

La estructura de la Nueva Economía Keynesiana (NEK), desde los ochenta, incorpora las expectativas racionales y utiliza las reglas del análisis microeconómico. Se reconsideran (abandona) los supuestos del equilibrio general y postula la existencia de imperfecciones. Explican los desequilibrios en los mercados de bienes, financieros y de trabajo (Mankiw & Romer, 1991). Ahora se reconoce que en la economía de mercado se presentan rigideces de precios y salarios, pero incompatibles con la competencia perfecta. La NEK justifica la existencia de los desequilibrios en los mercados de bienes y trabajo; entonces, las políticas monetarias y fiscales están siendo neutrales.

La economía moderna hace énfasis en lo no flexible de su funcionamiento y en la naturaleza no competitiva⁴ del mercado de trabajo. Pero se alcanza un satisfactorio nivel de empleo. El ajuste es por el precio del trabajo, que automáticamente llega a un equilibrio entre la oferta y demanda. Se advierte que cuando existen contratos, avalan la presencia de «salarios de eficiencia», pues a las empresas no les resulta positivo que los trabajadores bajen su productividad. Por otra parte, el poder monopólico y la mayor capacidad de negociación de los sindicatos justifica los modelos *insider-outsider* (empleados-desempleados). La presencia de sindi-

⁴ El equilibrio general competitivo es factible en la NEK. Cuenta con la opción de darse los desequilibrios endógenamente, dada la racionalidad de productores y consumidores (Blanchard & Fischer, 1989; Mankiw & Romer, 1993).

catos fuertes no admite un salario a la baja, tal como lo presupone la tradición keynesiana, cuando se prefiere no descuidar los niveles de productividad.

Las imperfecciones del mercado de trabajo es un ingrediente de cualquier modelo para intentar entender por qué las firmas pagan por su capacitación general (Acemoglu & Pischke, 1999). Esto abre el camino para una discusión sobre la importancia de las instituciones en el mercado laboral, su impacto en la estructura de los salarios y cómo se influye en las inversiones de capital humano.

El uso de los modelos para evaluar las consecuencias de los cambios en políticas o instituciones (Rogerson, Shimer & Wright, 2005), que alteran y ajustan el mercado de trabajo. La flexibilidad se ha vuelto clave para entender los cambios en las relaciones laborales, vinculadas con nuevas formas de organización del trabajo (Bouzas & De la Garza, 1998: 21). Ello permite construir modelos como si fuera posible controlar variables, y no se toman en cuenta instituciones extraeconómicas, culturas y conflictos; a todos estos factores se les considera externalidades o fallas del mercado (Bouzas & De la Garza, 1998).

En economía, los salarios de eficiencia es un término que se puede incluir dentro del nuevo keynesianismo (Shapiro & Stiglitz, 1984). Así se explica cómo surge una parte del desempleo en las economías de mercado actuales. La hipótesis del salario de eficiencia implica que los salarios, al menos en algunos mercados, están determinados por otros factores, aparte de la oferta y la demanda. El incentivo que tienen los gerentes por pagar a sus empleados salarios más elevados es el incremento de su productividad o la eficiencia económica.

3. Un modelo de empleo en la industria: enfoque de los nuevos keynesianos

3.1 Metodología del nivel de empleo

Un acercamiento para definir las tendencias del empleo en la industria manufacturera, en el periodo de 2010 al 2021. Para ello, se necesita el uso de modelos de regresión múltiple con la intervención de una variable dependiente (el empleo E) y frente a variables independientes. Las series se recopilaron mensuales y se obtuvieron promedios trimestrales desde el primer trimestre de 2010 al cuarto trimestre de 2021. En cuanto a las demás variables explicativas, se tienen el acervo

de capital empleado (K) en términos monetarios, el salario o remuneración real (W/P), la producción bruta (X) y el Producto Interno Bruto (Y) de la economía.

El software Stata fue el que se empleó en su versión 13.0. Para las estimaciones, se pudo utilizar el Método de Cuadrados Ordinarios (MCO) y los valores que se logran fueron de alta confianza, a intervalos superiores al 95%, bajo el supuesto de una probabilidad de distribución normal. El empleo de estadísticas y series de tiempo, hay que decirlo, no fueron des-estacionalizadas por tratarse de cantidades y de un comportamiento en apariencia regular. En cuanto al salario real y el PIB, se tuvo que hacer la conversión en términos reales, a precios constantes, mediante el empleo del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), del Banco de México, que mide la inflación.

La información estadística y el conjunto de series se obtuvieron del Banco de México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS) y del INEGI, el Banco de Información Económica y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). La variable principal fue el personal ocupado (E) de la industria manufacturera. No se hace, a falta de una información estadística más desagregada, el tipo de coeficiente de capital-trabajo (K/E) que pudiera denotar el tipo de tecnología en la industria. En general, ello nos hubiera podido ayudar a verificar cómo se genera la demanda de trabajo en términos de calificación, en lo cual esta vez no se enfoca este estudio hacia allá.

3.2 Fundamento matemático para las regresiones múltiples

En la industria manufacturera se registra un nivel de producción corriente, restringida a un límite de capacidad productiva. Esto es, el nivel de producción (X) no es mayor al nivel de la producción potencial de pleno empleo (\dot{X}):

$$X \leq \dot{X}$$

La oferta productiva de cada firma trae como resultado la determinación de la producción agregada o conjunta en el tiempo t:

$$(1) X_t = \sum_{i=1}^n X_{it}$$

Si es válida la relación producto-empleo, puede entonces proponerse que el nivel de ocupación (E_m) conserva cierta proporción respecto a la evolución del nivel de la producción (X_m). Se parte de una función de producción simple:

$$(2) X = f(E)$$

Lo que significa que el producto (X) responde positivamente a un mayor nivel de empleo o trabajo (E) (Sargent, 1979) y a un stock de capital (K). Pero es este el capital que tiene variación a lo largo del tiempo.

De acuerdo con una especificación técnica, cada nivel de producción de cualquier rama (X_{it}) o empresa posee una función de producción invariable en el tiempo. Cada firma opera efectivamente con una producción (X_i), ajustada al nivel de producción global (Y) de toda la economía, al menos en el corto plazo. Tal producción opera con una minimización de costos, toda vez que cumple con la combinación óptima de capital (K) y el empleo de trabajo (E), lo que determina cierta tecnología o relación K/E . La función de producción atemporal se describe como

$$(3) X_i = f(K, E) + \delta(Y_i)$$

En donde X_i representa el valor bruto de producción de la industria, K stock de capital, E la cantidad de empleo y Y_i la producción global de la economía. La función f se supone continua, cóncava y, al menos, dos veces diferenciable. Es posible localizar un punto crítico. Mientras que la oferta global o producción (Y_i) va a ser un indicador que mande señales de producción a la industria, funcionando como variable de ajuste, en cierta proporción δ . Existe un proceso de ajuste continuo en la industria, dependiendo de la demanda efectiva y la acumulación de inventarios que provengan de otros subsectores, lo que implica algunos ajustes y factores aplicados en la empresa.

Solow & Stiglitz (1968) proponen una función de producción de corto plazo, con la incorporación del factor trabajo como insumo variable. En condiciones de competencia, la tasa deseada del producto se consigue mediante un proceso de ajuste del nivel de empleo. Por su parte, el análisis de Barro & Grossman (1971), apoyados en argumentos de Patinkin y Clower, postula que las firmas compran todo el trabajo necesario, mientras se venda toda su producción. Esto significa que no necesariamente se cumple la igualdad del producto manufacturero y las

ventas realizadas. Es cuando, entonces, surge la variación de existencias o acumulación de inventarios.

Lo cierto es que los problemas de demanda hacen que las restricciones del mercado de bienes envíen las señales y se generen los ajustes en la demanda de trabajo, por lo que la función de empleo queda así:

$$(4) E_i = \alpha (K/E) + \beta X_i + \delta Y_i + \mu$$

Hay personal que se contrata en función de la relación tecnológica capital y empleo (K/E), más la inclusión de cómo se percibe la producción corriente de la industria (X), para ver si hay una fuerza de trabajo contratada que se derive de la propia producción manufacturera, y un factor ponderado del producto neto de toda la economía. Así, es posible obtener un mayor acercamiento en la determinación del nivel de empleo.

Por otra parte, a un cierto salario real las empresas contratan a los trabajadores, buscando maximizar el monto de los beneficios. Queda al final un beneficio máximo por persona ocupada. En cada momento, se fija adecuadamente la cantidad de empleos respecto al stock de capital disponible. De este modo, la maximización de beneficios implica que

$$(5) \Pi = P \cdot f(E) - W \cdot E$$

Π : Monto de beneficios

P: Precio del bien

W: Salarios nominales

E: Cantidad de empleo

Exige la condición de primer orden:

$$\frac{\Delta \Pi}{\Delta E} = P \cdot f_E(E) - (W) = 0$$

$$(6) \quad f_E(E) = W / P$$

Esta expresión refleja que el nivel de empleo no sólo depende del salario real, sino que guarda una equivalencia con la productividad del trabajo en la empresa, a fin

de maximizar los beneficios (Varian, 1980). Asimismo, se conduce a una función de demanda de trabajo, por empresa, que establezca una relación inversa entre el nivel de empleo y el salario real, pero le tenemos que incluir la producción agregada (Y):

$$(7) E = f^{-1}(W/P) + \delta Y$$

El nivel de empleo manufacturero depende directamente de las magnitudes del salario real, más un coeficiente ponderado de toda la producción. Un nivel de producción que da lugar a la maximización de beneficios a cierto empleo del factor trabajo.

Para empezar, la demanda efectiva⁵ sobre los bienes de producción, sea para consumo o inversión, se ejerce mediante las compras que realiza el conjunto de la sociedad. Dichas compras pueden efectuarse por los trabajadores o empresarios. Desde un enfoque keynesiano, se desprende que la determinación del nivel de producción está asociado estrechamente al comportamiento de la demanda efectiva.

Las preferencias de los empresarios consisten en definir su nivel de producción, de acuerdo con el comportamiento de la demanda efectiva, lo que ocasiona implícitamente que el nivel de empleo responda a las variaciones del salario y de cómo se está percibiendo el crecimiento del producto neto de la economía. De tal suerte que se llega a un empleo no definido sólo por los mecanismos del mercado de trabajo—sea la flexibilidad del salario real o alteración de la productividad del trabajo—, sino por los niveles de producción de la industria y la economía.

4. Evidencias y resultados, implicaciones en el nivel de empleo

Una industria manufacturera como la mexicana, con presencia de sobreoferta de mano de obra y otras características, obliga a un desarrollo analítico *sui generis*, con elementos no propuestos tradicionalmente por la economía tradicional. La función de demanda de trabajo está incorporando una función de producción neoclásica, pero se está mostrando insuficiencia frente a la productividad del trabajo y el salario

⁵ El concepto de demanda efectiva de Keynes se identifica con las ventas, nivel en el cual el volumen de empleo se determina por la intersección de la función de demanda global y la función de oferta global. Aquí las expectativas de ganancias son máximas para el empresario (Keynes, 1936: 33–34).

real (W/P). Observar el comportamiento de la ocupación exige tomar en cuenta la demanda efectiva⁶ y los bienes producidos, que son «señales» para el productor y lo inducen a hacer ajustes en la contratación de trabajadores. Evitar el riesgo de la acumulación de inventarios, por las no ventas en las empresas.

La demanda efectiva la deciden con sus compras los agentes individuales, y desde este enfoque de los nuevos keynesianos están definiendo el nivel de empleo en las plantas industriales. Los empresarios ajustan su oferta de modo frecuente y evitan los excesos de producción, más allá de su participación en el mercado. Una generalización del mercado de trabajo produce ajustes de empleo por iniciativa de los empresarios, a partir de reducciones en la demanda de un nivel «normal», y lleva a despedir trabajadores (Flemming, 1981: 26). Por consecuencia, la contratación de trabajo queda definida por su nivel de ventas, a medida que no haya acumulación de inventarios. Lo cierto es que, de algún modo, las restricciones del mercado de bienes son las que generan los ajustes en la demanda de trabajo.

En la primera ecuación y resultados de la regresión múltiple, el nivel de empleo en la industria manufacturera no está dependiendo de un mercado de trabajo y del salario real, sino que guarda una asociación directa con el coeficiente tecnológico de Capital-Trabajo (K/T). En tanto, que el impacto del crecimiento de la producción sobre el nivel de empleo es sensiblemente bajo, a como lo aseguran unos autores (McConnell, Brue, & MacPherson, 2007). No hay esa fuerza laboral determinada por su propia producción de manufacturas. Al emplearse las regresiones y las estimaciones son significativas, por cuanto se obtienen coeficientes ante el uso del método de Mínimos Cuadrados Ordinarios. Ello permite considerar una especificación econométrica en que el empleo de la industria (E) queda determinada por las siguientes estimaciones (cuadro 1):

$$E = -3,109.77 + 4.85 (K/T) + 0.001 X + 5.66 E-05 Y + \mu (1)$$

(-1.346) (1.376) (1.052) (0.280)

$$R^2 = 0.85 \quad R^2 \text{ Ajustada} = 0.79 \quad F = 15.149$$

Las variables explicativas son la relación capital-trabajo (K/T), la producción de la industria (X) y el PIB de la economía (Y). Con la excepción del intercepto, todas

⁶ Una demanda insuficiente de trabajo por las empresas, al encontrarse racionadas en el mercado de bienes, con una producción limitada, por lo que las empresas sufren un racionamiento de ventas y las familias un racionamiento de empleo (Fernández, Parejo & Rodríguez, 2006).

estas variables se mueven positivamente y la de mayor impacto fue la relación capital-trabajo. Las demás influyen a un ritmo muy bajo en este periodo.

CUADRO No.1. PRINCIPALES INDICADORES Y ESTIMACIONES DE REGRESIONES MÚLTIPLES (DATOS TRIMESTRALES PROMEDIO, PERÍODO 2010-2021)

Valores Dependiente: Total Empleo Ind. Manufacturera	Valores	Valores Dependiente: Total Empleo Ind. Manufacturera	Valores	Valores Dependiente: Total Empleo Ind. Manufacturera	Valores
Intercepto	-3.109.77	Intercepto	-4.226.00	Intercepto	-745.80
T-Student	-1.3464	T-Student	-8.0774	T-Student	-2.0397
Valor P	0.21505	Valor P	2.05E-05	Valor P	0.0717
Relación Capital- Trabajo (K/T)	4.850	Salario Real (W/P)	10.598	Acervo de Capital (K)	0.001
T-Student	1.3765	T-Student	8.7633	T-Student	4.9212
Valor P	0.2060	Valor P	1.061E-05	Valor P	0.00082
Producción de la Industria	0.001	PIB de la Economía	0.000	PIB de la Economía	0.000
T-Student	1.0525	T-Student	7.3856	T-Student	5.2148
Valor P	0.3232	Valor P	4.116E-07	Valor P	0.00055
PIB de la Economía	5.666 E-05				
T-Student	0.2806	T-Student		T-Student	
Valor P	0.7862	Valor P		Valor P	
R2	0.850		0.980		0.949
R2 Ajustada	0.794		0.976		0.937
Error típico de la regresión	135.54		46.54		74.80
F-Estadístico	15.149		221.110		83.240
Valor Crítico F	0.0011588	Valor Crítico F	2.190E-08	Valor Crítico F	1.5669E-05
No. de observaciones	44		44		44

Fuente: Elaboración con datos del INEGI y la STyPS.

Al evaluar las *t-Student*, que están entre paréntesis, para 41 grados de libertad y una probabilidad del 95% de confianza, los coeficientes estimados son realmente significativos. La distribución F es de 15.149, siendo una prueba satisfactoriamente aceptable. En tal sentido, el nivel de empleo de las manufacturas se explica por una R^2 de 85% y una R^2 ajustada de 79% (cuadro 1). Las pruebas del *valor-P* arrojan que oscilan entre 0 y 1 para el intercepto y los coeficientes de las tres variables explicativas, entonces no se rechaza la hipótesis nula.

No hay duda de que existe una débil influencia por parte de la producción de la industria y del PIB de la economía, por cuanto se infiere que el grado tecnológico es el de mayor influencia. Se atribuye a que las empresas pudieran tener «señales» de un mercado externo y no tanto de uno interno. Asimismo, da cuenta que la demanda de trabajo es sensible a la tecnología y no al salario nominal, debido a que éstos salarios son rígidos a la baja.

Una segunda estimación, el nivel de empleo queda definido por el salario real o remuneraciones medias de la industria y no tanto por el PIB de la economía. Llega a ser significativo que el salario real sea la variable más importante y tiene un impacto positivo. Contrario a lo que formulan algunos autores (Escobar, 2011; De Jesús Almonte et al., 2018) de que hay una relación inversa entre salarios y el nivel de empleo en manufacturas, o bien, la de no haber suficiente evidencia de que suban los salarios y afectara el empleo. Por los parámetros estimados, se observa que el intercepto β_0 es un número alto y negativo. Mientras que β_1 del salario real (W/P) es un coeficiente positivo y β_2 del PIB de la economía tiene un valor muy bajo o de escasa influencia. Es evidente que el empleo se ve fortalecido, a medida que crecen las remuneraciones de la industria.

$$E = -4,226.0 + 10.59 (W/P) + 0.0001 (Y) \quad (2)$$

$$(-8.07) \quad (8.76) \quad (7.38)$$

$$R^2 = 0.98 \quad R^2 \text{ Ajustada} = 0.97 \quad F = 222.11$$

Los valores *t* de Student, que se ubican entre paréntesis, para 41 grados de libertad y una probabilidad del 95% de intervalos de confianza, señalan que los coeficientes son verdaderos y significativos. La distribución F llega a 222.11, siendo una prueba muy aceptable. El nivel de empleo se explica con una R^2 de 98% y R^2 ajustada de 97% respecto a tomar en cuenta los salarios reales o remuneración y el PIB de la economía.

En cuanto a la tercera regresión, el nivel de empleo de las manufacturas sí considera conjuntamente el acervo de capital y el PIB de la economía. El valor del intercepto β_0 da cuenta de ser alto y negativo. Nos lleva a pensar que primero hay un fuerte impacto inverso frente a estas dos variables explicativas. Los coeficientes β_1 de Acervo de Capital y β_2 del PIB de la economía son muy bajos y positivos. En cambio, si el acervo de capital se tome en cuenta se ve que sí contribuye a elevarse escasamente la contratación de trabajadores. Por consecuencia, el empleo se ve mayormente influido por variables que no están consideradas, como puede estar asociado a la dinámica de un mercado externo.

$$E = -745.8 + 0.0012 (K) + 0.00014 (Y) \quad (3)$$

(-2.039) (4.92) (5.21)

$$R^2 = 0.948 \quad R^2 \text{ Ajustada} = 0.937 \quad F = 83.24$$

Por la t de Student, de 41 grados de libertad y una probabilidad del 95% de intervalos de confianza, implica que los coeficientes son relativamente significativos. La distribución F llega a 83.24, lo que muestra una regresión bastante aceptable. En este periodo, el nivel de empleo si se explican por una R^2 de 95% y una R^2 ajustada de 94%, a medida que el intercepto juega un papel dominante y las variables consideradas presentan una escasa influencia.

En cuanto a todas estas regresiones, el valor P de todas las variables explicativas se observan valores obtenidos cercanos a cero. Ello refleja que están por debajo de un nivel de significancia (generalmente de 0.10, 0.05 o 0.01) y no hay rechazo para una hipótesis nula. Por consiguiente, los resultados son altamente válidos.

4.1 Evolución y características del empleo en la industria

La situación por la que atravesaron los obreros también la padeció todo el personal, quienes laboraban en las plantas y fábricas de manufacturas. El abaratamiento de la fuerza de trabajo, con base en los salarios reales, no ha traído consigo un aumento importante del empleo, debido a las condiciones que están alrededor del mercado de bienes (Onaran, 2004; Sanabria, 2009). Además de que se registran alzas de los salarios nominales en términos nominales, pero enfrentan altibajos y deterioro fuerte en pesos constantes y reales en esos años. No se hace un análisis por ramas de la industria, pero este comportamiento se vuelve más evidente a medida que

haya una producción y uso de tecnología con un mayor valor agregado, como lo son en las ramas químicas, automotriz y electrodomésticos.

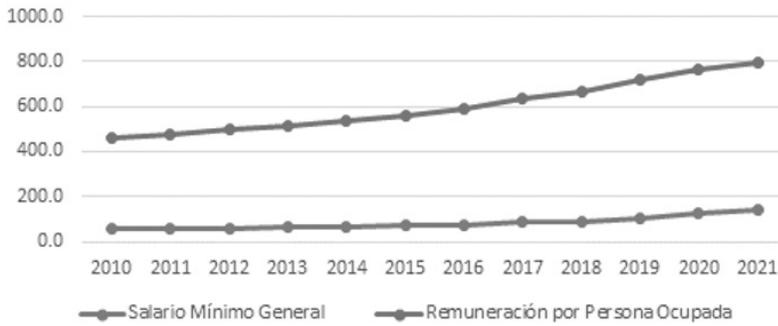
Las nuevas plantas y tecnologías dieron lugar a nuevas modalidades de empleos, por la automatización y la robótica, pero también la subcontratación (*outsourcing*), el manejo de turnos y jornadas de trabajo. Hay la creencia de que la automatización y la robótica en las plantas industriales se van a encargar de suplir el trabajo humano. En el caso de la industria, no es posible anticipar que venga el fin del trabajo, como ya lo manifestó Rifkin (1996), por la llegada de las adaptaciones y el uso de nuevas máquinas.

La industria nos lleva a que, al margen del salario y la productividad, hay otras variables como son la tecnológica de capital-trabajo y la productividad predominantes en la contratación de empleo. La automatización siempre tiene sus límites y el uso de plataformas digitales está más en favor de sectores informales. Aunque puede ser que haya factores extra económicos, políticos y legales que retrasen esas innovaciones o se bloqueen, ante la pertinencia de las tareas por humanos y no por robots (Grigera & Nava, 2021; Bosch et al., 2018). A pesar de ello, es importante la observación más precisa sobre los salarios y las remuneraciones medias en la industria. Algunas características saltan de inmediato, de acuerdo con la gráfica 1:

- a) Hay una ampliación de la brecha entre smc y la remuneración por persona ocupada entre 2010 y 2021. En particular, entre 2019 y 2021 el salario nominal de 141.7 pesos constituye un aumento del 38% acumulado.
- b) En la remuneración por persona ocupada en toda la industria se observa una tendencia al alza. Llegó a 655.60 pesos corrientes diarios promedio en 2021. Esto significa un aumento del 62% por arriba del nivel de 2010.

En cuanto a salarios y remuneraciones, en la industria es notorio que los salarios mínimos y las remuneraciones nominales registraron un aumento importante, pero contrastan el comportamiento distinto entre una y otra. En el cuadro 2 hay que distinguir los siguientes datos:

GRÁFICA No.1. EVALUACIÓN DEL SMG Y DE LA REMUNERACIÓN PERSONA OCUPADA, 2010-2021 (PESOS DIARIOS)



Fuente: Elaboración con datos del inegi y de la styps.

- No obstante que el alza del Salario Mínimo General en términos nominales, de 55.77 pesos diarios en 2010 pasó a 141.70 pesos en el año 2021, representa un alza de 2.5 veces en estos años.
- En la comparación de la remuneración persona ocupada frente al smg se tiene que hay 7.2 veces en 2010, mientras que desciende hasta 4.6 veces en 2021. Hay un deterioro de la remuneración de la industria frente al alza de los smg.

La evolución de los salarios mínimos tuvo un giro en los tres últimos años, lo que repercutió de inmediato en una recuperación sustancial en los salarios reales. De este modo, los aumentos del salario nominal y de las remuneraciones medias en estos años apenas son suficientes para restablecer y frenar el deterioro del salario real en la industria.

CUADRO No.2. INDICADORES DE EMPLEO Y DEL MERCADO DE
TRABAJO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA, 2010-2021

Año	Salario Mínimo General (Nominal, pesos corrientes diarios)	Remuneración por persona ocupada (pesos corrientes diarios)	Remuneración media/ SMG (veces)	Remuneración por persona ocupada (pesos constantes diarios))	Índice de Remuneración Media (Base 2010=100)
2010	55.77	404.3	7.2	551	100.0
2011	58.06	419.1	7.2	552	100.2
2012	60.75	436.7	7.2	553	100.1
2013	63.12	454.0	7.2	553	100.2
2014	65.58	473.8	7.2	555	100.3
2015	70.10	491.1	7.0	560	100.9
2016	73.04	515.6	7.1	572	102.1
2017	88.36	546.2	6.2	572	99.9
2018	88.36	577.9	6.5	576	100.8
2019	102.68	615.1	6.0	592	102.7
2020	123.22	638.9	5.2	595	100.5
2021	141.70	655.6	4.6	587	98.6

Fuente: Elaboración con datos de la STyPS, del INEGI, Encuesta Industrial Mensual, y del IMSS. Deflactados por el INPC, con cifras promedio anual. Base 2018=100

Por otra parte, cuando se observa el comportamiento del personal ocupado y la productividad del subsector manufacturero, no es de extrañarse que haya unas características similares que hacen evidente que la contratación de personal ocurre por la lógica de un aumento de la productividad. Es posible identificar esta situación en el cuadro 3 y la gráfica 2:

- a) Si bien la industria no tuvo un crecimiento estable, el personal ocupado creció a una tasa del 7.5% anual entre 2010 y 2021, para llegar a 4.2 millones de trabajadores.
- b) Asimismo, los índices del PIB de manufacturas y el de productividad tuvieron un crecimiento similar.

