

GFB

Octubre 1999

Competencia en el Mercado Laboral

2 Introducción

3 I. El Artículo 123

3 I.1 El Salario Mínimo

4 I.2 La Igualdad de Derechos

8 I.3 El Reparto de Utilidades

9 I.4 Vivienda para los Trabajadores

10 I.5 Entrenamiento de la Mano de Obra

10 I.6 La Seguridad Social

11 I.7 Los “Contratos Ley”

13 II. La Ley Federal del Trabajo

13 II.1 Contratación y Despido

13 II.1.1 Contratación

15 II.1.2 Despido

17 II.2 Movilidad de la Mano de Obra

18 II.3 El Cambio Tecnológico y la Legislación Laboral

19 Conclusiones

20 Bibliografía

Introducción

Durante los últimos diez años la economía mexicana ha experimentado un profundo cambio estructural derivado principalmente de dos elementos. El primero ha sido la apertura, que ha significado un mayor grado de competencia para los productores nacionales de bienes. El segundo ha sido la modificación en la regulación, cuyo propósito ha sido inducir una mayor competencia en los mercados. Ambas medidas tienen por objeto que la economía en general y cada productor en particular asignen más eficientemente los recursos disponibles de acuerdo con sus ventajas comparativas, tanto sectoriales como regionales.

Como resultado de estas modificaciones del entorno, se ha observado un significativo cambio en la asignación sectorial y regional, tanto del capital como de la mano de obra, lo que obviamente ha representado costos de ajuste. Estos costos, que son inevitables, tenderían a minimizarse si los productores enfrentaran una regulación eficiente de los mercados de los factores de la producción, principalmente el de la mano de obra, que permitiese un alto grado de flexibilidad y movilidad. Sin embargo, la legislación laboral mexicana ha inhibido esta movilidad y, por lo mismo, ha encarecido el proceso de ajuste de haber pasado de ser una economía protegida y sobre-regulada a ser una economía abierta.

Tanto el artículo 123 Constitucional como su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, en gran medida se diseñaron para que los trabajadores se apropiaran parcialmente de las rentas extranormales que las empresas obtenían por la protección comercial y los otros subsidios que recibían. Sin embargo, esta misma legislación se ha vuelto incompatible con el nuevo contexto de apertura y de competencia e impide que México aproveche íntegramente las ventajas comparativas de que goza en los mercados internacionales. Esto se refleja en un menor desarrollo económico.

El propósito de este estudio es analizar algunos aspectos importantes de esta legislación laboral, destacando los mecanismos de transferencia de parte de las utilidades de las empresas a los trabajadores, los cuales representan un impuesto al uso de mano de obra, así como aquellos elementos que encarecen e introducen rigideces en la utilización de este factor, como las barreras de entrada y salida (contratación y despido), e inhiben la movilidad de los factores de la producción.

El primer capítulo del estudio se destina al análisis de algunas de las fracciones del apartado “A” del artículo 123 y el segundo considera algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo.

I. El Artículo 123

El propósito de este capítulo es analizar diversas fracciones del artículo 123, correspondientes al apartado A, que rige las relaciones entre empresas privadas y sus empleados, así como entre las empresas paraestatales y los organismos públicos descentralizados y sus empleados. En la primera parte se analiza el salario mínimo (fracción VI). La segunda trata sobre el señalamiento de igualdad legal entre hombres y mujeres y la disposición que a trabajo igual salario igual (fracción VII). En la tercera se estudia el reparto de utilidades a los trabajadores (fracción IX). La cuarta analiza al Infonavit (fracción XII). La quinta parte se dedica a analizar la acumulación de capital humano por parte de los trabajadores (fracción XIII). En la sexta se estudia la seguridad social, en particular lo que corresponde al IMSS (fracción XXIX). Por último, se analizan “los contratos ley” (fracción XXXI).

I.1 El Salario Mínimo

En casi todos los países existe alguna disposición legal que establece un salario mínimo. Por una parte, se argumenta, en la línea marxista de pensamiento relativa a la teoría del valor-trabajo, que a los trabajadores se les paga menos que lo que aportan a los ingresos de las empresas (el valor de su productividad marginal) y, por lo mismo, es necesario protegerlos. El segundo argumento, íntimamente ligado con el anterior, es que si se dejara al libre mercado la determinación del salario, éste sería insuficiente para que los trabajadores y sus familias satisfagan sus necesidades básicas.

Respecto de la primera justificación, es erróneo señalar que los trabajadores son explotados por los empresarios ya que ello iría en contra del objetivo de maximizar las utilidades de la empresa. Debido a que el objetivo principal de cualquier empresa privada es maximizar el rendimiento sobre el capital invertido, es decir, obtener las mayores utilidades posibles, la empresa producirá hasta aquel punto en el cual el ingreso por vender una unidad adicional es igual al aumento de sus costos totales por haber producido esa unidad. Esta es una condición de equilibrio de la empresa e implica necesariamente que estará dispuesta a pagar un salario igual a lo que los trabajadores aporten a los ingresos de la empresa. Es decir, para que la empresa maximice sus utilidades el salario de los trabajadores debe ser igual al valor de su producto marginal. Por lo mismo, decir que una empresa maximiza utilidades mediante la explotación de los trabajadores, contiene una contradicción interna.

Si los dos argumentos mencionados se utilizan para la imposición de un salario mínimo, como lo expresa la fracción VI del artículo 123, esta imposición constituye una distorsión del mercado laboral que va en contra de los trabajadores. Son varias las razones por las cuales esto sucede.

En primer lugar, al imponerse un salario por arriba del que regiría si el salario fuese determinado libremente en el mercado, se encarece para las empresas la utilización de mano de obra y, por lo mismo, se induce a que éstas reduzcan la cantidad empleada de trabajadores y adopten tecnologías de producción más intensivas en el uso del capital. Adicionalmente, si se tiene que el salario mínimo es mayor al que existiría si se dieran las fuerzas libres del mercado, el resultado sería que más gente estaría dispuesta a trabajar con base en el salario mínimo y las empresas estarían dispuestas a contratar menos personal. En este caso, el salario mínimo genera desempleo de la mano de obra.

En segundo lugar, la filosofía detrás de un salario mínimo es proteger o beneficiar a los trabajadores que tienen menor capital humano, es decir, a los menos capacitados y productivos. Sin embargo, un salario mínimo perjudica más a este tipo de trabajadores. Al enfrentarse la empresa a un incremento exógenamente determinado en los costos de la mano de obra, los primeros trabajadores que dejan de ser demandados por las empresas son los menos productivos, es decir, a los primeros a quienes se despiden son a los que originalmente se quería proteger con un salario mínimo.

Un tercer efecto negativo de la política de salarios mínimos y que se deriva de que esta medida genera desempleo, es que aquellos trabajadores que al salario mínimo vigente no consiguen empleo, estarán dispuestos a emplearse a un salario inclusive menor que el que hubiese regido de ser este precio libre. Este sería el caso de los “trabajadores explotados”, es decir, se les paga un salario menor al valor de su producto marginal, hecho que no sucedería si el mercado laboral operara sin las distorsiones que introduce un salario mínimo.

Un cuarto efecto de los salarios mínimos es que habrá trabajadores que se benefician de esta medida al permanecer empleados obteniendo un mayor ingreso, mientras otros pierden su empleo y otros más, como se señaló, no consiguen uno. Por tanto, el efecto neto del salario mínimo sobre el ingreso total de los trabajadores, o lo que se conoce como la “masa salarial”, es incierto.

Por último, hay una consideración relacionada con la confusión que existe entre una variable nominal o monetaria y una variable real y que en el caso del salario sería su poder adquisitivo. Tanto desde el punto de vista de los trabajadores como de las empresas, lo que importa es el salario real. Si como una medida exógena se fija un salario mínimo significativamente superior del que regiría en una situación de equilibrio, existirían presiones para que, como consecuencia de este incremento en los costos de la mano de obra, los precios de los bienes aumenten, reduciendo el valor real o poder adquisitivo de los salarios. Lo anterior implica que aunque se fije exógenamente un salario nominal más alto, no hay manera de controlarlo en términos reales, el cual se determina por las condiciones del mercado.

Por lo anteriormente señalado, un salario mínimo, en lugar de beneficiar a los trabajadores, en realidad los perjudica. Por lo mismo, es necesario eliminar este precepto constitucional y dejar que los salarios se determinen libremente en el mercado. Tener un mercado laboral libre de este tipo de distorsiones, se traduciría en mayores niveles de empleo e inclusive de salarios reales, ya que habría mayores volúmenes de producción.