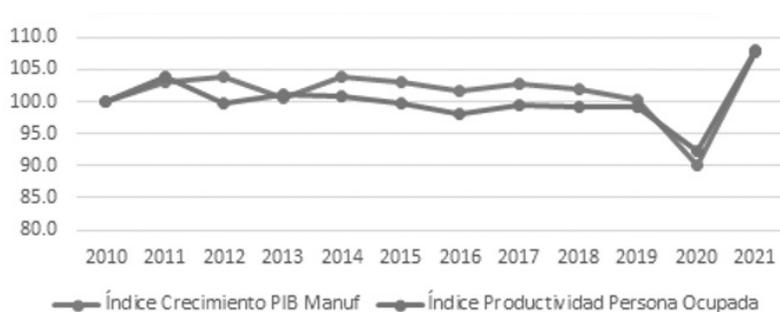
Así, cualquier nueva contratación de trabajo se dio por el alza de la productividad. Una condiciona a la otra, aunque hubo una fuerte caída del producto y de la productividad en el año 2020 debido a la pandemia.

CUADRO No.3. INDICADORES DE EMPLEO Y DEL MERCADO DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA, 2010-2021

Año	Personal ocupado (Miles promedio anual)	Índice de crecimiento del PIB Manuf (Base 2010=100)	Índice de Productividad (2010=100)
2010	3.569.6	100.00	100.00
2011	3,547.1	103.16	103.08
2012	3,696.7	103.94	99.07
2013	3,671.5	100.53	101.2
2014	3,791.8	104.01	100.7
2015	3,912.1	102.94	99.08
2016	4,054.9	101.55	98.00
2017	4,186.0	102.78	99.6
2018	4,294.1	101.84	99.3
2019	4,343.3	100.27	99.1
2020	4,240.7	90.15	92.3
2021	4,239.9	107.88	107.9

Fuente: Elaboración con datos de la STyPS, del INEGI, Encuesta Industrial Mensual, y del IMSS. Deflactados por el INPC, con cifras promedio anual. Base 2018=100

GRÁFICA No.2. EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DEL PIB MANUFACTURERO Y EL ÍNDICE DE PRODUCTIVIDAD, 2010-2021 (BASE 2010=100)



Fuente: Elaboración con datos de la STyPS y del INEGI, Encuesta Industrial Mensual.

El proceso de contratación tiene que pasar por el factor técnico y la productividad, antes que por la flexibilidad de los salarios. Pero también se está viendo que la productividad no es un factor tan determinante, como sí lo pueden ser las condiciones que prevalecen en torno al mercado interno y poder de compra del salario y las remuneraciones medias en la industria. No está de más afirmar que cualquier aumento de la productividad de la industria tiene que tener un reflejo en los salarios reales, porque tarde o temprano puede haber un deterioro en la capacidad de compra y tiene que haber ajustes en los salarios reales; de lo contrario, las ventas se verán disminuidas y con ello el nivel de empleo.

5. Unas políticas públicas en consideración de un mercado de trabajo no competitivo

Las imperfecciones y el comportamiento no competitivo del mercado de trabajo en la industria llevan a contemplar variables, que no necesariamente se apegan a una economía tradicional. Lógicamente, la empresa está decidiendo o no la contratación de trabajo, cumpliendo la regla de igualar la productividad del trabajo con el salario real, a fin de maximizar los beneficios (Varian, 1980). Pero las expectativas de los agentes se incorporan importantes, en este esquema de los nuevos keynesianos, pero no pueden tener una expresión cuantitativa y lo que se hace es representarla con variables explicativas que coadyuven a ello.

Ante las presiones de una demanda efectiva insuficiente, pese a la gestión de política y al deseo de restablecer el ritmo de crecimiento de la economía, la oferta de bienes y la contratación del empleo se está moviendo en función de un mercado exterior, que por ahora no es un propósito de evaluar su asociación con el nivel de empleo. Por ello, la ecuación de empleo tiene que reconocer que las remuneraciones o los altos salarios reales, ante un mercado de trabajo poco flexible, explican el lento proceso de ajuste en el nivel de empleo; este evento se agudiza por la influencia de la demanda de capital, ante los costos financieros y el progreso técnico (Mauleon, 1990).

Se observa una transformación importante en la industria manufacturera, con un sesgo exportador y de cubrir un amplio mercado exterior. Por supuesto que se confirma la existencia de una relación positiva *muy escasa* en el crecimiento de

la producción de la rama de manufacturas sobre el nivel de empleo en esta misma. Si bien esto contribuye a definir una estructura de empleo distinta, lo cierto es que en los resultados se refleja que los salarios reales y la productividad del trabajo no suelen ser las variables más significativas. Sin embargo, se reconoce que, al no haber tal flexibilidad del salario, como lo establece la teoría económica, provienen ajustes y factores que intervienen desde fuera del mercado. Si no se toma en cuenta esto, el predominio de fallas y deficiencias del mercado, en especial la del mercado de bienes, por las deficiencias de demanda y la falta de coordinación entre estos mercados, hace que la instrumentación de mejores políticas públicas respecto al empleo sea una opción de la mayor relevancia.

El cambio estructural del proceso de industrialización no sólo da frutos en la inserción de los mercados internacionales, sino que dio cabida a la entrada de nuevos capitales extranjeros que trajeron consigo nuevas plantas y tecnologías. Surgen nuevas modalidades de empleos, por la automatización y la robótica, pero también la subcontratación (*outsourcing*), el manejo de turnos y jornadas de trabajo, la rivalidad y competencia de mercados y la existencia de ramas más dinámicas que otras. Pero ello, trajo consigo la diferenciación de una ocupación formal y la no formal, con distinciones en los salarios y la calidad de la fuerza de trabajo.

6. Reflexiones finales

El análisis del empleo en la industria nos lleva a encontrar evidencias, al margen del salario y la productividad, como predominantes en la definición del empleo. En primer lugar, se encontró que sí existe una relación causa-efecto del crecimiento en la producción en manufacturas, pero impacta un nivel muy bajo en el personal ocupado. Más bien, las variables explicativas son de tipo tecnológico (relación capital-trabajo) y de insuficiencia de la demanda efectiva, como unas posibles causas del desempleo y que se tienen que resolver a la luz de esta teoría. No es posible construir una nueva teoría del empleo sin considerar la persistencia de factores institucionales y los procesos de contingencia, al momento de la contratación de trabajo.

Ya no es el precio del trabajo o el salario real el que puede lograr, en automático, restablecer el equilibrio en el mercado de trabajo. Esta investigación advierte que cuando existen instituciones y contratos, se avala la presencia de un llamado «salarios de eficiencia», que hace que a las empresas no les resulte satisfactorio

perder trabajadores y que bajen la productividad. Por otra parte, el poder de las grandes empresas y la capacidad de negociación de los sindicatos hacen que haya proclividad hacia la no flexibilidad de los salarios nominales.

Por supuesto que la evolución de los salarios mínimos tuvo un giro en los tres últimos años, lo que repercutió de inmediato en una recuperación sustancial en los salarios reales. Más preciso, fue a partir de 2019 que hubo un alza importante en el salario real a causa de esta nueva política. De este modo, la teoría macroeconómica se está viendo ajustada en su tratamiento para hacer progresos en ir más allá de tratar a los mercados y la racionalidad de los agentes como guías para la toma de decisiones, máxime cuando se trata de la contratación de trabajo. Con la idea de evitar situaciones de conflicto entre empresa y sindicatos, es preferible observar las señales que vienen de los mercados y tomar en cuenta la demanda efectiva.

REFERENCIAS

- Acemoglu, D., & Pischke, S. (1999). Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets. *The Economic Journal*, 109 (February), Royal Economic Society. Published by Blackwell Publishers.
- Anisi, D. (1988). *Trabajar con red*. Madrid: Alianza.
- Appelbaum, E. (1979). *The Labor Market. A Guide to Post-keynesian Economics*. USA: Alfred Eichner, Malloy Lithographing, Inc.
- Barro, R., & H. I. Grossman (1971). A General Disequilibrium Model of Income and Employment. *The American Economic Review*, 61(1) (March, 1971), 82–93.
- Blanchard, O., & S. Fischer (1989). *Lectures on Macroeconomics*. USA: MIT Press, 1–36.
- Blinder, A. (1986). Can the Production Smoothing Model of Inventory Behavior be Saved? *The Quarterly Journal of Economics*. August, 1986.
- Bosch, M., Pagés, C., y Ripani, L. (2018). *The Future of Work in Latin America and the Caribbean. A Great Opportunity for the Region? (IDB report)*. Washington, D. C.: BID. <<http://www.iadb.org/futureofwork>>.
- Bouzas, A. & E. De la Garza (1998). *Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México*. México: Cambio XXI, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM.
- Casar, J. & C. Márquez (1987). La absorción del empleo en la industria mexicana. *Documentos de Trabajo, No. 1*. México: Fundación Friedrich Ebert, oeko-México, 3–23.

- De Jesús Almonte, L., Morales Fajardo, M. E. & Carbajal Suárez, Y. (2018). Inversión extranjera directa y empleo manufacturero. Un análisis regional con datos de panel para México, 2007–2014. *Papeles de Población*, 24(96), 187–216
- Dornbusch, R., & S. Fischer (1993). *Macroeconomics*. 5th ed. New York: McGraw-Hill.
- Emmerij, L. & D. Ghai (1987). Problemas de empleo en los países en desarrollo: lecciones del programa mundial del empleo». En A. Cairncross & M. Puri (comps.). *El empleo, la distribución del ingreso y la estrategia del desarrollo económico*. México: FCE, 83–126.
- Escobar, A. (2011). Determinantes del empleo en la industria manufacturera en México. *Papeles de Población*, vol. 17, núm. 67, 251–276.
- Fernández, A., J. A. Parejo & L. Rodríguez (2006). *Política económica*. 4ª. Edición. Madrid: McGraw-Hill, 127–128.
- Fernández, M. & V. Montuenga (1997). Salario y productividad sectorial: ¿existe evidencia de un comportamiento dual. *Cuadernos Económicos de ICE*, 63, 79–103.
- Flemming, J. S. (1981). Rigidez de salarios y ajuste del empleo: fundamentos microeconómicos alternativos. *Cuadernos Económicos del ICE*, 15. Madrid: Ministerio del Trabajo, 25–35.
- Fremman, C. & Soete, L. (1996). *Cambio tecnológico y empleo*. Madrid: Fundación Universidad Empresa.
- Fujii, G. (2000). El comercio exterior manufacturero y los límites al crecimiento económico de México. *Comercio Exterior*, noviembre 2000, 1008–1015.
- Garegnani, P. (1978). Nuevas notas sobre consumo, inversión y demanda efectiva. *El Trimestre Económico*, vol. 45, 177(1), Enero-Marzo, pp. 75–107.
- Grigera, J. & Nava, A. (2021). El futuro del trabajo en América Latina: crisis, cambio tecnológico y control. *El Trimestre Económico*, 88(352), 1011–1042. Epub, 13 de diciembre de 2021. <<https://doi.org/10.20430/ete.v88i352.1242>>.
- Hall, R. E., & J.B. Taylor (1986). *Modern Macroeconomic Theory and Policy* 3rd Ed. Norton.
- INEGI. *Encuesta Industrial Mensual*. Varios años.
- INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENEO)*. Varios años.
- Keynes, John (1936, 1990). *Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero*, 11ª. Reimpresión, 2ª. edición en español. México: FCE.
- Leibenstein, H. (1957). *Economic Backwardness and Economic Growth*, N. Y., USA: Wiley.
- Loría, E., Moreno-Brid, J. C., Salas, E. & Sánchez Juárez, I. (2019). Explicación kaldoriana del bajo crecimiento económico en México». *Problemas del Desarrollo, Revista Latinoamericana de Economía*, vol. 50, núm. 196. Ciudad de México: UNAM, 3–26.

- McConnell, B. & Brue, S. L. MacPherson (2007). Economía laboral. En McConnell, Brue & MacPherson, *Economía laboral*. Madrid: McGraw-Hill.
- Mankiw, G., & D. Romer (1993). *New Keynesian Economics*, vol. 1: Imperfect Competition and Sticky Prices. Boston, USA: MIT Press, 1–26.
- Mauleon, I. (1990). El impacto dinámico de los salarios en el empleo: una nota crítica. *Investigaciones Económicas*, XIV(1), 181–187.
- Moreno-Brid, J. C. (2020). Retos de la política macroeconómica frente al SARS CoV2. En R. Cordera y E. Provencio (2020). *Cambiar el rumbo: el desarrollo tras la pandemia*. México: UNAM.
- Onaran, O. (2004). *Life After Crisis for Labor and Capital in the Era of Neoliberal Globalization*. Viena: Vienna University of Economics and Business Administration, Research.
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo*. Barcelona: Paidós.
- Rogerson, Richard, Robert Shimer & Randall Wright (2005). Search-Theoretic Models of the Labor Market: A Survey. *Journal of Economic Literature*, vol. XLIII (December, 2005), 959–988.
- Rothschild, K. (1954). The Demand for Labour. Readings in Labor Market Analysis. John Burton, Jr. et al. (comp.). (1971). USA: Edited by Holt, Rinechart and Winston, Inc.
- Salgado, C. & S. Miranda (2007). El mercado de trabajo de los profesionistas en el Estado de México, 1990–2000. *Quivera*, 9(1). México: Universidad Autónoma del Estado de México, 209–243.
- Samaniego, N. (2020). Reflexiones sobre el empleo y el contrato social frente a la pandemia. En R. Cordera y E. Provencio (coords.). *Cambiar el rumbo: el desarrollo tras la pandemia*. Ciudad de México: UNAM, 156–162.
- Samuelson, P. (1981). *Curso de economía moderna*. 17ª. Edición, 7ª. Reimpresión. Madrid: Aguilar, 637–639.
- Sanabria, A. (2009). La naturaleza salarial del ajuste. En Mateo, J. P. et al. *Ajuste y salario, las consecuencias del neoliberalismo en América Latina y EU*. Madrid: FCE de España, 27–52.
- Sargent, T. (1979). Estimation of Dynamic Labor Schedule Under Rational Expectations. *Journal of Political Economy*, 86, 1009–1044.
- Shapiro, C. and Stiglitz, J. (1984). Equilibrium Unemployment as a worker Discipline Device. *American Economic Review*, 74(3), 433–444.
- Solow, R., & Stiglitz, J. (1968). Output, Employment and Wages in the Short Run. En P. Korliras y R. Thorn (compilers). *Modern Macroeconomic*, NY, USA: Harper Row, Publishers, 312–326.

- Solow (1979). Another Possible Source of Wage Stickness. *Journal of Macroeconomics*, 79–82.
- Varela, R. & Castillo, R. (2005). Empleo y demanda efectiva en la actividad textil, prendas de vestir e industria del cuero de la economía mexicana. *Estudios Fronterizos*, vol. 6, núm. 12, Ene-Jun, 107–128.
- Varian, H. (1980). *Análisis microeconómico*. Barcelona, España: Antoni Bosch.
- Venegas, F. & A. Rodríguez (2009). Exogeneidad de la rigidez salarial en la Nueva Economía Keynesiana». *Análisis Económico*, xxiv(55), Primer cuatrimestre de 2009, 303–327.

El trabajo digital como transición hacia los nuevos entornos laborales

Digital Work as a Transition to New Work Environments

| *Eduardo Ramírez Cedillo**¹

| *Rocio Aguilar Trujillo**²

RESUMEN

Como resultado de las medidas de distanciamiento y confinamiento social que se originaron como estrategia de contención ante la presencia del virus Sars-CoV-2, mejor conocido como Covid-19, se tuvo una ampliación de las actividades laborales en entornos digitales como una respuesta para mantener la dinámica económica en la medida de lo posible. Aun cuando la posibilidad de realizar ciertas actividades de forma digital ya era posible desde hace al menos una década, no se había optado por realizarlas. Ante el retiro de las medidas de distanciamiento y confinamiento social, es posible pensar que se mantendrán algunas de las actividades en su forma digital que dependerán en mayor o menor medida de los cambios organizacionales, el avance en la alfabetización digital, las adecuaciones a los marcos legales y la infraestructura de conectividad que se desarrolle en las diferentes regiones o países. El presente documento da cuenta del trabajo digital en pandemia para algunos países de América Latina, así como la adopción del trabajo digital en México.

Palabras clave: Trabajo digital, tendencias, Sars-Cov-2.

ABSTRACT

As a result of the distancing and social confinement measures that originated as a containment strategy in the presence of the Sars-CoV-2 virus, better known as Covid-19. There was an expansion of work activities in digital environments as a response to maintain economic dynamics as much as possible. Although the possibility of carrying

* Profesor-Investigador departamento de economía UAMI

* Consultora Independiente

Fecha de recepción: 10/02/2020 • Fecha de aceptación: 23/06/2021

out certain activities digitally was already possible for at least a decade, it had not been chosen to carry them out. Given the withdrawal of the measures of distancing and social confinement it is possible to think that some of the activities will be maintained in their digital form that will depend to a greater or lesser extent on organizational changes, progress in digital literacy, adaptations to legal frameworks and connectivity infrastructure that is developed in different regions or countries. This document gives an account of digital work in pandemic for some Latin American countries, as well as the adoption of digital work in Mexico.

Keywords: Digital Work, Trending, Sars-Cov-2.

1. Introducción

Desde hace algunos años, vivimos en una realidad dinámica en constante cambio, ya sea por la forma en que las personas se organizan de manera social, laboral, educativa, política y económica, o por la incorporación de factores tecnológicos que modifican la organización, los servicios gubernamentales y los procesos productivos dentro de los tres sectores económicos.

A finales del 2019 comenzó a propagarse el virus Sars-Cov-2, también conocido como Coronavirus (Covid-19), detectado por primera vez en China en diciembre de ese mismo año, y tres meses después las restricciones de movilidad eran totales a nivel mundial. Situación que provocó que la mayoría de las actividades productivas y sociales se detuvieran de manera abrupta, lo que «golpeó a la estructura productiva y empresarial con debilidades que se han originado a lo largo de décadas.» (CEPAL, 2020a)».

A partir de la crisis sanitaria del Covid-19, el trabajo digital se convirtió en una alternativa para mantener la continuidad de las actividades económicas, principalmente de las tareas no relacionadas con los trabajadores de primera línea o producción,³ generando una expectativa positiva que ofrecía nuevas potenciali-

³ En los casos en que la digitalización no fue posible, algunas organizaciones tornaron a realizar cambios en sus líneas de producción. Orlikowski y Scott (2021) relatan cómo la tensión que se generó durante la pandemia se configuró como un medio de cambio aprovechado por diferentes participantes en el mercado, como es el caso de Strigking, fabricante de artículos deportivos y ropa en Los Ángeles, California, empresa que perdió mercado por la pandemia y que reaccionó

dades en materia de incremento de productividad y una serie de efectos sociales no deseados que se han estudiado de manera intensa en la actualidad (Chadee et al., 2021; Oksanen et al., 2021; Orlikowski y Scott, 2021; Parwez, 2022; Tønnessen et al., 2021; Amankwah-Amoah et al., 2021; Camacho, 2021; Marsh et al., 2022; Faraj et al., 2021). Klein y Watson (2021) dan cuenta de forma acertada de la dinámica que se dio en la educación al pasar del salón de clases tradicional al aula virtual, mientras que Maslen y Harris (2021) lo hacen para el servicio médico destacando la correlación necesaria entre pacientes, cuidadores y médicos en la tarea de establecer los síntomas y signos de una posible enfermedad a la distancia.

El teletrabajo presenta nuevas organizaciones en las relaciones laborales que deben acompañarse de iniciativas gubernamentales, convenios colectivos y reformas a las leyes de trabajo que garanticen condiciones dignas a los trabajadores, así como buscar un equilibrio en la relación con la jornada laboral y la vida personal, además de integrar los gastos a los que recurre el trabajador al no recibir, en muchos casos, el pago de teléfonos inteligentes, laptops, luz, internet, entre otros.

Es posible pensar que antes de la pandemia ya se habían observado algunas inquietudes por el trabajo a distancia e incluso es posible suponer que solventadas las condiciones del distanciamiento social la situación del empleo tradicional en varias actividades no volverá a ser la misma, dando pie a diferentes entornos laborales que presentan una serie de beneficios para las empresas y la sociedad, así como los trabajadores (Richter, 2020); en ese sentido, el trabajo digital llegó para quedarse (Marsh et al., 2022).

En lo que resta del documento, se establece la revisión teórica y conceptual de lo que se debe entender como trabajo digital, así como los elementos que lo explican; posteriormente, se hace una revisión del trabajo digital durante la pandemia en América Latina teniendo en cuenta la manera en que se amplió el marco regulatorio respecto al trabajo, para continuar con la forma en que se ha insertado el trabajo digital en México y terminar con una conclusión al respecto.

cambiando su producción a mascarillas y batas. Por su parte, Nike amplió sus operaciones en línea experimentando con un canal virtual para ofrecer aplicaciones de entrenamiento personal en el hogar.

2. Aspectos conceptuales y teóricos sobre el trabajo digital

Si bien el concepto de trabajo digital es relativamente nuevo, ya existía desde antes de la pandemia; surgió por la expansión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), principalmente por el uso del internet, lo que modificó estructuras organizacionales y formas de trabajo, permitiendo que el trabajador pudiera hacer sus labores de manera remota con el uso de computadoras o cualquier otro dispositivo electrónico (ILO, 2021).

Sin embargo, fue hasta la pandemia que la transición se volcó de manera acelerada, haciendo forzoso retomar la discusión sobre el trabajo digital y los teletrabajadores, entender sus fortalezas y debilidades, así como los problemas en cuestión a las jornadas laborales, injerencia de la vida personal y condiciones de la infraestructura disponible, entre otros, además de analizar la heterogeneidad en este tipo de trabajo y las ambigüedades respecto a la interacción del trabajo con el uso de dispositivos electrónicos.

Bajo este tenor, se plantea, por un lado, que hay una mayor globalización de los puestos de trabajo, debido a que una persona se puede emplear en otro país sin la necesidad de trasladarse físicamente para trabajar. Este tipo de ofertas están caracterizadas por solicitar mayores habilidades y calificaciones. Por otro lado, se encuentran empleos de teletrabajo enfocados, en su mayoría, a jóvenes que estudian o que buscan un ingreso adicional con bajas calificaciones y habilidades digitales, en un esquema informal —sin prestaciones laborales, horas extraordinarias sin remuneración— y con un bajo rango salarial (OIT, 2019), además de los trabajos que se generan en el contexto de la economía de plataformas, que es por demás heterogéneo, pero sin lugar a dudas en el ámbito donde se genera la mayor cantidad de empleos es en el que se dan las mayores carencias sociales relacionadas con la ocupación.

En principio, es necesario tener en cuenta a qué se refiere el término *digitalización*; de acuerdo con Waschull et al. (2022), es el proceso de adopción de tecnologías de la información en diversos contextos. Consiste en convertir tareas o procesos analógicos o tradicionales en papel a formatos digitales para que sean procesados por computadoras posibilitando su acceso, almacenamiento y transmisión, con lo cual se asume una conversión total o parcial de los elementos de la cadena de valor y de los módulos comerciales de la empresa en plataformas digitales. Para Peiffer et al. (2020), el término digitalización se ha utilizado para describir de manera ambigua tanto el proceso de digitalización del proceso de

trabajo o producto del trabajo, como las consecuencias resultantes de la introducción o integración de nuevas tecnologías en procesos de trabajo existentes.