I.2 La Igualdad de Salarios

La fracción VII del artículo 123 señala que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. Este precepto constitucional no reconoce las posibles diferencias en productividad entre los trabajadores de una empresa; y, por otra parte, al señalar que no habrá una discriminación por sexo no reconoce el riesgo y costo que representa para las empresas contratar mujeres en edad fértil.

Si dos trabajadores que realizan la misma actividad tienen diferente productividad, aquel que sea más productivo debería obtener un mayor salario, ya que contribuye en mayor grado a los ingresos y utilidades de la empresa. Sin embargo, al aplicarse la disposición constitucional referida, se discrimina al más productivo e inclusive se induce que este individuo baje su productividad para igualarla al del trabajador menos productivo. Esto repercute negativamente sobre la productividad factorial total de la empresa, el nivel de producción, del empleo y los salarios.

En cuanto a la disposición que prohíbe la discriminación por sexo, no reconoce que para las empresas, la contratación de mujeres en edad de procrear hijos representa implícitamente un mayor costo. Como se señaló anteriormente, una empresa está dispuesta a contratar un trabajador y pagarle un determinado salario porque hará una contribución a los ingresos y las utilidades, es decir, una empresa que busque la maximización de las utilidades no contratará trabajadores en exceso.

En este contexto, si una mujer contratada está embarazada, al momento en que tome la incapacidad por gestación tal como lo establece la fracción V de este artículo (seis semanas previas al parto y otras seis posteriores al mismo), la empresa requerirá contratar a un reemplazo con los costos que ello implica, principalmente en términos de la búsqueda y el entrenamiento que hay que dar al reemplazo.

Este mayor riesgo, a pesar de lo establecido constitucionalmente, se refleja en el mercado laboral, en donde el salario pagado a las mujeres es, en promedio, menor que el de los hombres, sin que esto represente una actitud discriminatoria por parte de las empresas sino, por el contrario, una actitud racional y maximizadora.

Esta aparente discriminación, pero que refleja el riesgo de contratar mujeres en edad fértil, será cada vez más importante a medida que la participación de ellas en el mercado laboral aumente, tal como se observa en el siguiente cuadro.

Participación de la Población por Sexo en la Población Económicamente Activa • %, 1987-1997

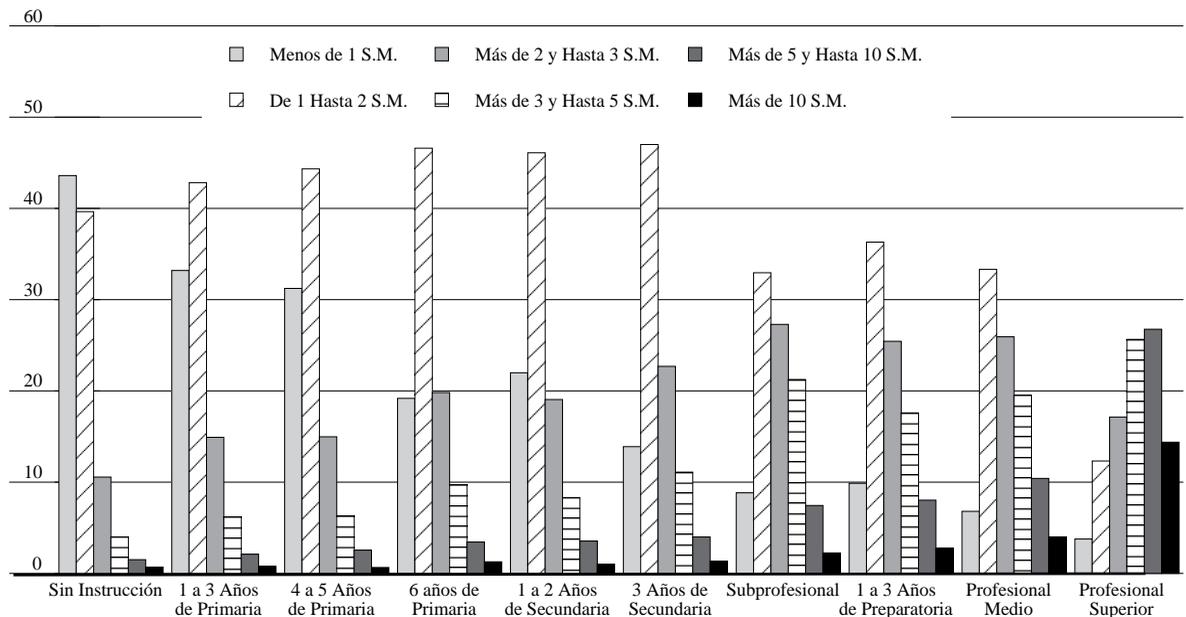
	Total	Hombres	Mujeres
1987	51.1	71.1	32.9
1988	51.7	71.7	33.4
1989	51.8	71.5	33.7
1990	51.8	72.0	33.3
1991	53.2	73.9	34.5
1992	53.8	73.9	35.6
1993	55.2	74.9	37.1
1994	54.7	74.7	36.5
1995	55.0	73.9	38.0
1996	55.4	74.4	38.2
1997	56.3	75.0	39.3

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

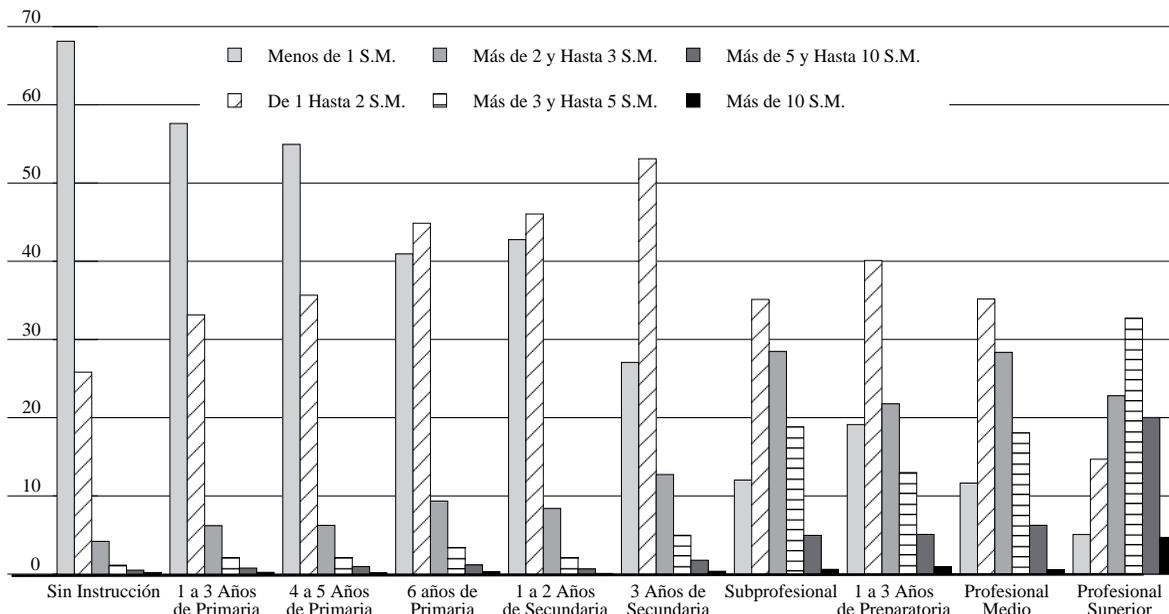
Las siguientes cuatro gráficas ilustran como percibe el mercado laboral la probabilidad de que las mujeres al embarazarse representen un costo para las empresas derivado del reemplazo que tienen que hacer por el período legalmente otorgado de incapacidad al final de la gestación y durante los primeros meses de maternidad.

En las primeras dos gráficas se presenta, para hombres y para mujeres, cómo se distribuye la población laboral por sexo por salario de acuerdo a la escolaridad. Por ejemplo, para el grupo de trabajadores sin escolaridad, en el caso de los hombres 43.6% de éstos ganan menos de un salario mínimo, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje se eleva a 68.1%. Con una escolaridad igual a la primaria completa, del total de hombres con esa escolaridad 9.7% gana entre tres y cinco salarios mínimos, mientras que únicamente 3.4% de las mujeres con esa escolaridad tiene un salario similar. Este patrón se repite en cada nivel de escolaridad, lo que demuestra el riesgo y costo que representa para las empresas contratar mujeres.