Con el avance tecnológico, los procesos de digitalización cada vez se hacían más rentables en la medida en que se abarataban los costos permitiendo con ello incidir en cambios en la forma tradicional dando paso a la idea del trabajo digital que ha sido definido de formas diversas, asociadas con las TIC como lo hacen Dittes et al. (2019) al mencionar que el trabajo digital se refiere a prácticas laborales que se reconfiguran a través del uso de las tecnologías de la información. Morton et al. (2020), al indicar que las TIC cambian la naturaleza del trabajo en la organización reconfigurando las prácticas laborales, el trabajo digital es el resultado de los cambios externos del contexto organizacional derivados del avance de las TIC y de transformaciones desde dentro de la organización en la medida en que se digitalizan sus tareas y rutinas, o bien Ruiz (2021), quien menciona que el trabajo digital se centra principalmente en el trabajo realizado utilizando TIC, métodos, herramientas y plataformas digitales, no solo como instrumento que ayuda a completar la tarea, sino como parte esencial del intercambio del trabajo.

Por su parte, Chadee et al. (2021) definen el trabajo digital como aquel que se realiza fuera de los límites de los lugares y de los horarios normales de trabajo. Para Lara (2018), se puede definir como la actividad de producción digitalizada sujeta a procesos de valoración económica y realizada por internautas, mientras que Dorschel (2022) supone que todas las cadenas de valor y todos los procesos de producción que hacen posible el uso de las redes sociales deben ser considerados como trabajo digital. Las definiciones anteriores abren el universo de lo que se refiere al trabajo digital, pero lo cierto es que, como lo argumenta Camacho (2021), el trabajo digital es la expectativa de lo que será el trabajo en el futuro, que estará basado en el talento humano adaptado a la conectividad competitiva digital, inteligente, flexible y medido por resultados.

Es posible encontrar en las prácticas laborales diferentes expresiones que son coexistentes con el trabajo digital, como lo es la economía de las plataformas, que se configuran en un esquema bastante amplio de actividades. Ruiz (2021) propone una diferenciación entre las formas que puede tomar el trabajo digital. Por una parte, está el trabajo virtual que se posibilita en el ámbito del internet; por otra, el trabajo digitalizado que se caracteriza por ser estandarizado y parcialmente sustituido por el proceso de digitalización y, por último, el trabajo para la digitalización, que sirve para propiciar el trabajo virtual y produce trabajo digi-

talizado. El trabajo digital también ofrece otras formas, como los crowdsourcing, el teletrabajo y el trabajo en plataformas.

El teletrabajo (también conocido como trabajo remoto) es posible que sea la experiencia más añeja que se tiene sobre la deslocalización del trabajo; de acuerdo con Camacho (2021), surge en 1973 con la finalidad de reducir el traslado a las oficinas que fue remplazado por el traslado de la información necesaria para la realización de las actividades. El teletrabajo se hace en una ubicación ajena alejada de la oficina, control o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con sus compañeros de actividades. El teletrabajo, o trabajo a control remoto, se trata de una actividad laboral que se realiza de forma autónoma y asalariada en la cual se requiere la intermediación de las TIC y, por supuesto, se ejecuta a distancia; seguramente una parte importante de las actividades docentes continuaron su instrucción en diferentes plataformas de conferencias que permitieron reproducir el espacio del salón de clase mediante aulas virtuales con todas las ventajas y limitantes que se desprenden de dichas prácticas.

El trabajo en las plataformas digitales tiene algunas particularidades que se han estudiado por diferentes autores en donde se da coincidencia en relación con la mala situación laboral que no garantizan ingresos adecuados, protección social y otros beneficios. En términos generales, se enfocan en microtarefas, que establecen relaciones cortas y de naturaleza administrativa, y las macrotarefas, que son de mayor plazo y demandan habilidades especializadas (Trajano, 2021).

La CEPAL y la OIT (CEPAL, OIT, 2021) hacen una clasificación sumamente detallada al respecto de las plataformas digitales, estableciendo una primera división relacionada con las plataformas de bienes o servicios; las primeras pueden ser tangibles (Amazon, Airbnb) o intangibles (App Store, Netflix); las segundas se basan en la ejecución de tareas o la prestación de servicios especializados, como son los servicios financieros (*fintech*), de comunicación (redes sociales) o de información (buscadores). La ejecución de tareas se distingue entre las que se basan en la ubicación o aquellas enfocadas en la web. Las basadas en la ubicación son generadoras de una cantidad importante de trabajo, pero es en donde las ventajas que se pueden adjudicar a este tipo de actividades y en general al trabajo digital son contrarrestadas por sus repercusiones en los temas sociales que deben ser considerados en cualquier tipo de trabajo.

En la literatura se han establecido diferentes beneficios asociados con el trabajo digital, que tienen que ver con la ampliación de la productividad y la flexibilidad

que se logra bajo esa modalidad de trabajo (Dittes et al., 2019); de forma adicional, es posible observar una mayor autonomía laboral y una distribución democrática del conocimiento (Morton et al., 2020), además de nuevas formas de liderazgo (Richter, 2020), así como ganar experiencias, mejorar habilidades y conocimientos, ampliar las redes del hogar útiles en el trabajo, menor agotamiento y mayor tiempo destinado al ocio (Oksanen et al., 2021). También se puede vincular con el beneficio de menor tráfico urbano y sus efectos sobre el medio ambiente que se genera por un menor desplazamiento de personas (Weller, 2020a). El trabajo virtual genera ahorros en los desplazamientos, permite tomar el control sobre los tiempos destinados al trabajo, coadyuva con un autocontrol de los trabajadores y mejora su sensación de logro en las actividades que realiza. En una encuesta de IAE Bussines School a 2000 ejecutivos de 6 países de la región al respecto del teletrabajo, se observan números interesantes sobre temas como la automotivación, autodisciplina y proactividad que en promedio obtuvieron resultados por encima de un 75%, lo cual es meritorio en un escenario en el que el teletrabajo no se planificó y fue resultado de la pandemia mencionada.

La conectividad digital, si bien como se ha comentado, presenta elementos favorables que abrieron una posibilidad durante la pandemia y permitieron sortear de manera menos hostil ese hecho inesperado, conllevaba una serie de problemas que se asocian con el agotamiento que conduce a la necesidad de desconectarse, eventos laborales estresantes y problemas familiares estudiados por Chadee et al. (2021) para la industria del hospedaje.

La realidad de los trabajadores en sus hogares y sus capacidades y habilidades tecnológicas en muchos casos complica y agobia la realización de actividades rutinarias, genera complejidad, sobrecarga de trabajo, estrés tecnológico, adicción, distracción, entre otros malestares (March et al., 2022; Chadee et al., 2021), tensiones que se acentúan por la presencia de socios en casa y niños tomando clases (Oksanen et al., 2021).

El desafío del trabajo digital según Oksanen et al. (2021) es establecer fronteras entre el trabajo y la vida privada, ya que se han generado procesos en los cuales se ha dado una introducción del trabajo en la familia y de la familia en el trabajo, derivando relaciones negativas en el bienestar y el rendimiento del trabajo. Camacho (2021) observa una deshumanización, ya que la vida digital implica una conexión que permite estar disponible en todo momento y lugar, por lo que se complica separar los tiempos de trabajo y descanso. De acuerdo con Marsh et al. (2022), mitigar el efecto del lado negativo implica comprender no

solo los procesos psicológicos a nivel individual que provoca el estrés y la tensión, sino también las características del entorno tecnológico en su conjunto, además de establecer cambios o ajustes en la estructura organizacional.

Si bien hay diferentes problemas que principalmente pueden estar vinculados a la situación no planeada del cambio del trabajo presencial al digital por motivos de la pandemia, en el caso del trabajo asociado con la economía de plataforma digital ha sido fuertemente observado por la precarización laboral que gesta en esa actividad (Dorschel, 2022; Fagioli, 2021; Ettlíngler, 2017). Katiyatiya y Lubisi (2021), analizando el caso de Sudáfrica, dan cuenta de la ampliación de brechas y vulnerabilidad social que se genera en esas actividades incrementando los riesgos de la explotación laboral, que a decir de Qu (2020) puede ser mayor en economías con salarios bajos, como es el caso de China y la India. Parwez (2022), por su parte, analizando el caso del trabajo de plataformas en la India, documenta también la precarización laboral y su mercantilización, que se deriva de la economía de plataformas, destacando la ausencia de la protección social, los contratos, salarios bajos y falta de acción colectiva, entre otros.

A decir de De las Heras y Lanzadera (2019), el miedo de los trabajadores de plataformas digitales a perder su empleo incrementa su dependencia, anula su capacidad para reclamar y genera mayor inestabilidad emocional; la independencia y flexibilidad que acompañan la idea del trabajo de plataforma se contrarresta con los bajos salarios y el subempleo que genera una adicción por el trabajo para mantener sus ingresos.

El trabajo digital, en ese sentido, abre grandes brechas entre los ricos y pobres, entre zonas urbanas y rurales, entre los trabajadores digitales de plataforma con los trabajadores tecnológicos, que son trabajadores altamente calificados con espacios idóneos para crecer y desarrollarse en la nueva tendencia de la era digital; la brecha digital incrementa la desigualdad (Amankwah-Amoah, 2021).

Los efectos del trabajo digital, de acuerdo con Baptista et al. (2020), se dan de forma progresiva iniciando con el uso de tecnologías en el lugar de trabajo que mejora tanto las prácticas como la comprensión del trabajo en las organizaciones; posteriormente, se esperarían cambios en los esquemas organizacionales y las dinámicas sociales, mediante patrones de trabajo e interacción; por último, el surgimiento de esquemas completamente nuevos sobre la naturaleza del trabajo, cómo se hace y las estructuras organizacionales correspondientes.

Algunas de las acciones que son indispensables para mejorar las condiciones del teletrabajo tienen que ver con cambios organizacionales que se enfoquen,

a decir de Dittes et al. (2019), en un cambio en la cultura organizacional y lograr liderazgos predominantes que se ajusten al nuevo contexto. Si bien el empleo digital rompe las barreras de la localización para la atracción de nuevos talentos, también se deben atender las carencias de los empleados actuales que se configuran como inmigrantes digitales (Dittes et al., 2019).

El trabajo en un entorno digital hace necesario el manejo de herramientas, capacidades para aprender y respuesta rápida, además de resolver problemas de forma colaborativa, para lo cual es importante avanzar en una Alfabetización digital que se consolida como la habilidad requerida y apreciada que ofrece ventajas para empleados y la organización (Selimović et al., 2021). La demanda por competencias digitales, de acuerdo con Montaudon-Tomas et al. (2020), es requerida por la incorporación de tecnologías y la deslocalización del empleo.

Mejorar las competencias y habilidades digitales es una necesidad para hacer realidad los beneficios del teletrabajo y avanzar en la mitigación de los efectos negativos que ya se mencionaron. Para Oberlander y Bipp (2022), de acuerdo con la teoría de la conservación de los recursos, se debe actuar en dos sentidos: mejorar los recursos personales y los laborales; en el primer caso, atendiendo las competencias de colaboración y comunicación digital y, en el segundo, mediante apoyo social. Las competencias por desarrollar deben estar relacionadas con la ampliación de conocimientos, habilidades, capacidades y aspectos emocionales que le permitan al trabajador lograr una comunicación digital apropiada para comunicarse con colegas, supervisores y socios comerciales; asimismo, tener la capacidad para usar medios y programas digitales para lograr una colaboración adecuada y asertiva con sus compañeros de trabajo, supervisores y clientes.

Fossen y Sorgner (2021) destacan el efecto que puede tener la digitalización sobre las decisiones de las personas para ser emprendedores, bajo la idea de que los procesos de digitalización pueden reemplazar la mano de obra, ya que disminuyen el valor del empleado para la empresa y su remuneración; esto reduce el costo de oportunidad de ser emprendedor. Si la digitalización opera en ese sentido, los autores describen que es una digitalización destructiva; si por el contrario la digitalización se asume como transformadora, mejora la productividad del trabajador y su salario incrementando el costo de oportunidad de ser empresario. Es decir, el costo de oportunidad derivado del tipo de digitalización amplía o disminuye la posibilidad de ser empresario.

¿Qué se espera del trabajo digital una vez atendida la pandemia en materia de teletrabajo? Existen fuertes incentivos para que éste se incremente al menos en

las economías desarrolladas. Para el caso de Estados Unidos, es posible encontrar diferentes encuestas que avalan las ventajas que permiten anticipar que el teletrabajo tendrá una expansión en los próximos años.⁴ Global Workplace Analytic supone que de 25 a 30% de la fuerza laboral en Estados Unidos trabajará de forma remota uno o más días. Las razones que se exponen consisten en una mayor demanda de empleo remoto, confianza del autocontrol de los trabajadores por parte de supervisores y gerentes, reducción de costos por los empleadores, reducir el impacto ambiental de los trabajadores generado por los desplazamientos, reducción de costos asociados a los viajes con motivos laborales.

Por último, así como en los procesos de automatización y robotización se generó una idea de la apropiación de la máquina por el trabajo humano, con el trabajo digital en su mayoría se ha matizado la idea de una destrucción de empleos de forma directa o indirecta y, desde luego, es posible pensar que la destrucción de algunos empleos dará paso a la creación de otros, como lo argumenta Acemoglu (2022), al mencionar que, dado el proceso de automatización, la economía podría generar nuevas tareas altamente demandantes en mano de obra. Para Weller (2020b), más que una destrucción completa de empleos, el impacto se genera sobre la forma del trabajo y los trabajadores; en el peor de los casos, se dará un intercambio de trabajos formales de mediana y alta productividad a trabajos informales de menor productividad, lo que dependerá en buena medida de la respuesta en la ampliación de habilidades y capacidades de los trabajadores en relación con los cambios tecnológicos.

En el tema del trabajo digital, la ausencia de trabajadores con las capacidades y habilidades necesarias tendrá como resultado la ampliación de la incorporación de personas a los trabajos de plataforma que amplifican las condiciones de inequidad en los países de mediano y bajo ingreso, como se mencionó párrafos atrás.

⁴ En una encuesta del portal web Statista se registra el cambio de tendencia al respecto del teletrabajo; previo a la pandemia, un 47% de los encuestados no había experimentado el teletrabajo, a diferencia del 34% durante la pandemia, mientras que previo a la pandemia tan solo el 17% de los encuestados manifestó que 5 o más días desempeñaban sus acciones de forma remota, cantidad que se elevó hasta el 44% durante la pandemia (<https://www.statista.com/statistics/1122987/change-in-remote-work-trends-after-covid-in-usa/#professional>). La Dra. Ozimek, realizando una encuesta para 1000 gerentes de contratación, da cuenta de que para los próximos 5 años se espera que alrededor del 60% de la fuerza laboral sea completamente remota (<https://www.upwork.com/research/future-workforce-report>).

3. El trabajo digital en pandemia en América Latina

El Covid-19 frenó varias actividades productivas y empresariales. Sin embargo, también se desarrollaron actividades que aumentaron su intensidad. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE),

[...] los operadores de comunicaciones, proveedores de contenido y servicio en la nube, así como también los puntos de intercambio de internet (IXP), han experimentado hasta un 60% más de tráfico de internet en comparación con el tráfico previo al brote (Weber, 2020).

Lo que mostró un grado de resiliencia tanto empresarial como social.

Esta resiliencia deriva varias discusiones. La primera, es la forma en la que los proveedores de internet han administrado sus recursos para responder a un aumento en la demanda de servicios de banda ancha, principalmente internet residencial; aquí, los gobiernos y empresas tuvieron que asegurar

[...] la continuidad de los suministros, en especial durante el cierre de fronteras y las restricciones de movilidad. Así como clasificar a los trabajadores del sector como trabajadores esenciales y concederles permisos para acceder a los centros de datos y otros sitios críticos para mantener el funcionamiento de los servicios (Weber, 2020).

Asimismo, se obligaron a entender que el consumidor está cambiando sus hábitos, en específico, demandan más conectividad, rapidez y resiliencia, pero con un presupuesto cada vez más reducido por la crisis económica ocasionada por la pandemia.

Otra discusión es la transformación acelerada y, en cierta medida, forzada, de las dinámicas laborales que han ido creando nuevas condiciones para el acceso y la apropiación digital, en una región que se caracteriza por tener estructuras laborales con baja intensidad global en el uso de las TIC's y amplias brechas tecnológicas. De acuerdo con la Secretaría Técnica de eLAC, solo el 67% de la población de los países de América Latina y el Caribe era usuaria de internet, «lo que limita fuertemente las posibilidades de aprovechar los beneficios de realizar actividades a distancia, así como el acceso a otro tipo de bienes y servicios ofrecidos por las plataformas e instituciones públicas, ampliando aún más las brechas de

desigualdad» (CEPAL, 2020b), haciendo heterogénea la difusión del teletrabajo en cada grupo de trabajadores (Maurizio, 2021).⁵

Por lo que la emergencia sanitaria ha evidenciado que, si bien las soluciones virtuales son una opción para la resiliencia económica y social, también condiciona derechos humanos como la salud, la educación y el trabajo, profundizando la inequidad socioeconómica (CEPAL, 2020b). Asimismo, las estimaciones de la CEPAL para seis países de la región, incluido México, señalan que sólo un rango del 4% al 18% de la población podría realizar teletrabajo; el resto se ve limitado a:

- I) Las características del oficio que realiza.
- II) Falta de conectividad, y
- III) El poco desarrollo de las habilidades digitales.

Adicionalmente, hay que considerar que al menos el 50% de los trabajadores en América Latina son informales (Statista, 2022) y no están en condiciones de continuar trabajando en el distanciamiento social, por lo que la transición hacia el trabajo digital fue más evidente en aquellos puestos de conocimiento (trabajadores formales y calificados), cuyas actividades pueden hacerse de manera remota (en cualquier lugar del mundo) y virtual (con tecnologías que permiten la interconectividad).⁶

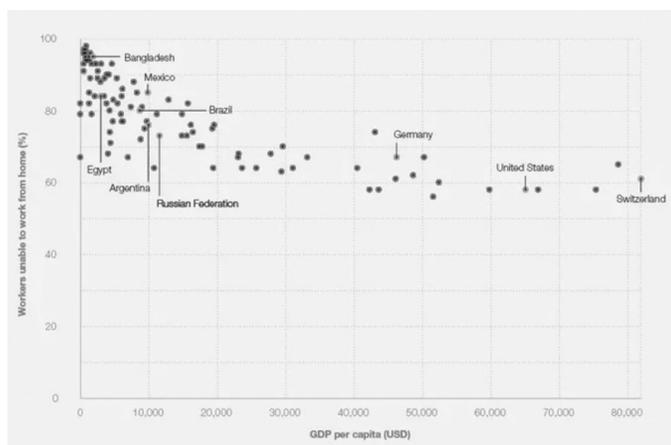
Antes de la pandemia, en la región sólo el 3% de la población tenía condiciones de teletrabajo. Sin embargo, en el periodo de cierres totales a nivel mundial

⁵ Dando seguimiento a los datos de un conjunto de países de América Latina, Maurizio (2021) da cuenta de algunas tendencias relevantes: en promedio, el teletrabajo es mayor en los países de ingresos más altos; responde positivamente con el incremento del nivel educativo; las actividades profesionales, técnicas y administrativas registran la mayor incidencia; se registra de una manera amplia en el sector formal de la economía; en relación con el género tuvo mayor incidencia en mujeres que en hombres; en relación con la edad, el estrato de 25 a 44 años agrupó más del 55% del teletrabajo, lo cual implica que se requiere de ciertas habilidades y un conocimiento específico; en relación con los ingresos, los trabajadores con ingresos superiores antes de la pandemia, en promedio, tuvieron mayor participación en el teletrabajo.

⁶ Weller (2020a) de forma similar supone que la proporción de trabajo susceptible de realizar a distancia en un entorno digital estará limitada por las características de la ocupación; entre mayor sea el requerimiento de la atención personal, la limitación se incrementa. La estructura productiva de la economía, el tamaño del sector informal, infraestructura tecnológica y las capacidades de los trabajadores para usarla.

este porcentaje se incrementó a un rango del 20 al 30% de los trabajadores (Naciones Unidas, 2021). Esta proporción es coincidente con las estimaciones del Foro Económico Mundial, en las que comparan el PIB per cápita de los países con las actividades de sus trabajadores, y concluyen que alrededor del 60% de los trabajadores en países de altos ingresos no puede trabajar completamente de manera remota, mientras que esta cifra se incrementa a 80 a 90% para países en desarrollo como los que se encuentran en América Latina (Foro Económico Mundial, 2020).

FIGURA 1. PROPORCIÓN DE TRABAJADORES QUE PUEDEN TRABAJAR REMOTAMENTE RESPECTO AL PIB PER CÁPITA.



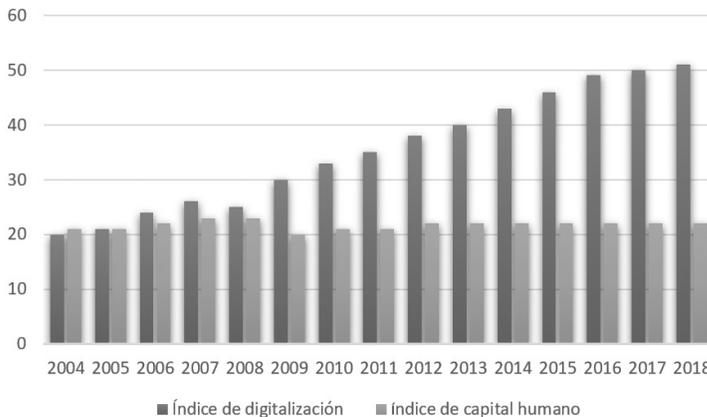
Fuente: Foro Económico Mundial, 2020.

A nivel empresarial, también encontramos retos tecnológicos para emplear el teletrabajo. International Data Corporation (IDC) destaca que los principales desafíos están menos relacionados con la evaluación del desempeño, aunque sí más relacionados con dar elementos suficientes para el trabajo en conjunto, la confianza en la realización del trabajo en forma eficiente, la integración de nuevos empleados y el soporte de una nueva cultura de trabajo (IDC, 2021). Mientras tanto, desde el aspecto tecnológico, las empresas en la región reconocen que no cuentan con el soporte y la seguridad de tecnología adecuados para brindar el acceso remoto a los datos, las aplicaciones y los contenidos de la organización,

como también persiste la falta de visibilidad sobre el desempeño y la seguridad de los activos tecnológicos.

Asimismo, se estima que tan sólo el 40% de las empresas en la región tiene clara una estrategia digital (IDC, 2021b). El resto se ha rezagado con operaciones aparentemente estables que se han vuelto obsoletas frente a las recientes interrupciones repentinas. Todo esto crea desafíos significativos en su viaje de digitalización. Por otra parte, si bien la digitalización puede tener aristas al considerar su avance, parece favorable si se compara con la formación de capital humano necesario para una transición propicia al trabajo digital, por lo que es indispensable que se avance en mejorar el capital humano en diferentes sentidos que incluyan la alfabetización digital.

FIGURA 2. EVOLUCIÓN DE LA DIGITALIZACIÓN Y EL CAPITAL HUMANO



Fuente: Elaboración propia, tomado de Agudelo et al. (2020).

Una tercera discusión es la búsqueda del equilibrio entre la vida privada y las actividades laborales; de aquí surge el concepto «desconexión digital», que busca determinar los límites máximos de las horas laborales, obligando al patrón a no contactar de manera digital al trabajador en cierto horario y que no lo presione a responder sus comunicaciones o requerimientos. «El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas» (Maurizio, 2021: 25), además de respetar días feriados y de descanso.

Ante un incremento en la implementación de la modalidad del trabajo remoto a nivel mundial, diversos países formularon regulaciones con la intención de proteger al empleado; en el caso de América Latina, tenemos los siguientes ejemplos:

TABLA 1. REGULACIONES REGIONALES AL TELETRABAJO

País	Fecha de publicación	Descripción
Chile	26 de marzo, 2020	Se publicó en el Diario Oficial de la República de Chile, la Ley N° 21220 DT - Normativa 3.0, en donde se establecen las modalidades de trabajo a distancia y el teletrabajo para los trabajadores del sector privado; además, se exige la determinación del lugar desde donde el trabajador cumplirá sus funciones a distancia. (Ministerio del Trabajo y previsión social, 2020).
Bolivia	14 de abril, 2020	Se publicó en la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia (2020) el Decreto Supremo 4218, las disposiciones sobre el teletrabajo, en las cuales obligan a las empresas a proveer equipos y medios de comunicación a los colaboradores para el desempeño de sus funciones. El Decreto Supremo regula el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de las TIC en los sectores públicos y privado.
	14 de agosto, 2020	Se publicó la Ley 27555/2020, en la que se menciona el Régimen legal del Contrato de Teletrabajo para establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.
México	11 de enero, 2021	Se publicó el Decreto (DOF, 2021) por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo xii Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo. Se establece el concepto de teletrabajo, las condiciones de trabajo y que formará parte del contrato colectivo de trabajo. Asimismo, se menciona que el patrón tendrá obligaciones especiales como proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo, además de asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.
Brasil	13 de julio, 2017	Prevé la prestación de servicios preferentemente fuera de las dependencias del empleador, permitiendo cambiar el régimen de trabajo presencial por el sistema de teletrabajo, mediante acuerdo contractual. Por lo que en el contexto de pandemia sólo habilitó a los empleadores a cambiar el régimen de trabajo (DO, 2017) .
Colombia	12 de mayo, 2021	Se publicó la Ley 2088 (Función Pública, 2021) por la cual se regula el trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales, al igual que no será estrictamente necesario hacer una visita física que evalúe las condiciones de teletrabajo mientras dure el Covid-19 y garantiza el derecho a la desconexión laboral.