Distribución de la Población Económicamente Activa según Salario y Escolaridad • %, 1998, hombres

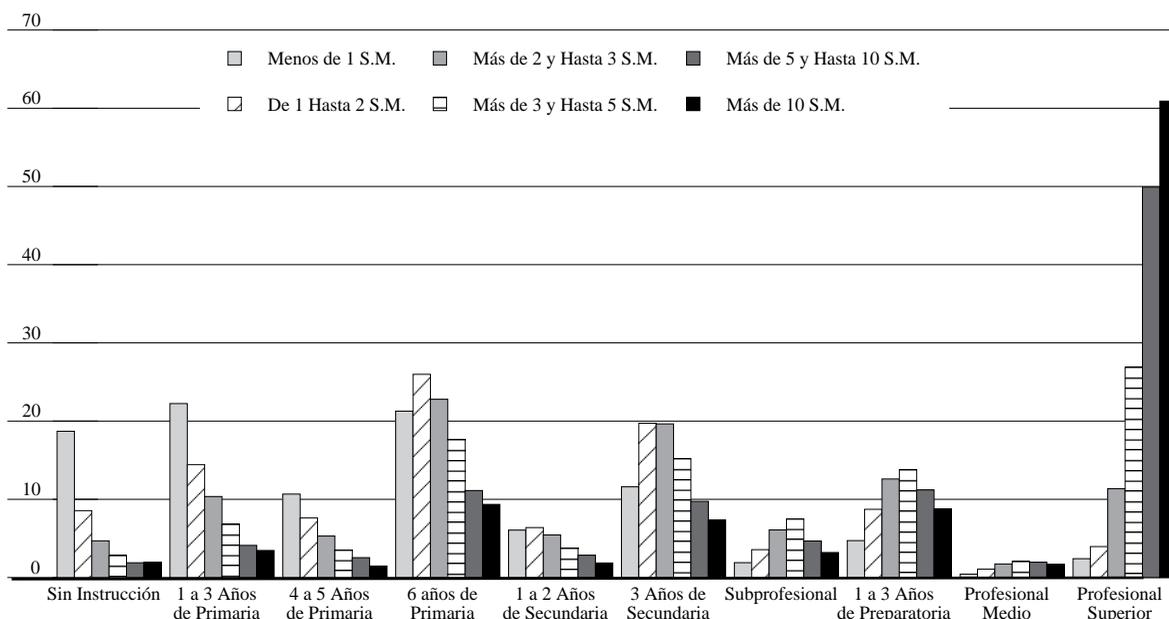


Distribución de la Población Económicamente Activa según Salario y Escolaridad • %, 1998, mujeres