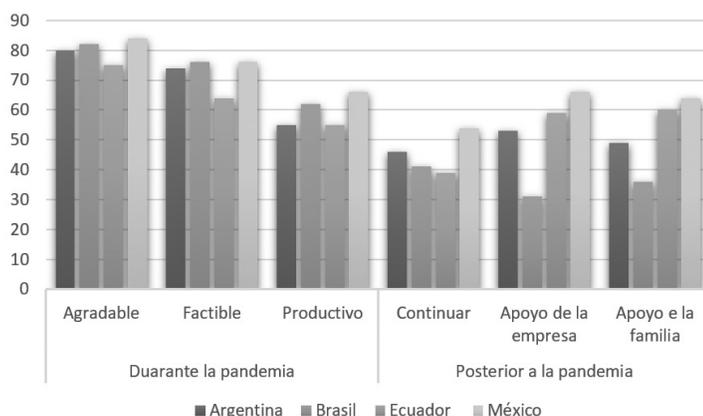
País	Fecha de publicación	Descripción
Perú	24 de mayo, 2021	Se publicó el texto sustitutorio de la Ley del Teletrabajo (Prietocarrizosa, 2021) en el cual se conceptualiza el teletrabajo, sus modalidades y grupos prioritarios para asignar esta modalidad. Además, se establece que el teletrabajo puede ejecutarse sólo si el trabajador cuenta con las herramientas tecnológicas, informáticas y de comunicación necesarias, por lo que el empleador deberá proporcionar los equipos tecnológicos y el servicio de acceso a internet. Asimismo, se considera el derecho a la desconexión digital.

Fuente: Elaboración propia con base en las leyes federales de cada país.

Como se puede apreciar, una de las principales regulaciones refiere evitar los mensajes fuera de horarios de oficina, con la intención de respetar el tiempo de las personas y evitar la sobreexplotación y el estrés laboral. Por lo que se deben aprovechar las soluciones tecnológicas, principalmente enfocadas a la paquetería de ofimática, que ya ofrecen la opción de «fuera de oficina», facilitando la desconexión tecnológica y el cumplimiento de las nuevas disposiciones en los modelos de trabajo híbrido y remoto.

En relación con la expectativa que se genera respecto al futuro del teletrabajo, se denota una menor expectativa relacionada con la opinión que se dio durante la pandemia, de acuerdo con la encuesta regional elaborada por IAE Business School para el año 2000, es posible denotar la aceptación que se dio en los participantes del teletrabajo en los cuatro países listados en la figura 3; el nivel en promedio fue arriba del 80%, una cifra alta que estuvo inmersa en la aceptación de una situación emergente, en cuanto a la factibilidad que establece la pertinencia de que la actividad se pueda ajustar al teletrabajo, en promedio, más del 72% así lo consideró. Una reducción relevante se da en la percepción respecto al impacto del teletrabajo en los niveles de producción con un promedio ligeramente por debajo del 60%, que se podría interpretar como satisfactorio considerando de igual forma la emergencia sanitaria. En cuanto al futuro, una vez superada o controlada la pandemia, el escenario parece ser menos prometedor que los resultados anteriores, ya que tan sólo un 45% en promedio estaría dispuesto a seguir laborando en las mismas condiciones que durante la pandemia, situación que mejora si la empresa está dispuesta a ofrecer facilidades, el acompañamiento y la capacitación requerida para desarrollar la actividad; en promedio, poco más del 52% estaría dispuesto a continuar con el teletrabajo. Si se cuenta con el apoyo y colaboración de la familia, la cifra de trabajadores dispuestos a continuar es similar a la anterior.

FIGURA 3. PERSPECTIVAS DEL TELETRABAJO POSTPANDEMIA



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta realizada por IAE Business School.

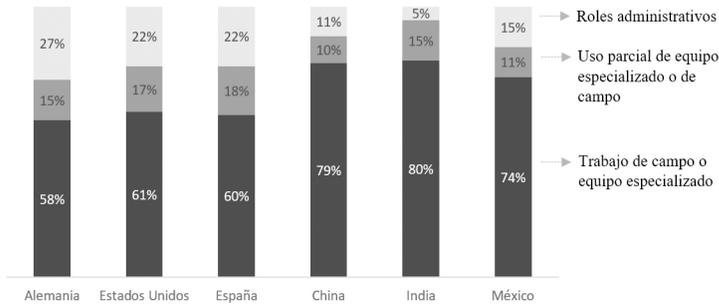
4. Adopción del trabajo digital en México

Para el caso de México, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) reconoce las diferencias entre las personas conectadas y las que aún se encuentran fuera del mundo digital; por ejemplo, más de 11 millones de personas se encuentran desconectadas y otros 13 millones carecen de recursos para adquirir dispositivos de conectividad. Aunado a que «en zonas donde existe la cobertura y la conectividad, mucha gente sigue fuera del mundo digital por su falta de conocimiento y habilidades digitales» (Jalife, 2020). Asimismo, existe una penetración media de internet con aproximadamente 84.1 millones de mexicanos conectados que representan el 72.0% de la población mayor de seis años, pero no todos tienen cobertura en sus hogares; de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares, sólo el 56.4% de los hogares tiene acceso a internet (ENDUTIH, 2021). En el tema de la conexión a internet, por un lado está la posibilidad de contar con el servicio y por otro la calidad de la señal, porque en ocasiones el ancho de banda es insuficiente, como ocurrió en la pandemia en los casos en los cuales el hogar pasó de necesitar cierto ancho de banda a una condición extrema en los momentos en que se convirtió en oficina, salón de clase y

lugar de esparcimiento. La ausencia de un servicio de internet adecuado intensificó el agotamiento y el tecnoestrés que se mencionaba en el apartado II.

De acuerdo con la Investigación del Banco de México, N° 2021-15, de Leyva y Mora, tan sólo el 10.6% del empleo en México puede desarrollarse bajo la modalidad de teletrabajo. «Por ejemplo, mientras que las posibilidades de teletrabajo alcanzaron el 19.4% del empleo formal, en el empleo informal dependiente e independiente, estas posibilidades habrían sido muy bajas (4.6% y 1.4%, respectivamente)» (Leyva y Mora, 2021: 1). Lo que reafirma la tendencia regional respecto a que son las personas con mayor calificación y nivel académico las que pueden acceder a una modalidad de teletrabajo. Mientras tanto, de acuerdo con McKinsey (figura 4), sólo el 15% de la fuerza laboral mexicana podría trabajar de forma remota hasta cinco días sin afectar su productividad.

FIGURA 4. PORCENTAJE DE LA FUERZA LABORAL Y SUS DÍAS POTENCIALES DE TRABAJO SIN PERDER PRODUCTIVIDAD

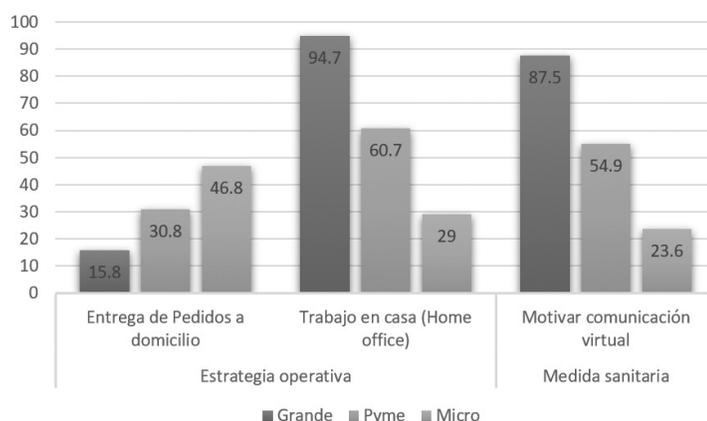


Fuente: McKinsey Global Institute, 2020.

Por otro lado, tenemos la lentitud en la adopción de tecnologías a nivel empresa, ya sea porque a nivel gerencial aún se tiene miedo de implementar este tipo de productos o porque el costo es demasiado elevado. Si nos enfocamos a las acciones operativas de la empresa, durante el confinamiento total por el Covid (mediados del año 2020), el 94.7% de las grandes empresas pudo implementar *el trabajo en casa*, seguido de un 60.7% de las pequeñas y medianas empresas (pymes) y un 29.0% por parte de las microempresas, situación que se invierte cuando se trata de *entrega de pedidos a domicilio* donde el 46.8% de las microempresas la instrumentó, seguida de las pymes con un 30.8% y las grandes empresas con sólo un 15.8%, lo

que da una idea de las operaciones que se realizan en cada clasificación. Por otra parte, un dato que también arroja evidencias sobre las limitantes en el uso de las tecnologías y su viabilidad para utilizarlas es el uso de la comunicación virtual como una medida sanitaria; en el caso de las grandes empresas el 87.5% motivó el uso de la comunicación virtual con dicho propósito, mientras que las pymes lo hicieron en un 45.9% y las micro en un 26.6%, como se aprecia en la figura 5 (ECOVID-ML, 2020; ENDUTIH, 2021).

FIGURA 5. MEDIDAS Y ACCIONES INSTRUMENTADAS EN LA PANDEMIA



Fuente: ECOVID-ML, 2020.

Sin embargo, para el segundo semestre del 2021 la mayoría de los trabajadores regresó al esquema presencial. Tan sólo un tercio de las grandes empresas implementaron el teletrabajo como una medida permanente, mientras que el porcentaje disminuye a 10.8% para las pymes y tan sólo el 5.1% de las microempresas (ECOVID-IE, 2021). A pesar de que, a inicios de la pandemia, una de las principales preocupaciones de los empleadores era tener una caída de la productividad frente a un inminente modelo de trabajo remoto, después de unos meses en esta modalidad uno de los principales beneficios de este esquema de trabajo, después de la tranquilidad y salud de los empleados, fue una mejora en la productividad de los empleados (IDC, 2021b).

Hay que destacar que si bien en México está aprobado el derecho a la desconexión digital, diversas organizaciones siguen manteniendo una lógica de hiper-

conectividad. De acuerdo con la OCDE, cerca del 29% de los mexicanos trabaja 50 horas o más a la semana, lo que hace que destinen menos tiempo a otras actividades, como a su salud o el ocio (OCDE, 2022), por lo que el trabajo remoto con el respeto adecuado de los tiempos de desconexión se puede convertir en una alternativa para incrementar la productividad. Por ejemplo, si se compara el desempeño de un trabajador, sin incluir descansos, comidas y un traslado en la CDMX de dos horas, un empleado de oficina es improductivo 37 minutos en promedio, mientras que un trabajador remoto es improductivo 27 minutos (Airtasker, 2020).

Para México, aún queda un largo camino por recorrer en el tema de un esquema híbrido o remoto de trabajo, ya que, por un lado, el mercado interno se segmenta entre trabajadores informatizados de bajas habilidades (aquellos que sólo presionan botones e ingresan información de manera manual al sistema), contra aquellos, especializados en el desarrollo, diseño o implementación de soluciones tecnológicas. A su vez, mientras que el modelo económico siga basado en mano de obra barata, no habrá incentivos para que se incorporen herramientas tecnológicas que incrementen la competitividad de la industria.

Es aquí donde el gobierno debe ser capaz de garantizar una política educativa, científica y tecnológica que desarrolle habilidades blandas, como capacidades para analizar e innovar con la información y conocimiento (De la Garza, 2018). Además de incorporar en su agenda el tema laboral, que va desde la flexibilización y pauperización laboral, hasta fortalecer aquellos programas destinados a desarrollar las habilidades digitales de los trabajadores.

Conclusiones

La realidad para muchos países, principalmente subdesarrollados o en vías de desarrollo, es la brecha que existe para lograr la inclusión digital, lo que trae como resultado una disminución de la competitividad del país en comparación con la del resto del mundo, lo que provoca un pobre desarrollo económico.

Por tanto, los gobiernos deben estar obligados a generar agendas digitales y políticas públicas con miras a desarrollar una estrategia que sea capaz de otorgar, generar y garantizar los beneficios que ofrece la construcción de una Sociedad de la Información y Conocimiento (SIC) utilizando el potencial de las TIC para un desarrollo holístico regional para todos.

Ya que todos los entornos de la vida contemporánea del hombre (laborales, culturales, ambientales, de salud, etcétera) están vinculados al uso de las TIC que son básicamente producto de la simbiosis entre equipos electrónicos (hardware) y programas informáticos (software), usados para conseguir, recibir, adquirir, procesar, guardar y diseminar información en una gran variedad de formatos (numérica, textual, audible y visible), a través de accesorios o dispositivos basados en combinación de la electrónica, la computación y las telecomunicaciones, utilizando el internet como medio para socializar y democratizar el conocimiento.

Y es precisamente el internet la base del desarrollo de la cuarta revolución industrial, la cual necesita impulsar un enfoque sistémico para crear una transformación holística en la estructura social, política, cultural y económica de las naciones, que permita abatir la brecha digital, acrecentar la productividad y generar el desarrollo económico.

Sin embargo, el primer paso para reducir la desigualdad digital es tener acceso a internet, y para ello se requiere de la inversión en infraestructura de equipos de telecomunicaciones que brinde conexión estable, y con suficiente ancho de banda hacia el proveedor de servicio de internet (ISP, por sus siglas en inglés), además de ubicuidad de redes, es decir, con presencia en todo tiempo y en todo lugar de medios idóneos para la conectividad del usuario dentro del territorio nacional.

El tema del abatimiento de la brecha digital no es sólo un problema que tienen que resolver los países en vías de desarrollo, como lo son México y los países latinoamericanos; también lo sufren los países altamente industrializados.

En conclusión, la pandemia deja varias tareas pendientes. Primero, entender cuál es el papel del Estado para controlar los efectos de la pandemia, mientras se garantiza el acceso a los servicios básicos de salud, vivienda, alimento, etc. (Borón, 2020), y preguntarnos por qué se tardaron tanto en responder algunos países exacerbando las desigualdades. Segundo, establecer mecanismos que disminuyan el individualismo para crear la conciencia social ante la concentración de la riqueza y la distribución inequitativa. Tercero, distinguir los trabajos particulares de los modelos de producción de las empresas, ya que la flexibilidad laboral en tiempo de pandemia puede impulsar el informacionalismo basado en la automatización de puestos de trabajo y la flexibilidad de producción, gestión y comercialización (Castells, 1999).

Referencias bibliográficas

- Acemoglu, D. (2022). ¿Podríamos y deberíamos revertir la automatización (excesiva)? En Blanchar O. y Rodrik D. (coords.). *Combatiendo la desigualdad*. Deusto.
- Agudelo, M., Chomali, E., Suniaga, J., Núñez, G., Jordán, V., Rojas, F., Negrete, J., Bravo, J., Bertolini, P., Katz, R., Callorda, F. y Jung, J. (2020). *Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al Covid-19*. CEPAL, eLAC, CAF, dpl consulting, TELECOM Advisory Services, 1–32.
- Airtasker (2020). The Benefits of Working From Home. Comparing the Productivity, Spending and Health of Remote vs. In-office Employees. Actualizado en marzo, 2020. <<https://www.airtasker.com/blog/the-benefits-of-working-from-home/>>.
- Amankwah-Amoah, J., Khan, Z., Wood, G y Knight, G. (2021). Covid-19 and Digitalization: *The Great Acceleration*, 136, 602–611. <<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.011>>.
- Argentina.gob.ar. (2020). Ley 27555. Regimen legal del contrato de teletrabajo. Publicado en agosto 2020. <<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-341093>>.
- Baptista, J., Stein, M., Klein, S., Watson, M. y Lee, J. (2020). Digital Work and Organizational Transformation: *Emergent Digital/Human Work Configurations in Modern Organizations*, 29, 1–10. <<https://doi.org/10.1016/j.jsis.2020.101618>>.
- Borón, Atilio (2020). *La pandemia y el fin de la era neoliberal*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. <<https://www.clacso.org/la-pandemia-y-el-fin-de-la-era-neoliberal/>>.
- Camacho, J. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la digital por la pandemia del Covid-19. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 32, 125–155. <<http://dx.doi.org/10.22201/ij.24487899e.2021.32.15312>>.
- Castells, Manuel (1999). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. La Sociedad Red*, vol. 1. México: Siglo XXI, 179–227.
- CEPAL (2020a). *Informe Especial Covid-19*. Naciones Unidas.
- CEPAL (2020b). La desigualdad digital frente al Covid-19. *ASIET MAGAZINE, Telecomunicaciones de América Latina*, 38.
- CEPAL, OIT (2021). Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, 24, 1–59.
- Chadee, D., Ren, S. y Tang, G. (2021). Is Digital Technology the Magic Bullet for Performing Work at Home? Lessons Learned for Post Covid-19 Recovery in Hospitality Management, 92. <<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102718>>.

- De la Garza, Enrique (2018). Introducción: el futuro del trabajo en América Latina. *Revista: Trabajo*, Año 10, núm. 15, enero-junio 2018. <<http://www.relats.org/documentos/FTGeneral.RevistaTrabajoM%C3%A9xico2018.pdf>>.
- De las Heras García, A. y Lanzadera, E. (2019). El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, número extraordinario 2019, 55–83.
- DO (2017). Lei N° 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). <https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=105767&p_count=2&p_classification=01>.
- DOF (2021). Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo. Publicado en enero, 2021. <https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021>.
- Dittes, S., Richter, S., Richter, A. y Smolnik, S. (2019). Toward the Workplace of the Future: *How Organizations can Facilitate Digital Work*, 62, 649–661. <<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.05.004>>.
- Dorschel, Robert (2022). Reconsidering Digital Labour: Bringing Tech Workers into the Debate. *New Technology Work and Employment*. 37, 1–20. <10.1111/ntwe.12225>.
- ECOVID-IE (2021). Encuesta sobre el impacto económico generado por Covid-19 en las empresas. Resultados tercer evento. <<https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ecovidie/doc/PRECOVIDIER3.pdf>>.
- ECOVID-ML (2020). Encuesta telefónica sobre Covid-19 y mercado laboral. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/ECOVID-ML_Abr-Jul.pdf>.
- ENDUTIH (2021). En México hay 84.1 millones de usuarios de internet y 88.2 millones de usuarios de teléfonos celulares: ENDUTIH 2020. Comunicado de prensa, núm. 352/21, 22 de junio de 2021. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/ENDUTIH_2020.pdf>.
- Ettlinger, N. (2017). Paradoxes, Problems and Potentialities of Online Work Platforms. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 11(2), 21–38. <<https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.11.2.0021>>.
- Fagioli, A. (2021). To Exploit and Dispossess: The Twofold Logic of Platform Capitalism. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, vol. 15(1), 126–137. DOI: <10.13169/workorglaboglob.15.1.0126>.
- Faraj, S., Renno, W. y Bhardwaj, A. (2021). Unto the Breach: *What the Covid-19 Pandemic Exposes About Digitalization*, 31, 1–7. <<https://doi.org/10.1016/j.infoan>>

- dorg.2021.100337>. <Finnish working population, 122. <<https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106853>>.
- Foro Económico Mundial (2020). The Future of Jobs Report, 2020. Publicado en octubre, 2020. <https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf>.
- Fossen, F. y Sorgner, A. (2021). *Digitalization of Work and Entry Into Entrepreneurship*, 125, 548–563. <<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.019>>.
- Función Pública (2021). Ley 2088 de 2021. Por lo cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Publicada en mayo, 2021. <<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970#:~:text=Es%20la%20garant%C3%ADa%20y%20el,vida%20personal%2C%20familiar%20y%20laboral>>.
- Gaceta Oficial, Estado Plurinacional de Bolivia (2020). Decreto Supremo N° 4218. Publicado en abril, 2020. <<http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/buscar/4218>>.
- IDC (2021). The Future of Business Operations in Latin America. Publicado en septiembre, 2021. <<https://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=LA46821521&pageType=PRINTFRIENDLY>>.
- IDC (2021b). IDC FutureScape Webcast: Worldwide Future of Work 2022 Predictions. Publicado en noviembre, 2021. <<https://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=US48392921>>.
- International Labour Organization, ILO (2021). Working from home: From Invisibility to Decent Work. November, 2021. <<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/Homework/working-from-home#introduction>>.
- Jalife, S. (2020). El llamado a la acción para el sector de telecomunicaciones en México. *ASIET MAGAZINE. Telecomunicaciones de América Latina*, 10–12.
- Katiyatiya, L. y Lubisi, N. (2021) Part B: The Role of Substantive Equality in Shaping Transformative Social Protection in South Africa into the Digital Platform Work. *Journal of Poverty*, 25:1, 23–42, DOI: <10.1080/10875549.2020.1744788>.
- Klein, S. y Watson, M. (2021). The (Re-)configuration of Digital Work in the Wake of Profound Technological Innovation: Constellations and Hidden Work, 31. <<https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2021.100377>>.
- Lara, A. (2018). Facework: trabajo digital, redes sociales y nueva servidumbre. *Sociología del Trabajo*, 93, 159–180. <<https://doi.org/10.5209/STRA.61795>>.
- Leyva, G. y Mora, I. (2021). ¿Qué tan altas (bajas) son las posibilidades de hacer teletrabajo en México? Documento de Investigación del Banco de México

- N° 2021,15. <<https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/documentos-de-investigacion-del-banco-de-mexico/resumenes-ejecutivos/%7B9DF61418-28EE-5F33-A83B-876B29399A06%7D.pdf>>.
- Marsh, E., Pérez, E. y Spence, A. (2022). The Digital Workplace and its Dark Side: An integrative review, 128, 1–21. <<https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107118>>.
- Maslen, S. y Harris, A. (2021). xHa of Digital-Sensory work in Caregiving Intra-Actions, 277. <<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.113927>>.
- Maurizio (2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe, 2021. #MiFuturoDelTrabajo, OIT. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf>.
- Mckinsey Global Institute (2020). Futuro del teletrabajo: análisis de 2000 actividades, 800 empleos y nueve países. Publicado el 23 de noviembre de 2020. <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries/es-ES>>.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2020). Ley 21220, modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia. <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>>.
- Montaudon-Tomas, C., Pinto, I. y Yañez, A. (2020). Competencias digitales para las nuevas formas de trabajo: nociones, términos y aplicaciones. *Latindex*, 1333–1347. <http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_2/30_Montaudon_Pinto_Ya%C3%B1ez.pdf>.
- Morton, J., Wilson, A. y Cooke, L. (2020). The Digital Work of Strategists: Using Open Strategy for Organizational Transformation, 29. <<https://doi.org/10.1016/j.jsis.2020.101613>>.
- Naciones Unidas (2021). Teletrabajo en América Latina: 23 millones de personas trabajaron desde casa durante la pandemia de Covid-19. Publicado el 6 de julio de 2021. <<https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012#:~:text=El%20teletrabajo%20irrumpe%20en%20los,de%20empleo%2C%20ca%C3%ADda%20de%20los>>.
- Oberlander, M. y Bipp, T. (2022). Do Digital Competencies and Social Support Boost Work Engagement During the Covid-19 Pandemic? 130. <<https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107172>>.
- OCDE (2022). Estadísticas horas trabajadas. <<https://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/horas-trabajadas.htm>>.

- OIT (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Santiago, Chile. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf>.
- Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Mantere, E., Savolainen, I. y Kaakinen, M. (2021). Covid-19 Crisis And Digital Stressors at Work: A Longitudinal Study on the Orlikowski.
- W. y Scott, S. (2021). Liminal Innovation in Practice: Understanding the reconfiguration of Digital Work in Crisis, 31. <<https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2021.100336>>.
- Parwez, S. (2022). Covid-19 Pandemic and Work Precarity at Digital Food Platforms: A Delivery Worker's Perspective, 5. <<https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2022.100259>>.
- Peiffer, H., Schmidt, I., Ellwart, T., & Ulfert, A.-S. (2020). Digital Competences in the Workplace: Theory, Terminology, and Training. In E. Wuttke, J. Seifried, & H. Niegemann (eds.). *Vocational Education and Training in the Age of Digitization: Challenges and Opportunities* (1st ed., pp. 157–182). Verlag Barbara Budrich. <<https://doi.org/10.2307/j.ctv18dvv1c.11>>.
- Prietocarrizosa, P. (2021). Texto sustitutorio de la Ley de Teletrabajo en Perú. Derecho laboral. Publicado en mayo, 2021. <<https://www.ppulegal.com/insights/libreria-de-conocimiento/texto-sustitutorio-de-la-ley-del-teletrabajo/#:~:text=El%20jueves%2021%20de%20mayo,alcances%20de%20la%20mencionada%20Ley>>.
- Qu, Y. (2020): Is the Internet the Game Changer? Disabled People and Digital Work in China, *Disability & Society*. doi: <10.1080/09687599.2020.1833314>.
- Richter, A. (2020). *Locked-down Digital Work*, 55, 1–3. <<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102157>>.
- Ruiz, E. (2021). Varieties of Digital Work. *Global Labour Journal*, 12(2), 177–190. <<https://doi.org/10.15173/glj.v12i2.3892>>.
- Selimović, J., Pilav-Velić, A. y Krndžija, L. (2021). Digital Workplace Transformation in the Financial Service Sector: Investigating the Relationship Between Employees' Expectations and Intentions, 66. ><https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101640>>.
- Statista (2022). México: empleados trabajando desde casa 2020. Publicado el 20 de septiembre de 2021. <<https://es.statista.com/estadisticas/1147384/porcentaje-empleados-home-office-mexico/#:~:text=M%C3%A9xico%3A%20empleados%20trabajando%20desde%20casa%202020&text=Seg%C3%BAn%20fuentes%20oficiales%2C%20el%2030,hab%C3%ADa%20superado%20los%20408.000%20casos>>.

- Tønnessen, O., Dhir, A. y Flåten, B. (2021). Digital Knowledge Sharing and Creative Performance: Work from Home During the Covid-19 Pandemic, 170. <<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120866>>.
- Trajano, J. C. (2021). *A Rights-Based Approach to Governing Online Freelance Labour: Towards Decent Work in Digital Labour Platforms*. S. Rajaratnam School of International Studies. <<http://www.jstor.org/stable/resrep34088>>.
- Waschull, S., Bokhorst, J., Wortmann, J. y Molleman, E. (2022). The Redesign of blue- and White-collar Work Triggered by Digitalization: Collar Matters, 165. <<https://doi.org/10.1016/j.cie.2021.107910>>.
- Weber, V. A. (2020). ¿Cómo el Covid-19 afectó el tráfico de internet y qué aprendimos hasta ahora? Telecomunicaciones de América Latina. Asociación Interamericana de Empresas de Telecomunicaciones, 2–4.
- Weller, J. (2020a), La pandemia del Covid-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Documentos de proyectos, CEPAL.
- Weller, J. (2020b). Las transformaciones tecnológicas y el empleo en América Latina: oportunidades y desafíos. *Revista de la CEPAL*, 130, 7–27



Jubilación en Chile y México. Alcances y evidencias

Retirement in Chile and Mexico. Scope and Evidence

*Felipe Merchant Fuentes*¹

*Hector Gustavo Amin Velazquez Ortiz*²

RESUMEN

Este trabajo se documenta por lo que ha atravesado el sistema de pensiones de Chile constituido en las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), cuya organización ha tenido una enorme influencia en los sistemas de América Latina, en particular en las Afores mexicanas, aunque no ha estado exento de fallas operativas y de otra índole que han influido en su revisión durante varias ocasiones dando lugar incluso a movimientos sociales importantes.

Dado que el sistema mexicano se basa esencialmente en el chileno, es comprensible que esté sujeto al mismo tipo de observaciones que el del país andino. Así que la revisión de la AFP para entender las Afores es esencial en los eventuales costos y beneficios que implica para los trabajadores mexicanos su sistema de pensiones.

Palabras clave: G23 Fondos de pensiones, otras instituciones financieras privadas, J26 Jubilación, Política de jubilaciones J83 derechos de los trabajadores.

ABSTRACT

This paper is documented by what the Chilean pension system has gone through, constituted in the AFP, whose organization has had an enormous influence on the systems of Latin America, particularly in the Mexican Afores. Although, it has not been

¹ Felipe Marchant Fuentes, chileno, Investigador Fundación GETSUR. Sociólogo, Universidad Católica de Temuco, Chile. Maestro en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) Iztapalapa, México. Teléfono contacto: +56963515347. Correo electrónico: marchantsociologo@gmail.com

² Héctor Gustavo Amín Velazquez Ortiz; economista y politólogo; UAM Iztapalapa, México; 5530465161; correo: h-v-o1933@hotmail.com.

Fecha de recepción: 10/02/2020 • Fecha de aceptación: 23/06/2021

exempt from operational and other failures that have influenced its review on several occasions, even giving rise to social movements of particular importance.

Given that the Mexican system is essentially based on the Chilean, it is understandable that it is subject to the same type of observations as that of the Andean country. So the review of the AFP to understand the Afores is essential in the possible costs and benefits that their pension system implies for Mexican workers.

Keywords: G23 Pension funds, other private financial institutions, J26 retirement, retirement policy, J83 workers' rights.

1. Introducción

Desde el año 2019, Chile ha cambiado bastante en términos políticos, sociales, pero también en términos institucionales. Uno de los principales cambios se ha dado en el marco de la discusión sobre la previsión social a partir de la evidencia acumulada desde principios de los años 2000, que cristalizan las pensiones entregadas a las personas jubiladas por el sistema de capitalización individual. Crítica que irrumpe en el año 2016—de la mano de movimiento social de trabajadores «No + AFP»— ya con poco más de una década de evidencia de las pensiones que estaban percibiendo las primeras generaciones de jubilados y jubiladas por el sistema de capitalización individual (González y Campos, 2020).

Los cambios, impulsados por la movilización social de décadas y expresada en la revuelta social de octubre de 2019, han trastocado pilares heredados por la dictadura cívico-militar, y que posteriormente fueron relegitimados por los sucesivos gobiernos de la *Concertación* (1990–2010). La grave crisis político-institucional, resultado del momento constituyente que significó la revuelta social (desde octubre de 2019), desembocó en un proceso institucionalizado para redactar una nueva Constitución para Chile, frente a las demandas ligadas a lo laboral, educación, jubilación, salud, vivienda y contra la violencia de género (Pérez y Osorio, 2021: 49–50; Joignant, Garretón, Somma y Campos, 2020: 15).

Además, la situación social agudizada por la emergencia sanitaria del Covid-19, el impulso de una serie de medidas contenida en una «agenda social» — como la llamó el gobierno de Sebastián Piñera — que puso en el foco las ya cuestionadas Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP), se volvió una urgencia en Chile. Frente a las débiles medidas de transferencias monetarias directas, e indirectas, enmarcadas en una lógica de focalización de este tipo de subsidios, desde el con-

greso aparecieron proyectos de ley—con carácter de *reformas constitucionales*— que permitieran a las personas afiliadas y cotizantes, del sistema de capitalización individual, retirar parte de sus fondos ahorrados.

Este tipo de proyecto de ley—inédito en el país—dio paso a la posibilidad de retiros voluntarios de hasta un 10% de las cuentas individuales. Las justificaciones de este tipo de medidas versaban en anuncios de tipo «será por vez única» (Cortez-Monroy y Salinas, 2020). Hasta el momento, ya se han tramitado y aprobado tres proyectos de ley, es decir, tres reformas constitucionales que dan paso a tres retiros del 10%. El primer retiro se aprobó el 30 de junio del 2020, el segundo retiro se aprobó el 3 de diciembre de 2020, y el tercero el 19 de abril del 2021. Por último, un intento de un «cuarto retiro», que fue rechazado por un pequeño margen de votación en el Congreso nacional, a finales de noviembre de 2021, con lo cual, probablemente, se cierra la puerta a la insistencia de la posibilidad de generar más retiros de los fondos de cotizaciones individuales de las personas ocupadas, desocupadas y jubiladas en Chile.

Estas medidas, o reformas constitucionales, a pesar de contar con un alto apoyo popular, se frenó por medio de una negociación entre el Congreso y el gobierno. Esto último queda reforzado por las señales políticas del futuro gobierno, liderado por Gabriel Boric, ya que ha anunciado que no apoyará la política de retiro de los fondos individuales de pensiones como estrategia de ayuda social por la actual situación sanitaria.

A continuación, nos proponemos realizar una breve revisión de uno de los aspectos relacionados con el trabajo, o de la etapa del «post trabajo», que trasciende en la vida de las personas, luego del retiro de la actividad en el mercado laboral: la jubilación. Sin embargo, buscaremos abordar esta visión teleológica de las trayectorias laborales desde los aportes críticos de los conceptos de «trabajo ampliado y sujetos laborales ampliados» (De la Garza, 2005; 2011), puesto que el fomento e instalación de este sistema de seguridad social se fundamenta en la concepción de *un tipo de trabajo*, vinculado a características laborales como la formalidad, estabilidad y la solvencia o suficiencia de los ingresos. Es decir, desde nuestra perspectiva, el actual sistema de pensiones para la jubilación en Chile se fundamenta en una concepción de trabajo de «tipo clásico», lo cual en América Latina no ha sido, ni está cerca de ser, el tipo de trabajo más extendido en la región.

Dado lo anterior, la presente propuesta de trabajo tiene por tema de estudio revisar las condiciones de jubilación en Chile, realizando un diagnóstico crítico de

los antecedentes y características del sistema de pensiones chileno, ya que este régimen de jubilación ha sido referencia y ha influido en los sistemas de pensiones de la región latinoamericana. El caso mexicano no es ajeno a esta realidad, ya que, a partir del balance chileno, reflexionaremos sobre los posibles impactos de la última reforma en materia de pensiones en México.

Este trabajo queda dividido en seis subapartados. En el primero, el lector encontrará una recopilación de antecedentes de la noción de seguridad social, tanto académicas como institucionales. El segundo, donde se aborda la relación entre la *financiarización* y la privatización de las pensiones; el siguiente, donde se hace un recorrido histórico del sistema de pensiones hasta nuestros días. En el cuarto subapartado se realiza una caracterización de los pensionados. El quinto esgrime una crítica al sistema de pensiones, para al final, en el último subapartado a raíz de las enseñanzas del sistema chileno, proyectar posibles escenarios en México.

2. Antecedentes de la seguridad social

En el plano académico, de conformidad con Merton (1983), el objetivo principal de un sistema de pensiones es proporcionar un nivel de vida en la jubilación comparable al que se disfrutaba durante los años de trabajo. Algunas de las características que arguye son que el trabajador pueda establecer una meta a futuro y que tales esquemas de jubilación deben estar enfocadas en tener ofertas de inversión basadas en las características de cada persona o de una generación, y adicionalmente las aportaciones deben ser prácticamente obligatorias, con un plan de contribución definida en el tiempo, pero con un sistema de elección individual para las cantidades de contribución (Merton, 1983).

Desde el plano institucional, la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* estipula en su artículo 22 como un Derecho Humano la seguridad social para toda persona.

Artículo 22: Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

En la misma línea, operacionalizando a modo de política pública, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la «seguridad social» como

[...] la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

Según la información que dispone la OIT (2019), en su más reciente informe sobre la temática, establece que el 97% (186) de los países tiene *regímenes* de pensiones que entregan prestaciones monetarias de modo periódico. La misma OIT clasifica los regímenes de pensiones en dos grandes tipos: (a) *contributivos*, que están relacionados—con matices y diferentes modalidades—a seguros sociales administrados por los Estados, y (b) los *no contributivos*, que apelarán a sistemas de pensiones, o seguridad social en general (pensiones, salud, cesantía, etc.), que están basados en la responsabilidad y contribuciones individuales de los trabajadores de esos países. Es decir, el primer tipo de régimen de pensiones está basado en la responsabilidad del Estado (aunque los ingresos para tales fines provengan de actores tripartitos, trabajadores-empresarios-Estado). Y desde el otro frente, un régimen que deposita la responsabilidad de solventar las pensiones de manera individualizada (OIT, 2019: 86).

Sin embargo, la mayoría (55%) de los países que cuenta con un sistema de pensión tiene regímenes de pensiones mixtos (con elementos contributivos y no contributivos), con matices en la composición o caracterización de cada uno. La minoría, solo 12 países, tiene regímenes vinculados al ideal «no contributivo». Es decir, que se fundamentan principalmente en el ahorro de la cotización individual de cada trabajador (OIT, 2019: 86–87).

En términos globales, el 67.9% de las personas «que superan la edad legal de jubilación» perciben una pensión de vejez. En términos regionales, en América Latina y el Caribe un 70.8% de ese rango etario percibe una pensión o jubilación. La región con menos cobertura es la de África Subsahariana, cubre un 22.7% (OIT, 2019: 88). En tanto, para nuestros casos de interés, México tiene una cobertura efectiva del 50.3% y Chile un 69.2% (OIT, 2019: 147).

3. La financiarización de las pensiones

Si contextualizamos desde un entorno de economía global, podemos argumentar que una de las características de la fase capitalista neoliberal es la preponderancia del sistema financiero sobre otras esferas como la productiva, a lo que algunos investigadores han denominado como *financiarización* (De Mattos, 2016; Marcial, 2019), la cual se inserta en un mercado mundial altamente conectado respecto a las transacciones de carácter financiero.

Dentro de este contexto, entre los años 1981 y 2002, de los 192 países de que se tiene información, una pequeña cantidad de países (24) realizaron profundas reformas a sus sistemas de pensiones, en un giro hacia la privatización de sus sistemas de pensiones. En 1981, el primer país fue Chile. En específico, el primero de mayo de 1981, considerando el importante simbolismo que significó realizarlo el día internacional de los y las trabajadoras. El ministro del Trabajo y Previsión Social, de la dictadura de Augusto Pinochet, presentaba de la siguiente manera el nuevo sistema de las AFP:

Los símbolos son importantes, y escogimos el 1° de mayo [de 1981] como fecha de nacimiento del sistema privado de pensiones, para permitir a los trabajadores celebrar ese día no como uno de lucha de clases, sino como el día en que ganaron la libertad de controlar sus recursos para el retiro y se liberaron de las cadenas del seguro social estatizado (José Piñera, ministro del Trabajo y Previsión Social, citado Damián y Rosales, 2018: 131).

Según los balances de la OIT, luego de darse cuenta de las «dificultades experimentadas» por los sistemas privados «para cumplir con las expectativas», seis países decidieron revertir las reformas de privatizaciones, volviendo a sistemas de pensiones públicos y solidarios. El resto, ha realizado reformas graduales para ponderar los «riesgos» de este sistema (OIT, 2019: 104).

En Chile, recién en el año 2008, 27 años después de la privatización del sistema de pensiones, realizaron reformas para aumentar el «pilar solidario» para ponderar los «riesgos» del sistema de las Administradoras de Fondos de Pensiones, convirtiéndose así en un país con un sistema de pensiones «mixto». Es decir, se puede considerar que las AFP son en la actualidad un subsistema dentro del sistema de «seguridad social» en Chile, ya que, mediante la incorporación del «pilar solidario», el Estado se hace cargo de solventar el 60% de las pensiones de las y los jubilados con menores

ingresos (González y Campos, 2020: 140). Una reforma necesaria, al comenzar a conocer la evidencia de las condiciones en las cuales se comenzaron a jubilar las primeras personas jubiladas por medio del régimen de las AFP.

4. Chile: pensiones y dictadura chilena

A modo de resumen, recordaremos tres instancias, o hechos legales, que antecedieron al actual sistema de pensiones en Chile. Tres hechos que ocurrieron en un periodo de años (1978–1980) en que se cimentó la transformación del Estado de Chile bajo la fuerza de la dictadura. El 26 de diciembre de 1978 se promulgó, por la Junta de Gobierno, el Decreto de Ley N° 2448, encomendando al Ministerio de Hacienda para modificar el sistema de pensiones. Esta promulgación permite la «implementación del sistema de pensiones de capitalización individual, en que el que se reducen las pensiones que tenía el sistema de reparto, a pensiones solamente de vejez, vejez anticipada, sobrevivencia e invalidez» (Tobar, 2018: 29).

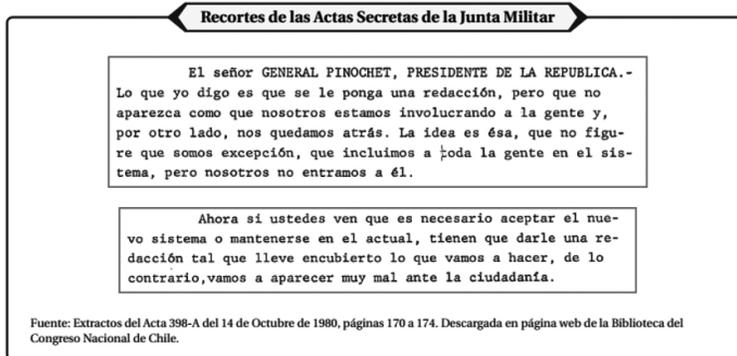
De este modo, se cambia el rol y la responsabilidad del Estado de Chile en relación con las pensiones. Cuestiones que quedan decretas, o amarradas, por medio de la Constitución Política de Chile de 1980:

Art. 18°. El derecho a la seguridad social: La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias.

De esta manera, el Estado asume un criterio garantista en el «Derecho a la Seguridad Social», relevando el rol de una responsabilidad directa, ya que solo garantizará un «acceso a las prestaciones básicas», cuestión que cambió el rol del Estado como garante de la seguridad social, que se había establecido en la Constitución del año 1925, y que se reforzó en las modificaciones constitucionales del año 1970 (Tobar, 2018: 28–29).

En la génesis de la Constitución de 1980, y la instalación del régimen de capitalización individual, primaron los intereses corporativos de quienes conducían el país en esa época, la Junta Militar, quienes representaban a las distintas ramas de las Fuerzas Armadas (FF.AA.) y de Orden. Lo anterior se evidencia en las actas secretas de las reuniones de la Junta Militar, donde Pinochet explícita que se debe

realizar una redacción que confunda a la opinión pública sobre la no implicación de las FF. AA. y de Orden en el nuevo sistema de pensiones que se proyectaba para la población trabajadora del país.



Fuente: Citado en Kremerman y Gálvez (2021: 9).

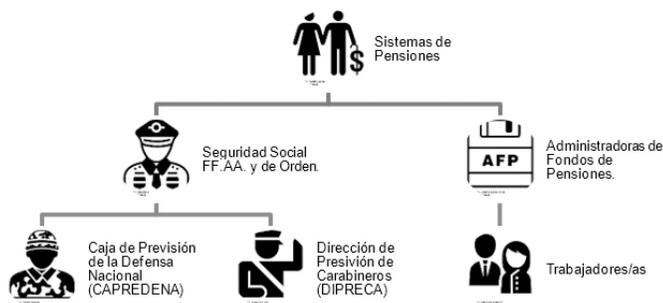
Un mes después de este tipo de reuniones, y de la evidencia de que sabían lo problemático en términos de su eficiencia, por medio del Decreto con fuerza de Ley (DL) 3500, que «Establece nuevo sistema de Pensiones», que mandata, como organismo responsable, al Ministerio del Trabajo y Previsión Social para estos fines. El actual sistema de capitalización individual contempla cuatro modalidades de pensión: (i) Renta Vitalicia Inmediata, (ii) Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida, (iii) Retiro Programado, y (iv) Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado.

De esta manera, la Junta de Gobierno, el 4 de noviembre de 1980, estableció uno de los pilares de la dictadura que hasta el día de hoy sigue vigente en Chile. En la actualidad, en Chile existen dos sistemas totalmente diferentes, que coexisten para cumplir el objetivo de entregar «seguridad social», pero cada uno dirigido para sujetos laborales diferentes: (1) uno masivo, para el grueso de los trabajadores civiles, y otro específico (2) para los agentes de las Fuerzas Armadas (FF. AA.) y de Orden (ilustración 1).

Las diferencias tienen que ver con dos elementos centrales. El primero, con la cobertura masiva o específica que tiene cada sistema. Y el segundo tiene que ver con la solvencia de las pensiones que cada sistema entrega a sus pensionados dependientes. En el caso del sistema de pensiones de las FF. AA. y de Orden, que contempla a la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) y la Dirección de Previsión de Carabineros (DIPRECA), se hacen cargo de 174 mil pen-

sionados (por jubilación, pensiones y montepíos). Mientras que el sistema, o «mercado» (Kremerman y Gálvez, 2019b; 2021) o «industria» (Tobar, 2018), de capitalización individual en sus diversas modalidades (pensión básica solidaria de vejez, por vejez-edad, vejez anticipada), contemplan 1 416 017 personas (Kremerman y Gálvez, 2019a: 16–17).

ILUSTRACIÓN 1. SISTEMAS DE PENSIONES EN CHILE



Fuente: Elaboración propia con el uso de la iconografía de The Noun Project (thenounproject.com).

En términos de la solvencia de las pensiones que entrega cada sistema, se condiciona de esta manera desde su génesis. Sin embargo, las diferencias también se han reforzado durante los últimos años. Expresión de lo anterior, se puede visualizar en los presupuestos de la nación, y su gasto en relación con la inyección de recursos para cada sistema. Según el análisis de la Fundación SOL, el presupuesto para «financiar pensiones de CAPREDENA y DIPRECA aumentó un 4.7%, mientras los recursos destinados al Pilar Solidario registran un alza de sólo 1.9%» (Kremerman y Gálvez, 2019b: 18).

Desde la entrada en marcha del nuevo sistema de pensiones en Chile, en el año 1981, se han creado 35 Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) en las casi cuatro décadas de funcionamiento del sistema privatizado de pensiones. En la actualidad, se encuentran operando 7 de las 35 AFP que han sido creadas en estas más de tres décadas de funcionamiento del sistema. Esta síntesis en la oferta –y competencia– de las entidades privadas que son mandatadas para administrar las pensiones, se debe a procesos de *fusión* de AFP, que principalmente se han dado

por medio de la compraventa de las acciones de las AFP desaparecidas por las Administradoras más longevas (desde el año 1981) del sistema de pensiones chilena.

Los procesos de fusión entre las distintas Administradoras se debieron a reuniones de accionistas, o por la declaración de quiebras de AFP pequeñas (en relación con patrimonio y cuentas administradas) que toman como una *oportunidad* Administradoras con un mayor patrimonio. La mayoría de los procesos de fusión, o compra, de Administradoras se dieron en el año 1995, donde se pasó de 21 AFP a 16 a finales de ese año. Luego, una segunda *ola* de fusiones se dio en el año 1998, pasando de 16 a 11 Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) (Ubeda, 2004: 27–28).

En la tabla 1 se presentan las siete AFP que están operando en Chile, según las cuentas que administran, el porcentaje de comisión por la administración y el año desde que están vigentes.

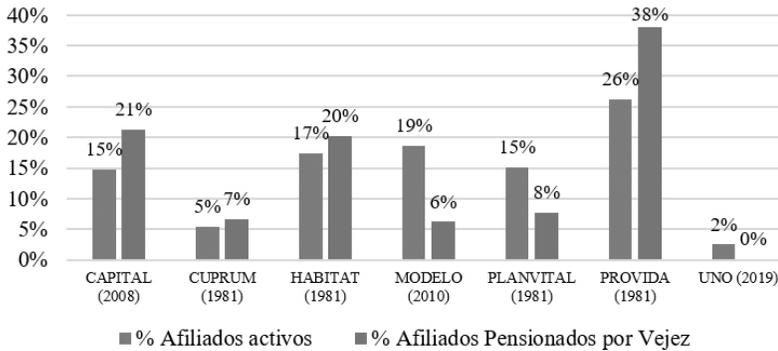
TABLA 1. AFILIADOS ACTIVOS Y PENSIONADOS POR VEJEZ, SEGÚN AFP

AFP	No. Afiliados activos	% Afiliados activos	No. Afiliados pensionados por vejez	% Afiliados Pensionados por Vejez	% de Comisión	Operando desde (año)
Capital	1,643,208	15	348,529	21	1.44	2008
Cuprum	594,640	5	109,493	7	1.44	1981
Habitat	1,926,086	17	332,446	20	1.27	1981
Modelo	2,070,336	19	101,554	6	0.58	2010
Plantival	1,677,911	15	12,529	8	1.16	1981
Provida	2,901,977	26	622,754	38	1.45	1981
Uno	276,217	2	1,379	0	0.69	2019
Totales	11,081,375	100	1,641,184	100		

Fuente: Superintendencia de Pensiones. Datos actualizados al 15 de diciembre de 2021.

La AFP MODELO, la segunda más reciente que se incorpora al mercado de pensiones, cuenta con la más baja comisión. Esta AFP entra en la modalidad de *licitación* que realiza el Estado de Chile, que opera para las nuevas personas que ingresan al mercado de trabajo de manera legal y asalariada. Es decir, a cada nuevo trabajador que comienza a laborar con un contrato formal y escrito se le afilia automáticamente/obligatoriamente a la AFP Modelo. Sin perjuicio de lo anterior, los nuevos cotizantes se pueden cambiar a otra AFP vigente en el mercado.