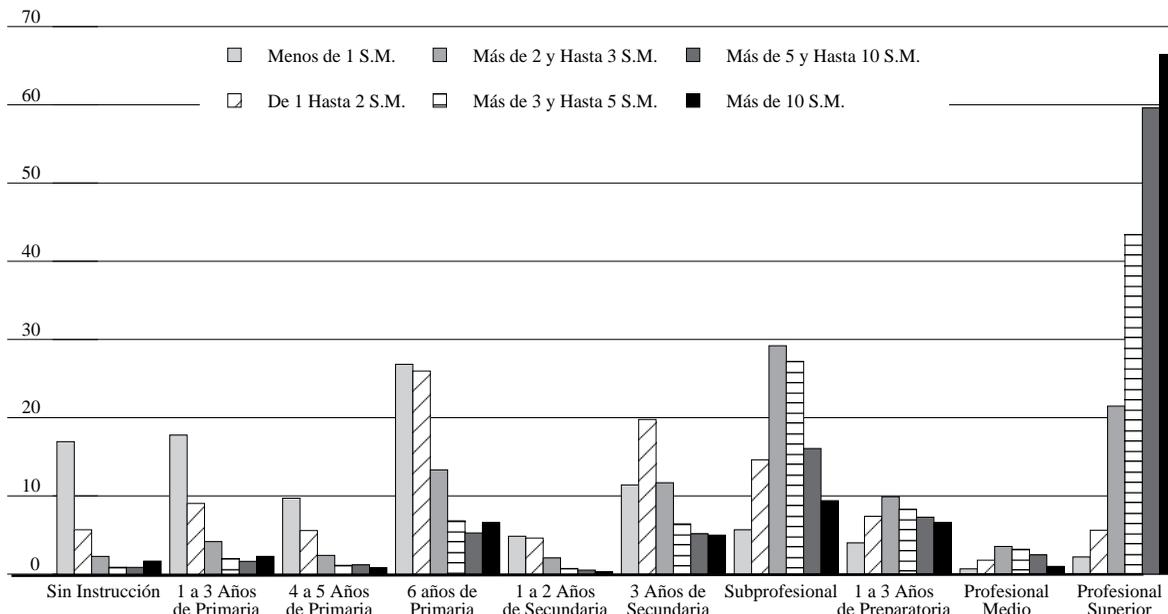


En las siguientes gráficas se muestra la relación entre el ingreso y la escolaridad o acumulación de capital humano. Es notorio que para ambos géneros a medida que se incrementa la escolaridad aumentan los ingresos obtenidos, Sin embargo, también se observa que las mujeres obtienen para cada grado de escolaridad en promedio ingresos menores.

Distribución del Ingreso por Nivel de Escolaridad con Base en Salarios Mínimos • %, 1998, hombres



Distribución del Ingreso por Nivel de Escolaridad con Base en Salarios Mínimos • %, 1998, mujeres



I.3 El Reparto de Utilidades

La fracción IX del artículo 123 indica que los trabajadores tienen derecho a participar de las utilidades de las empresas, disposición que equivale a un impuesto a la utilización de mano de obra. La racionalidad de este precepto constitucional parte del supuesto, equivocado, de que las empresas obtienen utilidades pagando menos de su productividad a los trabajadores. Como ya se indicó, esto no sucede, ya que está en el interés de la empresa que busca maximizar utilidades pagar a los trabajadores el valor de su productividad marginal, es decir, el valor de lo que aportan a los ingresos y las utilidades de la empresa.

Al establecerse que además del salario, los trabajadores tienen derecho para apropiarse de parte de las utilidades de las empresas, por las cuales ya se les pagó su contribución, las empresas enfrentan un gravamen por utilizar mano de obra y por lo mismo esta disposición introduce un sesgo en contra del empleo de trabajadores al encarecerla e induce el uso de técnicas más intensivas en el uso de capital, lo cual implica una menor utilización de mano de obra.

Por otra parte, esta disposición constitucional adquiere especial relevancia en una economía abierta y repercute sobre la localización geográfica de las empresas, pues uno de los determinantes de esta localización es el rendimiento que las empresas esperan obtener. Al enfrentar las empresas localizadas en México el impuesto sobre la renta y el reparto de utilidades a los trabajadores, la rentabilidad esperada por invertir en México es menor de la que obtendrían de invertir en un país en donde no existiera la participación de utilidades a los trabajadores. Esto implica una desventaja de México respecto para retener la inversión nacional y atraer la inversión extranjera directa.

Por tanto, es necesario reconocer que el sueldo que los trabajadores obtienen ya cubre su valor del producto marginal y la aportación que hicieron a los ingresos y las utilidades de las empresas. La participación en las utilidades implica, en última instancia, que el sueldo pagado es mayor.

I.4 Vivienda para los Trabajadores

La Constitución en 1917 estableció como una obligación de las empresas dotar a los trabajadores de habitación a cambio de lo cual podían cobrar una renta no mayor a 0.5% del valor catastral del inmueble. Esta disposición, por sí misma no tiene sentido económico. Se modificó en 1972, y en el primer párrafo de la fracción XII del artículo 123 se afirma que:

“Toda empresa agrícola, industria minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de construir un depósito a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones”.

Aunque es natural e inclusive esperado que en empresas de carácter agrícola y mineras, por su tipo de operación y localización geográfica, generalmente lejanas de los centros de población, se dote a los trabajadores de habitaciones, esto no tiene justificación para ampliarse obligatoriamente a las empresas localizadas en los centros urbanos. Al tener que hacer esto, el gasto que las empresas tienen que realizar para dotar a los trabajadores de vivienda, ya sea directamente como se estableció originalmente en la Constitución o mediante las aportaciones al fondo creado por la reforma constitucional de 1972, incrementa el costo de utilizar mano de obra en los procesos productivos. En consecuencia, hay una menor creación de empleos en el sector formal de la economía y, por lo mismo, una discriminación a los trabajadores que, al emplearse en el sector informal, no tienen acceso al sistema de seguridad social, principalmente servicios médicos y pensiones.