GRÁFICA 1. PORCENTAJE (%) DE AFILIADOS ACTIVOS Y AFILIADOS PENSIONADOS POR VEJEZ, SEGÚN AFP



En la gráfica 1 se visualizan las proporciones en cómo se encuentran presentes las siete AFP vigentes en Chile. El 64% del total (1 189 722) de las cuentas en este sistema de pensiones está administrada por las AFP más longevas, u originarias, del sistema que parten en el año 1981.

5. Constitución de sujetos laborales y previsionales

En relación con las estadísticas disponibles en la serie de datos de la Superintendencia de Pensiones de Chile, intentamos visualizar la cobertura que tiene el sistema de AFP para los trabajadores independientes. Los datos disponibles desde el año 1986 (gráfica 2), hasta el año 2021 ha variado, de extremo a extremo, solo en 0.8% en la categoría de trabajadores *independientes*. Estos datos son contundentes en relación con las observaciones que tiene la OIT, que detecta la baja cobertura para los trabajadores independientes. En Chile, según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), para el trimestre julio-septiembre 2021, se estima que en Chile existen 1 869 910 trabajadores independientes (por cuenta propia), proporcionalidad de participación, de esta categoría laboral, en la ocupación del país que se ha mantenido en las últimas décadas (gráfica 3) . Si lo contrastamos con las cuentas de la Superintendencia de Pensiones, nos arroja que solo 41 886 trabajadores en esta condición se han afiliado al sistema de AFP.

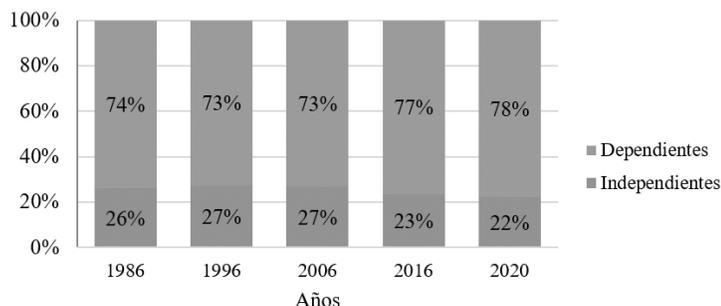
GRÁFICA 2. PORCENTAJE DE LOS AFILIADOS ACTIVOS SEGÚN TIPO DE COTIZACIÓN EN RELACIÓN CON EL TOTAL DE CUENTAS ADMINISTRATIVAS POR LAS AFP, AÑO 1986-2020



Fuente: Con base en los datos de la Superintendencia de Pensiones de Chile.

Sobre la anterior cuestión habría que profundizar con una indagación sobre la continuidad mensual de sus cotizaciones o, como se conoce comúnmente, «lagunas previsionales», ya que un indicador sería la cantidad o proporción de afiliados (cuentas individuales), y otro indicador sería la *continuidad mensual* de las cotizaciones de los afiliados a alguna Administradora de Fondos de Pensiones.

Estas gráficas nos entregan datos relevantes para abordar una problemática fundamental en este tipo de discusión previsional, desde la perspectiva de la sociología del trabajo, que es la concepción de trabajo, y del sujeto laboral, desde la cual se cimenta el actual sistema de pensiones chileno, ya que queda en evidencia que los y las trabajadoras independientes han quedado excluidos –desde el inicio del sistema– de una cobertura de jubilación en relación con su trabajo, por lo cual la mayoría solo podría optar por una «pensión básica solidaria de vejez», que en la actualidad no llega ni siquiera al 50% del salario mínimo (SM) en Chile.

GRÁFICA 3. OCUPADOS SEGÚN CATEGORÍA LABORAL EN CHILE, AÑO 1986-2020

Fuente: Con base en datos del Instituto Nacional de Estadística de Chile. Serie de datos históricos, trimestres octubre-noviembre-diciembre, de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) (años 1986–2021).

Lo anterior se transforma en un problema no tan solo económico ni previsional, sino social, ya que esta exclusión, a la posibilidad de optar por jubilaciones por encima del salario mínimo considera, a casi un cuarto de la ocupación laboral (gráfica 3), lo que se complejiza si se incluye la variable de la informalidad de las ocupaciones (sean dependientes o independientes). Por lo cual se hacen necesarias legislaciones que consideren los antecedentes empíricos de la dinámica laboral del país.

Esta tendencia, o persistencia de ocupaciones de carácter «independiente», no parece que sea una dinámica que se revierta, ya que desde hace varias décadas la ocupación de carácter independiente ha ido aumentando, o por lo menos se ha mantenido, principalmente en el sector de los servicios, disminuyendo la ocupación en las industrias manufactureras (De la Garza, 2005). Sin embargo, este cambio o giro hacia la ocupación en los servicios ha traído consigo también la reconfiguración de las ocupaciones, perfilándose con características cercanas a lo que actualmente se está entendiendo como precariedad laboral (Blanco y Julián-Vejar, 2019; Mora, 2012).

Al igual como se dio en los inicios de la sociología del trabajo, influida por el marxismo, siendo una referencia el tratado de sociología del trabajo de G. Friedmann y P. Naville (1978), la centralidad de los estudios de casos y el análisis teórico se fundamentaba en los trabajadores de las industrias manufactureras y sus derivadas organizaciones colectivas, como son los sindicatos. Sin embargo, este énfasis coloca en el centro dos aspectos de interés, pero que sin duda están le-

jos de realizar un adecuado acercamiento a la compleja realidad sociolaboral de Chile y de los países de la región latinoamericana.

El primer aspecto en el que se centran los estudios «clásicos», que aún tienen influencia en los estudios laborales, se da a nivel de la ocupación. Es decir, las características objetivas de los trabajos o empleos, los cuales se pueden describir como ocupaciones de carácter dependientes, con cierta estabilidad laboral, con posibilidad de organización sindical y vinculados a actividades industriales. El segundo aspecto se puede problematizar como los «sujetos laborales» que trabajan en estas «ocupaciones», a los cuales se les puede caracterizar en relación con las condiciones de trabajo en las que se ocupan. Es decir, si están o no formalizados, y si están o no cubiertos por los aspectos de la seguridad social vigente en el país de análisis. Por ello, podemos hablar que se desarrolla una constitución de una diversidad de «sujetos» laborales (De la Garza, 2005: 13), los cuales divergen en sus características sociolaborales y, para nuestro caso de interés, previsionales.

Esta diversidad de sujetos laborales, en el marco de una precariedad laboral y social generalizada (Julián-Vejar, 2021), se ha dinamizado y matizado en relación con sus características laborales particulares, por medio de fenómenos laborales y económicos como los es la flexibilidad laboral, por medio de la cual se ha ampliado la individualización contractual, dinámica más que significar un «nuevo fenómeno» —ya que ha existido en las distintas épocas del capitalismo— en la actualidad toma un nuevo protagonismo reforzado, y adoptado en términos de estrategias manageriales o empresariales, desde los años ochenta, con el fin de «disminuir costos, y la búsqueda de vías para aumentar la de velocidad respuesta y la mejorar de la calidad y la productividad» (Irranzo y De Paula, 2006: 269). Con estos «nuevos» objetivos, acompañado por las constantes amenazas de movilizar o trasladar los capitales de inversión, el empresariado actualiza la represión contra el «poder asociativo de los/as trabajadores/as» (Julián-Vejar, 2017: 55; Silver, 2005), como serían los sindicatos que pudieran representar los intereses de sus asociados, y poder implicarse en las discusiones y reformas previsionales.

En relación con estas (nuevas) estrategias manageriales o empresariales (de control), y la jerarquización de la fuerza de trabajo, sujetos laborales diferenciados, por ejemplo, al contar o no con prestaciones sociales, este tipo de relaciones laborales quedan adaptadas a cada contexto nacional (Edwards, 1994). Por ejemplo, por medio del reconocimiento y legislación de la subcontratación, u *outsourcing* (Leiva, 2009), o la validación del trabajo de «a honorarios» de profesionales por medio de contratos comerciales de «prestación de servicios profesionales»

entre personas y empresas (Soto y Gaete, 2013), lo cual contribuye a una distorsión de la dependencia de las relaciones laborales, y de paso en la cobertura previsional, en este tipo de ocupaciones y sujetos (Irranzo y De Paula, 2006: 268).

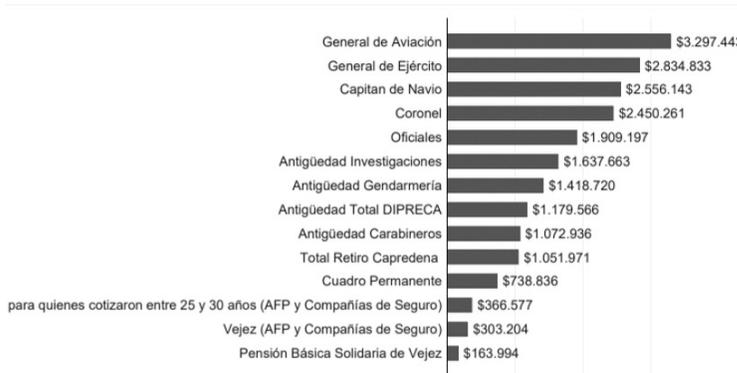
La compleja articulación de las dimensiones descritas, entre un nivel estructural (ocupaciones) y un nivel micro (sujetos laborales), y la dinámica relacional entre estos niveles, no tan solo segmentaría el mercado de trabajo a modo simbólico, sino también en términos económicos. Ya que esta segmentación se traduce, o se hace observable, en el tipo y nivel de jubilación que están teniendo las personas que no pueden optar más que a una pensión solidaria o las personas que pudieron cotizar individualmente para su cuenta previsional.

6. (In)suficiencia de las pensiones en Chile

Mientras tanto, en términos de los montos en dinero de pensiones, en la ilustración 2 podemos visualizar las diferencias, esta vez en promedios, de los distintos sistemas de pensiones según los sistemas que coexisten en la seguridad social chilena. En Chile, el salario mínimo (SM) actual está en \$350 000 pesos chilenos (\$8915 mexicanos o \$US 437). Como se puede ver en la ilustración 2, las pensiones más abultadas se encuentran en la categoría «retiro de oficiales», pertinente para las pensiones de DIPRECA y CAPREDENA, que en promedio rondan los \$US 2400 o los \$48 000 mexicanos. Traduciéndose en salarios mínimos, serían unos 5.4 SM.

En tanto, las pensiones del sistema de FF. AA. y de Orden, que son las más bajas, en promedio parten desde los \$738 836 pesos chilenos, correspondiente a la categoría de retiro de «cuadro permanente», lo que en dólares se traduciría en \$US 928 o unos \$19 000 mexicanos. Traduciéndose en salarios mínimos, serían unos 2.1 SM chileno.

ILUSTRACIÓN 2. COMPARACIÓN DE DISTINTAS MODALIDADES DE PENSIÓN PAGADAS EN CHILE ORDENADAS DE MENOR A MAYOR



Fuente: Fundación SOL, con base en datos solicitados por *Ley de Transparencia* a DIPRECA y CAPREDENA, y datos publicados por la Superintendencia de Pensiones.

Nota: * Los montos de las pensiones de vejez (edad y anticipada) pagadas por las AFP y Compañías de Seguro incluyen el Aporte Previsional Solidario.

****** Corresponde a las pensiones de vejez para personas que cotizaron entre 25 y 30 años. (citado en Kremerman y Gálvez, 2021: 23).

Para recién ver las pensiones del sistema masivo de capitalización individual, nos tenemos que centrar en la categoría «vejez», es decir, las personas que cumplen 65 años y 60 años, hombres y mujeres, respectivamente. En el caso de las personas que pudieron cotizar en sus fondos individuales, durante la mayoría de su etapa laboral, y de manera interrumpida (sin «lagunas previsionales») el monto promedio de las pensiones apenas supera en un 4.7% el salario mínimo actual («vejez edad para quienes cotizaron entre 25 y 30 años», ver Ilustración 2). Lo anterior nos habla de la crítica a la solvencia que presenta este sistema de pensiones masivo, que para la OIT lo categoriza como un sistema de pensiones mixtos (ya que el Estado debe absorber sus deficiencias por medio, en el caso chileno, del «pilar solidario»).

Las estimaciones que se realizaban en el año 2001 proponían que el sistema de pensiones chileno para el año 2014 iba a tener una tasa de reemplazo del 43% (Tobar, 2018: 44). Sin embargo, la reciente indagación de la Fundación SOL no entrega datos penosos y críticos. Las personas que implementaron este sistema por la fuerza en dictadura, prometieron por lo menos una tasa de reemplazo de hasta 80%, con una rentabilidad—por medio de la administración privada de los fondos de pensiones— del 5%. «La tasa de reemplazo mediana para las personas

que se jubilaron durante la última década es de 20% sin subsidios del Estado, es decir, el 50% de los pensionados obtienen menos del 20». A pesar de que durante el periodo de año que va entre 1981 al 2018 la rentabilidad promedio ha sido de un 7.81%, tenemos una mediana en la tasa de reemplazo del 20% (lejos de las estimaciones que se hacían en el año 2001) (Kremerman y Gálvez, 2019a: 5).

Hoy día, sobre el 50% de las pensiones que son percibidas se están *entregando* por medio de las instituciones que conforman el pilar «contributivo» de los sistemas de pensiones en Chile. Sin embargo, aún quedan resabios de *pensionados* que perciben ingresos por medio de instituciones de pensiones «no contributivas» para civiles, como es el Instituto de Previsión Social (IPS), que aglutina a las personas que pudieron/decidieron quedarse en el sistema de reparto anterior, representando una institución que hasta el momento tiene una función de *transición* de los pensionados o jubilados con el sistema antiguo. Específicamente el IPS dejará de existir como tal cuando se acabe la «necesidad» por la cual se creó: esperar que muera la generación jubilada por medio del sistema antiguo.

7. Experiencia para México

Los datos que caracterizan el actual sistema de pensiones en Chile demuestran dos grandes problemas que considerar para discutir soluciones en relación con las pensiones. La primera trata la insuficiencia de las pensiones entregadas a las personas jubiladas, ya sean pensiones básicas solidarias y las pensiones por vejez, ya sea de personas que tuvieron lagunas previsionales y de personas que pudieron cotizar ininterrumpidamente durante su etapa laboral activa, ya que la mayoría de estas se encontraría por debajo del salario mínimo en Chile.

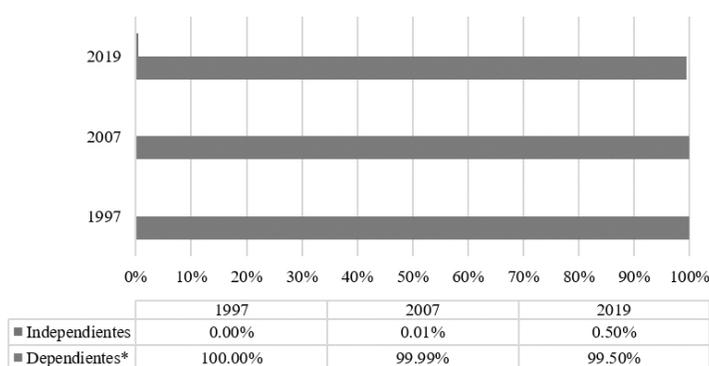
Además, de las evidentes diferencias de pensiones que existen para los trabajadores que se encuentran cubiertos por el sistema de AFP, frente al otro sistema previsional que coexiste y que entrega cobertura a las personas que en las Fuerzas Armadas y de Orden, lo cual representa una segmentación social que ha permanecido desde la dictadura.

El segundo problema que ha sido transversal desde el inicio del sistema ha sido la no cobertura de las personas que se ocupan de manera independiente. Haciendo el alcance para el caso mexicano, la serie de datos de las personas afiliadas a las Afores, sistema homólogo al de AFP en Chile, según su categoría de

dependencia laboral se muestra la misma tendencia. Sin embargo, con una exclusión mayor en el caso de los trabajadores/as independientes.

A pesar de la rotunda presencia de cuentas administradas por las Afores de trabajadores «dependientes», no todas, y ni siquiera la mayoría de estas, están cotizando activamente. Según los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), del primer trimestre del 2019, la mayoría de los/as «trabajadores/as asalariados y subordinados» no tiene la posibilidad de ahorrar para el retiro o la pensión. Según los datos de esta entrega trimestral, del total (36 864 968 personas) de esta categoría de trabajadores del mercado laboral mexicano solo un 46.5% (17 160 353 personas) tiene la posibilidad de cotizar, por medio de su trabajo, para su plan de retiro, ya sea por la modalidad del SAR o AFORE.

GRÁFICA 3. PORCENTAJE DE TRABAJADORES DEPENDIENTES* E INDEPENDIENTES SEGÚN EL TOTAL DE CUENTAS ADMINISTRATIVAS POR AFORES, AÑO 1997-2019



Fuente: Con base en las series históricas del consar.

*Trabajadores Registrados, Trabajadores imss, Trabajadores issste, Trabajadores Asignados, Trabajadores Asignados con Recursos Depositados en Siefores, Trabajadores Asignados con Recursos Depositados en Banco de México.

Haciendo un pequeño cruce de variables, nos podemos percatar de una tendencia mundial, que sería la feminización de la pobreza o de la precariedad, del total que declara que sí puede cotizar (17 160 353 personas) mediante la modalidad SAR o AFORE, el 60.3% (10 345 259) son hombres, mientras que el restante 39.7% (6 815 094) son mujeres.

En el caso de Chile, según los datos de la encuesta homóloga, Encuesta Nacional de Empleo (ENE), el 82.4% (5 119 749) del total de los trabajadores asalariados y subordinados (6 210 113) cotizan en *el sistema previsional o pensiones*. Pero hablando en relación con el total de las personas ocupadas (7 659 651), las personas que están *cubiertas* por el sistema previsional representan un 66.8%. Esta proporción duplica la proporcionalidad que está cubierta por el ahorro previsional con el caso de México. Realizando el cruce con la variable de sexo de los trabajadores, un 58% (2 969 442) de las personas que sí cotizan son hombres, mientras que el 42% (2 150 307) son mujeres. Datos que nos ofrecen un panorama similar, en estos términos, con el caso mexicano.

A pesar de que haya diferencias en la *cobertura* que logra el sistema de pensiones en cada país, se asemejan mucho en el objetivo principal de estos regímenes: la insuficiencia en la tasa de reemplazo de los salarios. En Chile, tras casi cuatro décadas desde que se privatizó la jubilación, en la actualidad ya se han pensionado las personas que han podido *cotizar* casi toda una vida laboral activa (entre 25 y 30 años), sin que la mayoría de ellos/as logre satisfacer la condición de salario mínimo. A pesar de la reforma realizada en el 2008 (Chile), que incorporó un pilar solidario, no logran superar el umbral del salario mínimo.

En México, aún faltan varios años para que se evidencien los resultados de las Afores, a un corte que logre cumplir con las condiciones estipuladas por estas: las 1000 semanas de cotización, lo cual se traduciría en 19 años, bajo este tipo de régimen de pensión. Pero el futuro no parece muy auspicioso, si consideramos el proyecto original que se aplicó en Chile, que ni con 25 a 30 años de cotización se consigue un SM. En México, durante el presente año se ha comenzado a debatir y a proponer elevar el porcentaje de cotización de los trabajadores, como también de proyectar la posibilidad de aumentar las edades mínimas (para hombres y mujeres) como condición para jubilarse.

En relación con lo anterior, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) realiza las estimaciones de cuánto impactaría el aumento de la edad de jubilación de 65 a 68 años, en términos del monto de la pensión en pesos. Las *mejoras* que se podrían presentar con esta modificación de ley se reflejarán en un aumento de 6.7% en los pesos que, de cada pensión en promedio, han pasado de \$3843 a \$4101 (CONSAR, 2019: 10).

Mediante la revisión de los datos que pudimos citar, también nos aparece una dimensión que se podría problematizar como una *desigualdad en la cobertura*, ya que los sistemas de pensiones privatizados tienen un sesgo estructural en su

objetivo – generar pensiones de vejez solventes– para los trabajadores independientes. Cuestión que la OIT observa y comenta como un problema y desafío para la mayor parte de los sistemas de pensiones centrados en el pilar de no-contributivo. Es decir, en los sistemas de pensiones que se basan principalmente en el ahorro o cuentas individuales de trabajadores cotizantes (OIT, 2019: 98).

Este problema estructural, sobre la incorporación de los trabajadores a cuenta propia, puede vincularse como expresión de que los sistemas de pensiones se han fundamentado en una noción limitada del trabajo y de los sujetos laborales, lo cual urge ampliar esta concepción para reconocer la diversidad de sujetos laborales (independientes, informales, trabajo de reproducción, familiar no remunerado, entre otras expresiones) (De la Garza, 2005). Quienes pueden tener característica de *dependencia económica*, aunque sean «independientes», ligado a las características de esta posición en la ocupación, como son los salarios variables, múltiples clientes/«empleadores», trabajo a domicilio, entre otras características. Cuestiones donde la OIT también ha caracterizado y realizado recomendaciones para los Estados, con el fin de ampliar la cobertura de la seguridad social de estas personas.

En Chile y en México, la pirámide demográfica se está invirtiendo (la gente vive más y tienen menos hijos), lo que presenta importantes desafíos para cumplir con el derecho humano de la seguridad social, y en este caso de la jubilación digna o decente de los trabajadores que salen o quieren salir del mercado de trabajo. Hasta el momento, la receta de la privatización de la seguridad social, y de otros aspectos que podrían ser considerados como derechos sociales, sus resultados dejan mucha distancia con las expectativas que plantean, lo que puede derivar en *malestar social*. Malestar que, en los últimos dos años, en Chile se tradujo en conflicto social abierto y que ha derivado en un proceso constituyente inédito en términos de la composición de las personas que han sido mandatadas para redactar la nueva Constitución del país, considerando la paridad de género y cupos reservados de representantes de pueblos indígenas, como una solución institucional al conflicto social que quedó en evidencia desde octubre de 2019.

Referencias

Blanco, O. y Julián-Vejar, D. (2019). Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista. *Revista CEPAL*, 129, Diciembre,

- 99–137. <<https://www.cepal.org/es/publicaciones/45009-tipologia-precariedad-laboral-chile-la-precariedad-como-fenomeno-transclasista>>.
- CONSAR (2019). La edad de retiro en el SAR. *Apuntes sobre el SAR*, 1. 23 de octubre de 2019. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. <<https://www.gob.mx/consar/articulos/apuntes-sobre-el-sar>>.
- Cortez-Monroy, F. y Salinas, C. (2020). No pago de las pensiones de alimentos; el camino hacia una solución definitiva. *Ciper Académico*, 29 de diciembre 2020. <<https://www.ciperchile.cl/2020/12/29/no-pago-de-las-pensiones-de-alimentos-el-camino-hacia-una-solucion-definitiva/>>.
- Damián A. y Rosales, A. (2018). La transformación de los sistemas de pensiones en México y sus consecuencias en la pobreza. En Araceli Damián (coord.), *Problemas contemporáneos de la seguridad social: América Latina y México*. LXIII Legislatura. Cámara de Diputados. México. ISBN: 978-607-8501-75-5.
- De la Garza E. (2011). Problemas conceptuales, relaciones de trabajo y derechos laborales de los trabajadores informales. En *Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de estadística y geografía*, vol. 2, núm. 3 Septiembre-Diciembre. INEGI, México.
- De la Garza, E. (2005). Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. En Enrique de la Garza (ed.). *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. CLACSO, 9–17.
- De Mattos, A. (2016). Financiarización, mercantilización y metamorfosis planetaria: lo urbano en la valorización del capital. *Sociologías*, 18(42).
- Edwards, P. (1994). A Comparison of National Regimes of Labor Regulation and the Problem of the Workplace. En Bélanger et al. (eds.). *Workplace industrial Relations and the Global Challenge*. New York: ILR Press, 23–42.
- González, C. y Campos, C. (2020). El flujo de opinión sobre el sistema de pensiones en cuatro géneros de la prensa chilena: cobertura, voces y problemáticas. *Logos: Revista de Lingüística, Filosofía y Literatura*, 30(1), 138–153. doi: 10.15443/RL3012.
- Irranzo, C. y De Paula, M. (2006). La subcontratación laboral en América Latina. En Enrique de la Garza (coord.). *Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques*. De la Garza Toledo (coord.). Anthropos, UAM-Iztapalapa, 268–287.
- Joignant, A., Garretón, M., Somma, N. & Campos, T. (2020). Informe Anual Observatorio de Conflictos 2020. Santiago, Chile: COES.
- Julián-Vejar, D. (2017). Readecuaciones del modelo neocorporativo sindical en Chile. Sombras de un escenario de crisis, acuerdos y revitalización. *Revista de Ciencias*

- Sociales*, segunda época, año 9, núm. 31. Bernal, Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes, otoño, 39–59.
- Julián-Vejar, D. (2021). Sociedades precarias. Sobre la relevancia de la precariedad en las sociedades contemporáneas. *Estudios Políticos*, 61. Universidad de Antioquia: 179–203. doi: 10.17533/udea.espo.n61a08.
- Kremerman, M. y Recadero Gálvez. (2019a). ¿AFP para quién? Dónde se invierten los Fondos de Pensiones en Chile. *Ideas para el Buen Vivir*, 15. ISSN 0719-6741.
- Kremerman, M. y Recadero Gálvez (2019b). Pensiones por la fuerza. Resultados del sistema de pensiones de las Fuerzas Armadas y de Orden. *Ideas para el Buen Vivir*, 17. ISSN 0719-674.
- Kremerman, M. y Recadero Gálvez (2021). Pensiones por la fuerza. Resultados del sistema de pensiones de las Fuerzas Armadas y de Orden. Documento de Trabajo área de Seguridad Social. Estudios Fundación SOL. ISSN 0719-6695.
- Leiva, S. (2009). La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para su análisis. *Revista Polis*, 8(24), 111–131.
- Marcial, A. (2019). Financiarización, empleo y relaciones laborales en la industria automotriz en México 1. *Ola Financiera*, (34), 88–121.
- Merton, R. (1983). On Consumption Indexed Public Pension Plans, Financial Aspects of the US Pension System.
- Mora, M. (2012). La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución. *Trabajo*, Año 5, núm. 9, enero-junio, tercera época: 89–124.
- +OIT (2017). Informe Mundial sobre la Protección Social 2017–2019. La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Ginebra: OIT, 2017. ISBN 978-92-2-330987-9.
- Pérez, D. y Osorio, S. (2021). Anti-Neoliberal Revolt and General Strike in Chile 2019. En Dario Azzellini (ed.). *If Not Us, Who? Workers Worldwide Against Authoritarianism, Fascism and Dictatorship*. Rosa Luxemburg-Stiftung, 2021: Hamburg, 48–54. ISBN 978-3-96488-088-8.
- Silver, B. (2005). *Fuerza de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Akal.
- Soto, Á. y T. Gaete (2013). Tensiones en la construcción identitaria individualizada en el trabajo flexible. *Universitas Psychologica*, vol 12, núm. 4, octubre-diciembre, 1167–1180.
- Tobar, N. (2018). La experiencia chilena en el derecho de la seguridad social. En Araceli Damián (coord.). *Problemas contemporáneos de la seguridad social:*

América Latina y México. México: LXIII Legislatura. Cámara de Diputados. ISBN: 978-607-8501-75-5.

Ubeda, C. (2004). Fusiones y adquisiciones. Efecto en los retornos del accionista: caso de AFP Provida. Seminario para optar al título de ingeniero comercial. Semestre otoño 2004. Universidad de Chile: Santiago de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108292/ubeda_c.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

Estadísticas referenciadas

INE (2019). Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Instituto Nacional de Estadística (INE). <<https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>>.

INE (2017). Encuesta Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2017. Instituto Nacional de Estadística y Observatorio Social, del Ministerio de Desarrollo Social.

INEGI (2019). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Primer trimestre 2019.

Superintendencia de Pensiones (Chile). <https://www.spensiones.cl/sAFP'sstats/stats/.sc.php?_cid=0>.

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR-México). <<https://www.consar.gob.mx/gobmx/aplicativo/siset/Enlace.aspx>>.

Referencias legislativas

Decreto Ley 2448. Modifica regímenes de pensiones que indica. Ministerio de Hacienda. Fecha de Publicación: 09-02-1979. Fecha de Promulgación: 26-12-1978. Última Modificación: 16-FEB-2019 Decreto 2. URL: <<https://www.leychile.cl/N?i=6924&f=2019-02-16&p=>>>.

Decreto Ley 3500. Establece un nuevo sistema de pensiones. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Fecha de Publicación: 13-11-1980. Fecha de Promulgación: 04-11-1980. Última Modificación: 02-02-2019. Ley 21133. URL: <<https://www.leychile.cl/N?i=7147&f=2019-02-02&p=>>>.

RESEÑAS

*Thomas Piketty (2019). Capital e ideología.
Editorial Grano de Sal*

Gabriel Alberto Rosas Sánchez¹

Esta interesante y extensa obra, de más de 1200 páginas en su versión al español, del economista francés tiene por objetivo central comprender los mecanismos que permiten preservar y reproducir los regímenes desiguales desde la antigüedad hasta la fecha. Para ello, el concepto principal, que en el título se enuncia, es la ideología. En efecto, para el autor es el conjunto de ideas y discursos que describen el modo en que debería estructurarse una sociedad, tanto en su dimensión social, económica y política; asimismo, permite construir una narrativa acerca del régimen de propiedad.

El libro muestra que cada momento histórico ha legitimado las relaciones de propiedad, procedimientos legales y reglas de cada grupo social, incluyendo el papel de la propiedad privada y pública, pero también de la inmobiliaria y financiera, de la propiedad sobre el suelo y el subsuelo, del esclavismo y la servidumbre, de la propiedad intelectual e inmaterial, así como de la regulación de las relaciones entre propietarios y arrendatarios, nobles y campesinos, amos y esclavos, accionistas y asalariados.

El libro se divide en 4 secciones integradas en total de 17 capítulos donde resalta el carácter histórico del texto soportado sobre un complejo acervo estadístico que permite arribar a las principales tesis que se intentan presentar en esta reseña; además, acompañado de un profundo andamiaje literario que complementa perfectamente la explicación de diversos temas y que se ha vuelto un sello característico del profesor de la Paris School of Economics.

En una Vasta introducción, el autor manifiesta contundentemente que la desigualdad se debe principalmente al aspecto ideológico y político que se ha encargado de construir una estructura social que legitima la riqueza de la clase privilegiada y reproduce los mecanismos legales, económicos y políticos para perpetuar el poder.

¹ Estudiante del doctorado en Ciencias Económicas de la Universidad Autónoma Metropolitana. <rosassánchezgabriel@gmail.com>.

Para explicar el actual estado de las cosas, es necesario remontarse a distintas épocas históricas. De esta manera, la parte I del libro titulada «Los regímenes desigualitarios en la historia» dedica el capítulo 1 a *Las sociedades ternarias*. Este tipo de organización integradas por el Clero, la nobleza y el pueblo, tuvo su auge desde la Europa cristiana hasta la Revolución Francesa. A este tipo de sociedad se debe la aparición del Estado centralizado. Su importancia en el análisis radica en la consolidación ideológica donde el discurso autoritario, jerárquico y violentamente desigual, permitió a las élites religiosas y militares establecer su dominación.

El sistema trifuncional justifica la desigualdad bajo la idea de que cada uno de los tres grupos tiene una función específica (una función religiosa, militar y laboral) y dicha tripartición beneficia potencialmente a toda la comunidad. Sin embargo, de acuerdo con el autor, esta época heredó la narrativa vigente en la actualidad acerca de las desigualdades vinculadas a los diferentes estatus dentro de la clase trabajadora y a los orígenes étnico-religiosos.

El capítulo 2 *Las sociedades estamentales europeas, poder y propiedad*, contextualiza a las sociedades ternarias en Francia. La división social comprendía a los oradores (Clero), los bellatores (encargados de la guerra o integrantes de la nobleza) y laboratores (trabajadores de la tierra). De acuerdo con el discurso funcional, los laboratores tenían que aceptar el destino y respetar el orden del mundo. Aquellos que no creían eran sometidos a duros castigos corporales. El transitar de esta época provocó que el porcentaje de la nobleza y el Clero representará aproximadamente el 3.5% de la población total entre los siglos XIV y XVII. En cambio, poseían casi la mitad de las tierras del reino de Francia: alrededor del 40-45 por ciento.

Algo muy interesante resalta este capítulo al referirse al vínculo entre los apellidos nobles y la concentración de la riqueza. Efectivamente, en el barrio parisino existía un 0.1% de apellidos correspondientes a la nobleza y concentraban el 50% de las herencias, ligando así un fenómeno actual que se estudia en la literatura acerca del lazo sanguíneo en las clases altas que, además de preservar las riquezas, conserva un círculo familiar exclusivo.

Siguiendo al autor, la Revolución de 1789 alteró radicalmente este equilibrio, especialmente para el Clero. Las propiedades eclesiásticas fueron reducidas radicalmente como resultado de la confiscación de los bienes de la Iglesia provocando una transformación en la propiedad. Para 1780, el 15% de las tierras pertenecía a la Iglesia y cerca del 25% de tierras, inmuebles, activos financieros y otras fuentes de ingresos, incluyendo la capitalización del diezmo eclesiástico.

Este fenómeno era similar en otras naciones europeas como España donde el 25 y 30% de las propiedades pertenecían al mismo estamento.

En concreto, las sociedades trifuncionales se caracterizan principalmente por un dominio notable de los recursos y bienes de una sociedad. Dentro de los estratos, la Iglesia marcó un precedente en los términos de la propiedad. Siguiendo a Piketty, el derecho moderno social no nació en Inglaterra en el siglo *xvii*, ni fue resultado de la Revolución Francesa. Por el contrario, son las doctrinas cristianas las que moldearon el derecho a la propiedad a lo largo de los siglos para asegurar la sostenibilidad de la Iglesia como organización religiosa a costa de un discurso que castiga a quien no acepte el orden del mundo.

La invención de las sociedades propietaristas es el título del capítulo 3, donde se analiza el tránsito de las sociedades trifuncionales hacia esta nueva figura. El economista francés señala que la Revolución Francesa, en el afán de terminar con los privilegios del Clero y la nobleza, cimentó las bases para una sociedad propietarista desigual desde 1800 hasta 1914.

El nuevo panorama cambió las nociones del derecho sobre la propiedad. Fueron abolidos los derechos fiscales, inició la nacionalización de los bienes de la Iglesia, se dismantelaron los servicios religiosos, como la educación y hospitalario y, sobre todo, transformó el antiguo esquema de derechos sobre la tierra terminando con la herencia divina y creando un esquema de propiedad privada y Estado centralizado gracias a la aparición de un registro catastral que llevaba el registro de cada dueño.

En opinión del autor, la Revolución Francesa intentó transferir el poder de las élites nobiliarias y clericales al Estado central sin la ambición de una redistribución justa de la propiedad debido a la ausencia de reformas fiscales de gran profundidad. En efecto, el nuevo esquema fiscal adoptó una forma general de impuestos estrictamente proporcionales; es decir, con un mismo tipo impositivo moderado para todos los niveles de renta o de patrimonio, ya sean pequeños o grandes, y resistiéndose a un impuesto gradual sobre las rentas que iba del 5 al 75% tal como propuso Louis Graslin en 1767. La débil reforma fiscal dividió las opiniones entre los intelectuales, aquellos radicales como Diderot quienes apoyaban el proyecto de Graslin y los moderados como Voltaire.

De las acciones descritas se derivan los puntos clave de la ideología propietarista basada en la promesa, apunta Piketty, de estabilidad social y política gracias a la emancipación individual que permitía el derecho a la propiedad. Es decir, basta con eliminar los privilegios, los impuestos, establecer igualdad de acceso

a las diferentes profesiones y al derecho a la propiedad para que las viejas desigualdades desaparezcan rápidamente. El marco jurídico es abierto para que cualquier persona pudiera beneficiarse del Estado de derecho. Sin embargo, cuestiona fuertemente el autor, en el fondo se sigue sacralizando los derechos de propiedad establecidos en el pasado, cualquiera que sea su escala y su origen.

La Revolución no se atrevió a cuestionar los derechos de propiedad pasados, fue un proceso de negociación que no atacó las fortunas y herencias forjadas a base de violencia y sometimiento. En palabras del economista, no se destapó la caja de pandora en busca del respeto absoluto a los derechos de propiedad previamente adquiridos para evitar el caos claramente reflejado en la ausencia de políticas redistributivas de las fortunas creadas en el pasado, sacralizando la propiedad privada y no abrir el espacio a otro tipo de propiedad. Dichas acciones invisibilizaron las desigualdades creadas en el pasado.

El capítulo 4 *Las sociedades propietaristas: el caso de Francia*, avanza en las consecuencias que causó la ideología propietarista durante la Belle Époque, época que va desde 1800 hasta la Primera Guerra Mundial. En concreto, la concentración de la propiedad privada siguió incrementando durante este periodo. El 1% más rico pasó de concentrar el 45% de la riqueza en 1800 al 55% en 1910. La clase rica parisina logró diversificar su patrimonio en propiedades inmuebles y activos financieros. La preponderancia de acciones, bonos, depósitos y otros activos monetarios sobre las inversiones inmobiliarias expresa una realidad profunda: la élite propietaria de la Belle Époque es ante todo una élite financiera, capitalista e industrial.

Este análisis lleva al autor afirmar que la desigualdad de la Belle Époque basada en la ideología propietarista es tan actual como el origen de la desigualdad moderna. De esta forma, se demuestra que el capital nunca ha descansado y siempre evoluciona. La Belle Époque encarna la modernidad del primer gran momento de globalización financiera y comercial que vivió el mundo. Asimismo, se trata de un mundo violentamente desigualitario, en el que el 70% de la población fallece sin ninguna propiedad y en el que el 1% de los fallecidos posee casi el 70% de todo lo que hay por poseer.

De acuerdo con el economista francés, la primera globalización económica causó una gran ola de desigualdad gracias al conservadurismo fiscal que se tuvo y el miedo a no abrir el conflicto con los actores dominantes del antiguo régimen. La sociedad propietarista que floreció en Francia entre 1815 y 1848 se edificó sobre un sistema de propiedad y sistema político que garantizaba su sosteni-

bilidad, justificando la desigualdad en la falta de acción de los individuos para aprovechar su libertad, similar al discurso meritocrático actual.

En esta línea, el autor muestra claramente la relación entre la ideología propietarista y el capitalismo. Si bien la primera se desarrolló en sociedades preindustriales, centró su interés en la protección y expansión de la propiedad privada, mientras el capitalismo no es sino un endurecimiento del propietarismo en la era de la gran industria, con relaciones de propiedad cada vez más tensas entre el capital y el nuevo proletariado urbano.

La parte I del libro concluye con el capítulo 5, *Las sociedades propietaristas: los casos europeos*, donde el autor observa que las consecuencias de las sociedades propietaristas son similares en otras naciones. Por ejemplo, en Reino Unido a finales del siglo XIX cerca del 80% de la tierra seguía siendo propiedad de 7000 familias nobles equivalente al 0.1% de la población. Al igual que el caso francés, el campo de la política estaba dominado por la aristocracia.

En concreto, existía una disputa ideológica entre la Cámara de los Comunes y la Cámara de los Lores, esta última representando los grandes capitales y fortunas heredadas del antiguo régimen. Dicho estamento se encargaba de las cuestiones en materia fiscal, presupuestaria y sobre los derechos de propiedad. De acuerdo con el autor, la Cámara de los Lores era la institución política garante del nuevo orden propietarista y de la hiperconcentración patrimonial que justifica el orden de la sociedad y la configuración de clases.

El gran nivel desigualitario se manifestó en la derrota del bando conservador entre 1909 y 1911 con el ascenso de la Cámara de los Comunes, aunado al temor de las revueltas causadas por el mismo problema en Estados Unidos. Para evitar ello, comenzó una ola de reparto de tierras en Irlanda.

En conclusión, las sociedades trifuncionalistas evolucionaron hacia sociedades propietaristas que construyeron un discurso ideal acerca del funcionamiento de la sociedad. Como resultado, la primera era de la globalización económica generó un nivel de desigualdad patrimonial mayor debido a la consagración del capital privado y las débiles medidas fiscales que no atentaron contra las riquezas obtenidas en el viejo régimen. Las sociedades propietaristas sacralizaron el derecho de propiedad, que terminó por amenazar la estabilidad misma del sistema y produjo su propia autodestrucción a inicios del siglo XX.

El capítulo 6, *Las sociedades esclavistas. La desigualdad extrema* abre la sección II del texto donde se muestran las consecuencias del dominio europeo sobre las

naciones colonizadas. Para el autor, con el tiempo esta herencia colonial se suma a los factores que explican las graves desigualdades que viven estos países.

De manera general, durante el siglo *XIX* naciones como Reino Unido y Francia comenzaron un proceso de liberalización de esclavos por miedo que aconteciera una revuelta como en Estados Unidos. Además, existía un criterio económico para realizarlo. En la nación norteamericana se pensaba en expandir el mercado interno, mientras en Francia, Laffon de Ladebat en 1788 creía que el trabajador libre era mucho más productivo que el esclavo.

El capítulo resalta el conflicto ideológico, resultado de dichas acciones. Liberar a los esclavos representaba atentar con la propiedad de las élites, razón por la cual los procesos de indemnización de los esclavos liberados fueron cubiertos por la sociedad francesa, inglesa y estadounidense, las cuales pagaron el daño a los propietarios, demostrando la influencia de la ideología propietarista en la justificación del funcionamiento social.

Continuando en el análisis de la sección, el capítulo 7, *Las sociedades coloniales, diversidad y dominación*, indaga en los elementos que explican la persistente desigualdad en las sociedades coloniales. De acuerdo con el autor, a pesar de lo elevado que representaba la proporción de la renta en el percentil más alto en este tipo de sociedades, cerca del 25% de la renta total en Argelia, Camerún o Tanzania en el periodo 1930–1950 no era tan diferente de los niveles observados en la Europa de la Belle Époque o en Estados Unidos actualmente.

En la revisión del capítulo destacan los mecanismos de dominación de las potencias hacia los países conquistados y que explican su nivel de retraso. Por ejemplo, las deudas a las que accedieron países como Haití para realizar las indemnizaciones a los dueños franceses de los esclavos. Por otra parte, la integración de las colonias al mismo circuito de consumo obligándolas a adquirir los productos generados en el país dominador. De esta forma, Piketty señala que la capacidad ideológica, política e institucional para justificar y estructurar la desigualdad en cada sociedad es lo que determina su nivel, no tanto la riqueza o el desarrollo económico por sí mismo.

Como se ha señalado, varias naciones han seguido perpetuando la ideología propietarista en el seno de la conformación de sus sociedades y no se han atrevido a abrir la caja de pandora que permita corregir las desigualdades gestadas en el pasado y que dominan el presente. En un caso particular, el autor dedica el capítulo 8, *Sociedades ternarias y colonialismo. El caso de India* a este país del sur de

Asia como ejemplo de una sociedad que intenta reparar y afrontar las herencias del pasado.

Al igual que las naciones europeas, la India está conformado por un conjunto de clases sociales que agrupan a los diversos actores. El texto fundamental *Manusmriti* describe los derechos y deberes de los diferentes varnas o clases sociales. La sociedad se compone de los brahmanes, que cumplen las funciones de sacerdotes, sabios y hombres doctos; los chatrias, que son los guerreros encargados de garantizar el orden y la seguridad de la comunidad; los vaishyas, que son los agricultores, los ganaderos, los artesanos y los comerciantes, y los shudras, que forman la clase de los trabajadores menos cualificados y siervos, cuya única misión es estar al servicio de las otras tres clases sociales.

El *Manusmriti* como elemento central defendía la aplicación de costumbres y normas familiares muy estrictas, en especial contra las mujeres y las clases bajas mientras los brahmanes poseen la mayoría de las tierras. De la misma forma, esta casta posee recursos culturales e intelectuales superiores a los chatrias.

Rompiendo con los casos de reintegración social de Europa o Estados Unidos, la India reconoció las desigualdades previas e implementó un mecanismo en favor de los más pobres. Los censos buscaban identificar a las élites y las castas altas para conocer a las castas más bajas, con el objetivo de corregir las discriminaciones del pasado. Para ello, en 1947 se implementó un sistema de discriminación positiva para promover los intereses educativos y económicos de las clases desfavorecidas. La información disponible muestra que las medidas implementadas entre la década de 1950 y la de 2010 han permitido reducir significativamente las desigualdades entre las castas más discriminadas y el resto de la población de mejor manera que el caso estadounidense. Aunque, señala el autor, hizo falta un programa intenso de distribución de la propiedad y las tierras agrícolas.

En la misma línea, el capítulo 9 *Sociedades ternarias y colonialismo. Casos euroasiáticos*, compara las medidas implementadas en países asiáticos como Japón y China para revertir la configuración institucional que reproducía la desigualdad. En el caso de Japón, el régimen Meiji puso en marcha una serie de políticas orientadas a favorecer la industrialización del país y a recuperar el retraso con las potencias occidentales basada en una política de integración social y educativa y de desarrollo económico durante 1868–1912 y continuada desde 1945. La transformación sociopolítica del antiguo régimen desigualitario muestra que no depende de la cultura religiosa, sino de políticas voluntarias de infraestructura.

En términos similares, la sociedad imperial china, que fue una nación fuertemente desigualitaria y jerarquizada marcada por conflictos entre élites ilustradas y propietaristas. Esta tendencia provocó un descontento en la población campesina china a lo largo de los siglos anteriores. Como resultado, la nación china empujó la consolidación del Estado actual.

La parte III del libro, «La gran transformación del siglo XX» tiene por finalidad analizar los acontecimientos en el periodo de entreguerras de 1914–1945 y hasta 1980. El capítulo 10 *Las crisis de las sociedades propietaristas* narra el derrumbe de las sociedades propietaristas debido al incremento de la desigualdad en sociedades europeas, el cuestionamiento al mundo colonial, el surgimiento de movimientos independistas y el auge nacionalista e identitario que llevó al conflicto y auto-destrucción a las potencias europeas.

La aparición de sociedades socialdemócratas trajo consigo un proceso de descentralización de la propiedad hasta 1970–1980. Como señala Piketty, en potencias como Francia, Suecia y Reino Unido disminuyó la participación del percentil superior del 65% al 15-20%. La descentralización de la propiedad es la principal causa de menor desigualdad, pues refleja la evolución de la propiedad a la luz de las luchas sociales. Además, la Gran depresión de 1929 cambió la idea de *laissez faire* y no intervención promoviendo una serie de políticas de regulación a los mercados financieros e inmobiliarios.

Un elemento crucial fue la transformación del Estado hacia un Estado fiscal que incrementó los tipos impositivos del 70-80% sobre las rentas más altas y sobre las sucesiones entre los años 1920–1930 y 1960–1970, con la finalidad de contar con recursos para servicios del Estado social. El autor destaca la doble naturaleza del Estado fiscal del siglo XX (progresividad a gran escala, financiación del Estado social) que permite comprender mejor por qué la reducción a largo plazo de la concentración de la riqueza no impidió que el proceso de inversión y acumulación siguiese su tendencia.

El capítulo 11 *Las sociedades socialdemócratas. La igualdad inconclusa* es un análisis exhaustivo de las sociedades socialdemócratas surgidas entre 1950–1980. El elemento característico fue la participación del Estado como agente central para superar la propiedad privada a través de la propiedad pública. Asimismo, este periodo se caracterizó por el papel relevante de los trabajadores en los procesos de negociación y gestión de las empresas gracias a la propiedad social y la propiedad temporal.

En efecto, Suecia y Alemania representan casos de propiedad social donde los representantes sindicales desde los años cincuenta reservaron la mitad de los puestos de trabajo a sus agremiados y el voto en el consejo de administración. Su presencia en las decisiones limitó las desigualdades salariales y controlaron la remuneración de los directivos. De la misma forma, el modelo 2X+y implementado en Reino Unido obligó a las empresas con más de 500 empleados a reservar al menos un tercio de los puestos de consejo de administración a los sindicatos. En términos de la propiedad temporal, Alemania, Austria, Suiza, Suecia, Noruega y Dinamarca han llevado a la práctica el reparto financiero entre accionistas y empleados.

Un elemento que representa un reto para los regímenes desiguales es la educación. La transición de la revolución en la educación primaria y secundaria a la educación terciaria sigue constituyendo un reto desigualitario al que ningún país ha sido capaz de responder de manera satisfactoria. Estados Unidos fue pionero en la cobertura de educación secundaria durante el siglo XIX; sin embargo, la tendencia se revirtió. De acuerdo con el autor, las causas del colapso de la posición relativa de las clases populares en Estados Unidos son múltiples y no se limitan a la evolución del sistema educativo; también afectan al sistema social y los mecanismos de formación de salarios y de acceso al empleo.

La caída de las sociedades socialdemócratas se debe a dos factores. En primer lugar, a la falta de renovación de los planes económicos y en segundo pensar la centralización del Estado como la solución a todo conflicto. Esto condujo a no tomar suficientemente en serio la cuestión de los impuestos, sus tipos y bases imponibles, así como la cuestión del reparto del poder y de los derechos de voto en las empresas. Frente a los límites del modelo emergió la hipótesis de que la libre competencia, circulación de bienes y de capitales, es suficiente para aportar prosperidad colectiva y alcanzar la armonía social.

Sin embargo, la liberalización de los flujos de capitales se ha vuelto problemática si no va acompañada de acuerdos internacionales que permitan el intercambio automático de información sobre la identidad de los titulares de los capitales y la aplicación de una política coordinada y equilibrada de regulación, así como de una imposición adecuada de los beneficios, las rentas y los activos en cuestión. Siguiendo a Piketty, las nuevas formas del capital en activos financieros son causa de nuevas formas de desigualdad.

El agotamiento de las sociedades socialdemócratas, como se señaló, responde a la falta de programas para afrontar el incremento de las desigualdades. No renovó ni profundizó sus reflexiones acerca de la superación del Estado nación,

no se interesó por un programa de propiedad, educación, impuestos y regulación económica. Es así que el capítulo 12 *Sociedades comunistas y poscomunistas* analiza lo que sucedió en China, Europa del Este y Rusia. De forma general, en concordancia con el autor, China abolió el esquema de propiedad privada sin tener un esquema de relaciones de producción ni de propiedad, además de criminalizar a trabajadores que no entraban en el régimen.

Respecto a Rusia, el debilitamiento político e ideológico del régimen soviético en las décadas de los setenta y ochenta se debe también al hecho de que la mejoría de los indicadores sociales de la posguerra había ido desapareciendo gradualmente. El desarrollo militar era poca cosa para ocultar la mediocridad de las condiciones ordinarias de las personas. Piketty señala que cualquier sociedad requiere también de una serie de bienes elementales para la reproducción de la vida y espacios para la diversidad aspiraciones humanas. En suma, la falta de un impuesto progresivo sobre las rentas o sucesiones y en su lugar la asignación directa de las escalas salariales produjo un incremento de las desigualdades. Paradójicamente, durante 1990 y 2010 los hombres que lideraron *Forbes* eran rusos radicados en Europa para evadir el sistema legal de Rusia.

La desilusión por la caída del proyecto comunista produjo cambios en las relaciones económicas, acompañado al incremento exponencial de la población y la interconexión de las naciones a través del comercio y las finanzas han traído de vuelta al hipercapitalismo. Dicha etapa se caracteriza por una competencia exacerbada entre Estados por atraer a las rentas altas y a los grandes propietarios de capital. Si bien ya existía a finales del siglo XIX y a comienzos del XX, se desarrolla de manera distinta en el siglo XXI. Así, el capítulo 13 *El hipercapitalismo: entre modernidad y arcaísmo* debate sus consecuencias.

Primero, existe un repunte de las desigualdades desde 1980 que no se logra cuantificar adecuadamente. La mayoría de las investigaciones recurren al índice GINI dejando de lado los grupos sociales detrás e ignorando al 10% de la población más rica. Además, en este capítulo aparece una preocupación por el cambio climático causado en gran medida por el estilo de consumo de los ricos.

El indicador del PIB no permite considerar la degradación medioambiental y climática debido a que no se integra el capital natural. Las pocas estimaciones que lo integran lo contabilizan a valores de mercado. De acuerdo con el economista francés, no es la técnica adecuada, pues no consideran el costo social. Si se considera el capital natural como capital público, este se localizaría en un nivel extremadamente bajo.

Una preocupación del autor a causa del hipercapitalismo es la falta de transparencia por el afán de conseguir capitales financieros a toda costa. Por ello, existe una paradoja: ¿cómo puede explicarse que en la era de las grandes tecnologías de la información un empobrecimiento de las estadísticas oficiales, en particular en lo que se refiere a la medición de la riqueza y a su distribución? Las respuestas no se agotan, pero Piketty señala que hay un abandono del registro de propiedad, serios problemas en el proceso de declaración de activos y falta de transparencia.

La falta de compromiso para hacer transparentes los activos y propiedades responde al miedo de abrir la caja de pandora para no darse cuenta de que el origen de las desigualdades está en los regímenes antiguos. Hoy existe una ideología neopropietarista de la libre circulación de capitales que intenta ocultar el origen de esas fortunas a la luz de la dominación, explotación y la reducción del Estado social.

Como resultado, existe un crecimiento espectacular de las grandes fortunas que podría responder en gran medida a la privatización de numerosos activos públicos entre 1987 y 2017, así como el exceso de desregulación financiera. Para detener esta tendencia, el autor recomienda la creación otras instituciones públicas: leyes, impuestos, tratados internacionales, un todo construido por parlamentos que descansen en la deliberación colectiva y en procedimientos democráticos.

Finalmente, la última sección del libro «Repensar las dimensiones del conflicto político» lo inicia el capítulo 14 *Las fronteras y la propiedad. la construcción de la igualdad*, cuyo objetivo es mostrar la transformación de las preferencias electorales entre el periodo socialdemócrata de los años 1950–1980 y la globalización hipercapitalista y poscolonial de los años 1990–2020.

El transcurso del capítulo insiste en la importancia de entender las diferencias de clase social como elemento disruptivo de las preferencias electorales. Toda clase social determina la profesión, nivel de estudios, patrimonio, edad, sexo, nacionalidad, origen étnico, orientación religiosa, filosóficas, alimentaria, sexuales, nivel de renta, capital y preferencias electorales. En este punto, la multidimensionalidad de las divisiones sociales es esencial para comprender la estructura y evolución de las divisiones políticas y electorales.

La principal transformación se dio en los partidos socialdemócratas. De manera general, durante la década de cincuenta-sesenta el voto de la izquierda era menor entre el 10% más estudiados que entre el 90% menos estudiado revirtiéndose a partir de 1990 en países como Estados Unidos, Reino Unido, Alemania y Suecia. A partir de los años noventa, el perfil del voto a los partidos de izquierda

crece significativamente con el nivel de estudios, acaparando el voto de jóvenes con alto nivel de estudios y mujeres. En la izquierda ha crecido el voto de docentes, profesionales intermedios, cuadros del sector público, trabajadores de la salud y cultura. La caída de la participación de las clases populares y del voto obrero en el periodo 1990–2020 ilustra una ruptura fundamental causada por la erosión del sistema de clases del periodo 1950–1980.

Para explicar este fenómeno, el autor señala dos posibles hipótesis. La primera consiste en que las clases populares se han sentido gradualmente abandonadas por los partidos de izquierda porque han preferido otros grupos sociales. La segunda indica que los partidos de izquierda han abandonado las causas populares atraídas por el voto racista y antiinmigrantes. En general, el campo político se divide en dos. Los electores con mayor nivel de estudios votan preferentemente por partidos de izquierda, mientras que los electores con mayor nivel de ingresos lo hacen por partidos de derecha. De acuerdo con Piketty, el panorama se divide en la izquierda brahmánica y la derecha de mercado, ambos grupos comparten un fuerte apego por el sistema económico actual y por la globalización tal y como está organizada hoy día.

Al respecto de esta división en el panorama electoral, el capítulo 15 *La izquierda brahmánica. Las nuevas divisiones euroamericanas* analiza las tendencias del voto en Estados Unidos y Reino Unido. En la nación americana, durante 1950–1960, las personas con mayor nivel de estudios optaron por el Partido Republicano, mientras que durante 2000–2010 lo hacen por el Partido Demócrata. La transición puede deberse al que no se atendieron las desigualdades crecientes, debido a que el 50% de la población con menores ingresos no experimenta mejorías en su condición de vida. Como resultado, apunta Piketty, durante 1990–2010, los demócratas representan la izquierda brahmánica con intereses comunes de derecha de mercado.

En el Reino Unido sucede algo similar. El Partido Laborista se ha convertido en el partido seguido por personas con mayores estudios yendo contra su origen que aglomeraba el voto popular y de trabajadores poco calificados. El cambio de preferencias electorales puede explicar los resultados del brexit donde la parte baja de la distribución votó abrumadoramente a favor del salir y solo el 30% más favorecido apoyó el continuar. Es decir, los votantes con un nivel de estudios más alto parecen haber expresado un apego todavía más fuerte a la Unión Europea que los que poseen un mayor patrimonio.

El desgaste del sistema izquierda-derecha característico de la posguerra, en particular el hecho de que las clases populares hayan retirado gradualmente su confianza a los partidos a los que habían apoyado en los años 1950–1980, puede explicarse porque estos partidos y movimientos políticos no han sabido renovar su programa ideológico y adaptarlo a los nuevos retos socioeconómicos que han aparecido a lo largo del último medio siglo. Con ello, varios partidos aprovecharon para emerger en la arena política, principalmente intentando seducir a los estratos bajos. Por ello, el capítulo 16 *Social/nativismo. La trampa identitaria poscolonial* muestra el perfil de los nuevos partidos en Europa. En los gobiernos donde prolifera la ideología social/nativista existe una persecución de los refugiados e imposición de políticas migratorias restrictivas al resto de gobiernos europeos.

Por ejemplo, en Hungría el partido nacionalista-conservador Fidesz se ha impuesto como uno de los principales líderes de la ideología nativista a escala europea, al igual que el PiS de Polonia. En Italia, el movimiento 5 estrellas obtiene sus mejores resultados entre los electores con menor nivel de estudios y entre los estratos populares del sur del país con la promesa de resolver los problemas e impulsar el desarrollo de las regiones desatendidas. Sin embargo, no hay interés por llevar a cabo una verdadera política de redistribución social.

Para superar la trampa social-nativista, Piketty apuesta a un federalismo social basado en el internacionalismo y el federalismo democrático, que promoviese la redistribución de la riqueza y la justicia social. Su funcionamiento recae sobre la creación de una asamblea europea compuesta por diputados de los parlamentos nacionales (en proporción a la población de cada país y a los diferentes grupos políticos presentes) y, en parte, por diputados del Parlamento europeo (también en proporción a los diferentes grupos políticos presentes entre los representantes de los países concernidos).

La propuesta consiste en transferir a esta asamblea europea las competencias necesarias para adoptar cuatro grandes impuestos comunes: un impuesto sobre los beneficios empresariales, un impuesto sobre las rentas altas, un impuesto sobre los grandes patrimonios y un impuesto común al carbono. Los impuestos podrían aportar alrededor del 4% del PIB con los cuales se podrían financiar por parte iguales a los Estados a fin de rebajar los impuestos a las clases populares y medias al tiempo que se cobija a los migrantes. Además, el impuesto al carbón podría financiar la transición energética y compensar a los pequeños hogares en pago de su electricidad y del gas.

Abonando a las propuestas para superar las sociedades desiguales y las consecuencias adversas del hipercapitalismo, el capítulo 17 y final de la obra, *Elementos para un socialismo participativo en el siglo XXI* exhorta la urgencia de construir una sociedad justa que permite a todos sus miembros acceder a los bienes fundamentales de la manera más amplia posible.

Para superar el capitalismo y la propiedad privada, y poner en marcha un socialismo participativo, Piketty propone dos pilares. Por una parte, instituir una verdadera propiedad social del capital mediante una mejor distribución del poder en las empresas; por otra, introducir un principio de propiedad temporal del capital, en el marco de un impuesto altamente progresivo sobre los grandes patrimonios que permita la financiación de una dotación universal de capital y circulación permanente de la riqueza.

A fin de lograr este objetivo, es necesario evitar que el capital se concentre en pocas manos. Los impuestos progresivos sobre las sucesiones y la renta deben seguir desempeñando en el futuro el papel que desempeñaron durante el siglo XX, con tasas que durante décadas alcanzaron o superaron el 70-90% en la parte más alta de la distribución. Con ello, habría una reducción significativa de las desigualdades.

El esquema tributario que plantea el autor recalca sobre tres grandes impuestos progresivos: un impuesto anual progresivo sobre la propiedad, un impuesto progresivo sobre las herencias y un impuesto progresivo sobre la renta. Los impuestos sobre las rentas y sucesiones se aplicarían a un nivel de entre 60-70% cuando el patrimonio o rentas sobrepasan más de 10 veces el promedio e incrementarían al 80% cuando sobrepasen 100 veces la media. Con los ingresos, alrededor del 4-5% del PIB podría financiarse el gasto público y sobre todo el Estado social.

En efecto, urge realizar las inversiones necesarias en la educación primaria y secundaria que realmente permitan la emancipación a través de la educación desde las primeras etapas de la formación inicial para dejar atrás el discurso meritocrático actual de la educación. La asignación prioritaria de recursos debe complementarse, de acuerdo con el economista francés, con la toma en consideración de los orígenes sociales en los procesos de admisión y asignación de estudiantes en las escuelas secundarias y en la educación superior.

Para una adecuada implementación, sería necesario mayor transparencia que permita poner en marcha un impuesto progresivo y unificado sobre la propiedad. Además, el gran nivel tecnológico de las telecomunicaciones facilitaría ha-

cer pública la información. Para ello, las constituciones de los países deben velar por este principio como elemento jurídico fundamental de una sociedad justa.

En el campo de la democracia, Piketty propone una reforma donde cada ciudadano obtendría un bono anual del mismo valor, por ejemplo 5 dólares, que destinaría al partido o movimiento político de su elección. La elección se haría en internet y solo serían admisibles los partidos o movimientos que tuvieran un apoyo mínimo de la población. Además, alentaría la transparencia de sus estatutos y de las normas de gobernanza interna de los partidos.

Lo anterior permitiría conducir a una democracia transnacional que pondría en marcha impuestos comunes y justos, el desarrollo de un derecho universal a la educación, a la dotación de capital, a la generalización de la libre circulación y la abolición casi total de las fronteras.

Para concluir, este libro es una magnífica obra histórica y estadística que rastrea el origen de las desigualdades desde las sociedades antiguas y muestra la existencia de discursos ideológicos que legitiman el funcionamiento de la sociedad y siguen defendiendo a las personas poseedoras de gran patrimonio. La propiedad privada se convirtió en el mayor símbolo de las democracias y por tal razón no se limita ni se regula. Como resultado, el hipercapitalismo ha incrementado radicalmente las desigualdades y propiciado el surgimiento de partidos extremistas.

El autor acierta en mostrar los límites de las sociedades socialdemócratas, en su falta de renovación, así como, en el otro extremo del libre mercado, pensar que el Estado resolverá todo. El economista francés tiene un punto a favor al ir más allá de propiedad privada, avanzando en propuestas de capital social acompañado de un fuerte régimen fiscal que permita al Estado brindar los servicios elementales y simultáneamente atacar problemas actuales como el cambio climático. Sin embargo, parece tarea difícil explicar los motivos por los cuales los grandes capitales permitirían reformas fiscales de esa envergadura, al tiempo que el Estado como institución sufre una transformación que permita mediar las clases populares y medias y la economía del 10% que domina la mayor parte del patrimonio. Hace falta en este libro establecer los mecanismos bajo los cuales la sociedad actuaría en este proceso de transformación y cuál sería su rol para no caer en la dicotomía Estado-defensores propiedad privada.



Nicholas Wapshott Samuelson Friedman: The Battle over the Free Market New York, W. W. Norton, 2021, 384 pp.

Guadalupe Jaimes Gutiérrez¹

Quisiera iniciar acentuando dos elementos que, en mi opinión, se deben tener presentes: ¿quién es el autor de este libro?, ¿qué es este libro? *Nicholas Wapshott* es un destacado periodista, locutor y escritor británico. Fue el editor de opinión en *Newsweek*, editor de la edición *The Times-Saturday Review*, editor fundador de *The Times Magazine*. Actualmente ejerce como columnista en *Reuters* y escribe artículos sobre economía política y otros contenidos, en línea, para varios medios y clientes privados. Dentro de sus publicaciones podemos encontrar varias biografías—incluidas las de George Michael, Margaret Thatcher, Carol Reed, Rex Harrison y Peter O’Toole— y los libros *Ronald Reagan and Margaret Thatcher: A Political Marriage* (2007); *Keynes Hayek: The Clash That Defined Modern Economics* (2011); *The Sphinx: Franklin Roosevelt, the Isolationists, and the Road to World War II* (2014) y *Samuelson Friedman: The Battle over the Free Market* (2021).

Samuelson Friedman: The Battle over the Free Market, es una secuela de *Keynes Hayek: The Clash That Defined Modern Economics*. Donde Nicolas Wapshott relata el duelo intelectual entre dos de los personajes más importantes de la historia económica, John Maynard Keynes y Friedrich Hayek sobre cómo funciona, o debería funcionar, una economía. Dicha controversia daba inicio a un proceso de transformación en el pensamiento económico que, a su vez, generó un profundo impacto en el orden político, estableciendo las líneas de batalla entre los argumentos sobre las virtudes del libre mercado y la intervención del gobierno, las políticas de izquierda o de derecha, cuya influencia llegó, cuarenta años después, a Paul Samuelson y Milton Friedman.

En *Samuelson Friedman: la batalla por el libre mercado*, Nicolas Wapshott nos ofrece, a través de sus diecisiete capítulos, una síntesis, lo más completa posible, de los problemas económicos y debates políticos que sacudieron a Estados Unidos, a finales del siglo *xx* y principios del *xxi*. Empero, en función del contenido

¹ Doctorante en Ciencias Económicas, Universidad Autónoma Metropolitana. <jaimes.guadalupe.084@gmail.com>.

es posible identificar cuatro bloques, cada uno con un objetivo particular. El primer bloque, del capítulo uno al tres, tiene el propósito de presentar los personajes. Para ello, Wapshott relata una breve biografía de Paul Samuelson y Milton Friedman, que permite dar cuenta de: (a) las circunstancias en las que crecieron, (b) su ascenso a la prominencia en el ámbito académico, (c) sucesos relevantes en su vida profesional, (d) la confrontación «pública» que establecieron ambos economistas con las columnas de la revista *Newsweek*, desde 1966 hasta principios de la década de 1980.

El segundo bloque, del capítulo cuatro al ocho, describe el conjunto de circunstancias sobre las que atraviesa la economía de Estados Unidos y el choque de ideas sobre: (a) el papel adecuado del gobierno en una sociedad libre, más que la economía *per se*, (b) las causas y posibles soluciones a la inflación, o la relación entre la velocidad de crecimiento del dinero y el cambio en los precios, (c) el sistema de precios como un mecanismo virtuoso para lograr coerción social. Al leer estos capítulos es importante que el lector sea cauteloso, puesto que una lectura errada le conduciría a pensar que Samuelson y Friedman eran contrincantes a muerte, impresión parcialmente cierta. Si bien Samuelson y Friedman diferían sustancialmente en sus opiniones políticas, en el ámbito personal no sostenían ningún duelo, ambos hombres admiraban y reconocían el trabajo del otro.

El tercer bloque, del capítulo nueve al trece, describe la ambición de Milton Friedman por ver puestas en práctica sus ideas, que iban más allá de la mera teoría económica. Buscaba encontrar un presidente, un primer ministro o algún político que aceptara poner a prueba su teoría monetaria. El último bloque del libro, del capítulo catorce al diecisiete, está enfocado a las lecciones políticas de la implementación de las ideas monetarias de Friedman en el Reino Unido de Margaret Thatcher y los Estados Unidos de Ronald Reagan. En 1983, las tasas de inflación de Estados Unidos y de Reino Unido habían descendido (al 3.1% y 4.6%, respectivamente), pero las altas tasas de interés, necesarias para reducir la inflación, congelaron la economía y generaron un nivel de desempleo, igualmente, elevado. Esta situación engendró una percepción generalizada del estrepitoso fracaso de Friedman, Reagan y Thatcher. La congelación financiera (2007–2008) que, de acuerdo con Ben Bernanke, era la peor crisis financiera de la historia mundial, incluida la gran depresión, no solo cimbró al capitalismo; también volvió a poner a prueba el límite de las teorías de Friedman acerca de que la Reserva Federal de Estados Unidos (FED, por sus siglas en inglés) proporciona suficiente dinero en tiempos de escasez.

En apretada síntesis, podríamos decir que, en Samuelson Friedman, el lector encontrará un libro que da cuenta de las similitudes entre la escena económica de hoy día, tanto a nivel mundial como para Estados Unidos, derivado de la pandemia del coronavirus en 2020, y lo sucedido en el congelamiento financiero de 2008 y la gran crisis bursátil de 1929, en términos del nivel de desempleo, las contracciones de la economía y el aumento de la pobreza. Este libro de Nicolas Wapshott incita a controvertir un punto dudoso sobre la fe que se deposita en un organismo individual (el mercado o el gobierno) ante las recesiones económicas más letales. Se recomienda su lectura, al lector interesado en una descripción muy general de las causas, consecuencias y lecciones aprendidas de los episodios inflacionarios, deflacionarios y de estabilidad relativa en Estados Unidos y el Reino Unido, aprenderá demasiado.



LINEAMIENTOS EDITORIALES

Denarius es una revista de publicación semestral que tiene como propósito difundir artículos inéditos de calidad y actualidad, que aporten enfoques originales, de contenido teórico y/o empírico y relevancia para el análisis de los problemas económicos y empresariales de México y el mundo, escritos por académicos e investigadores nacionales y extranjeros.

Los artículos deberán desarrollar temas originales, aportar nuevos enfoques o proporcionar nueva información sobre temas ya estudiados. Los trabajos deberán presentar consistencia metodológica y un desarrollo claro de las ideas centrales o tesis principales. Sólo se aceptará un trabajo por autor en cada número, de manera individual o, en su caso, en coautoría. El número máximo de autores por artículo será de tres. El artículo presentado será inédito (original). Solo se recibirán artículos escritos en español o inglés.

Toda propuesta de artículo estará sujeta a las normas editoriales descritas a continuación (no se devolverán originales).

Título (en español e inglés); Resumen (no mayor de 15 líneas); Palabras claves, de acuerdo con el JEL; Abstract (no mayor de 15 líneas); Keywords; Nombre (s) del (los) autor (es); Resumen curricular del (los) autor (es) con: título, nacionalidad, domicilio, número de teléfono y correo electrónico (en documento aparte).

- 1. La introducción debe plantear el objetivo del artículo, así como la estructura interna con la cual se aborda.*
- 2. Extensión entre 20 y máximo 30 cuartillas, incluyendo cuadros, gráficas y figuras.*
- 3. Papel tamaño carta, a doble espacio; tipo de letra "Times New Roman", tamaño 12 puntos.*
- 4. Las citas numeradas en el texto se indicarán al pie de página. Las direcciones de páginas web citadas deben ser verificadas e indicar la fecha en la que se realizó la consulta, aun cuando ya no aparezca en el ciberespacio. Sólo se incluirá la bibliografía citada en el cuerpo del artículo.*
- 5. Los cuadros, figuras e imágenes, mapas o fotografías, se ordenarán numéricamente de acuerdo con la secuencia de aparición en el texto (números arábigos).*
- 6. En el nombre del autor se insertará la cita número uno, en la cual pondrá su adscripción. En caso de ser más de un autor con la misma adscripción, la cita se hará en el último autor. En caso de ser de adscripciones diferentes, es una cita por autor.*
- 7. La entrega de los textos se realizará a través del siguiente correo electrónico: denarius@xanum.uam.mx debiéndose adjuntar los archivos necesarios. Para el caso de cuadros y gráficas, deberán ser presentados en hojas de cálculo y en el caso de las imágenes en formato JPG o JPEG. Progresivamente, es deseable que se transite al Open Journal System, <https://denarius.izt.uam.mx/index.php/denarius> con la que los autores deberán familiarizarse.*
- 8. Las citas textuales y referenciales serán válidas si corresponden a la siguiente metodología: American Psychological Association (APA) sexta edición.*

Los artículos enviados a la revista Denarius para su posible publicación, serán objeto de un predictamen por parte del Comité Editorial de la revista y de un arbitraje doble ciego por especialistas de acuerdo con el tema. En caso de que se evalúe positivamente el artículo enviado, el autor o los autores deberán firmar una carta compromiso sobre uso de los derechos del material.

La entrega del artículo obliga al autor (es) a no someter, de manera simultánea, el mismo trabajo en otras publicaciones. Una vez dictaminado un artículo y comunicada su aceptación, no se permite el retiro de este.

Para cualquier duda o aclaración pueden contactarnos a los teléfonos 5804 4768/69 ext. 6564, edificio H planta baja, cubículo 01, Departamento de Economía, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, página electrónica de la revista es <https://denarius.izt.uam.mx/index.php/denarius>, Av. San Rafael Atlxco N° 186, Col. Vicentina, C. P. 09340, Ciudad de México.

Denarius, número 43, terminó de imprimirse en *** de 2022
con un tiraje de 150 ejemplares por Ediciones del Lirio, S.A.
de C.V., Azucenas 10, Col. San Juan Xalpa,
Alcadía Iztapalapa, C.P. 09850, Ciudad de México.