Por otra parte, al establecerse constitucionalmente que los recursos que se aportan al fondo se utilizarán para otorgar “crédito barato” a los trabajadores para la adquisición de viviendas, implícitamente se indica que no se cubrirá el costo de oportunidad de estos recursos, es decir, la tasa de interés sobre estos créditos hipotecarios, al ser menor a la del mercado, implica una utilización socialmente ineficiente de los recursos financieros generados en la economía.¹

Si se desea promover la creación de empleos en el sector formal de la economía, esta disposición constitucional debe derogarse.

¹ Además, existen diversos problemas derivados de la forma en que opera el Infonavit que implica no solamente cobrar una tasa real negativa sobre los créditos otorgados al estar los pagos indizados al salario mínimo, sino que inclusive, la tasa que se paga sobre el fondo constituido con las aportaciones de las empresas también es negativa. Para un análisis detallado del costo que implica para la sociedad el Infonavit, tanto en términos de creación de empleos como del acceso a los créditos a la vivienda, véase el estudio realizado por el Centro de Análisis e Investigación Económica, “Problemática del INFONAVIT”, *Informe Mensual sobre la Economía Mexicana*, Diciembre, 1996.

I.5 Entrenamiento de la Mano de Obra

Reconociendo que una de las principales fuentes para incrementar la productividad de los trabajadores es la acumulación de capital humano, la fracción XIII del artículo 123 establece que las empresas están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento. Al respecto, las empresas pueden ofrecer dos tipos de entrenamiento, uno general, que puede ser aplicado en cualquier empresa y otro específico, aplicable únicamente a un proceso productivo particular.²

El entrenamiento de carácter general incrementa la productividad del trabajador y por lo mismo el valor de esta productividad, que es igual al salario. Como este entrenamiento es aplicable en cualquier empresa, la que lo provee no estará dispuesta a absorber su costo y por lo mismo, los trabajadores tienen que pagarlo recibiendo un salario menor mientras dura ese adiestramiento.

Por el contrario, cuando el entrenamiento es específico a los procesos productivos de una empresa, dado que aumenta la productividad del trabajador y la empresa se apropiaría de todo el incremento en el valor del producto marginal del trabajador, está en el interés de la empresa cubrir este costo de entrenamiento.

En vista de lo anterior, las empresas estarán dispuestas a proveer y pagar el entrenamiento tal como está especificado en la Constitución si y sólo si es de carácter específico. Sin embargo, si es de carácter general el entrenamiento no será provisto a menos que el trabajador esté dispuesto a absorber el costo, es decir, a sacrificar ingreso mientras dura el entrenamiento, hecho que la propia Constitución no permite al no poder descontar del salario de los trabajadores los costos de capacitación. De ahí que las empresas prefieran emplear desde un inicio a trabajadores que ya tienen ese entrenamiento. Esto se traduce en un sesgo en contra de los trabajadores que poseen los menores niveles de capital humano.

I.6 La Seguridad Social

De acuerdo con la fracción XXIX del artículo 123, se considera como de:

“... utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”.

Esta disposición constitucional dio origen a la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para proveer los servicios de seguridad social a los trabajadores y sus familias. Esta institución proporciona servicios médicos, así como las pensiones de los jubilados, con un espíritu de cobertura generalizada de la población formalmente empleada.

² Al respecto véase Gary S. Becker, *Human Capital*, 1975.

Respecto del servicio médico, que la Constitución no prevé, aunque sí lo hace la Ley del Seguro Social, se aplica el mismo razonamiento aplicado a la educación provista por el gobierno, es decir, no es la forma más eficiente de dotar a la población de servicios médicos de alta calidad. En el Instituto Mexicano del Seguro Social no están definidos los derechos de propiedad sobre los recursos recabados por las cuotas y, por lo mismo, se presenta el problema del agente-principal. Esto hace que no existan los incentivos adecuados para que esa institución sea eficiente, de forma tal que la calidad del servicio médico en las clínicas y hospitales del IMSS es, en general, menor que la que se ofrece en las instituciones privadas.

Por lo anterior, cuando los patrones están dispuestos a ofrecer a sus trabajadores un seguro médico, como una prestación, es deseable que el servicio sea provisto por instituciones privadas. Para ello se requiere generalizar el sistema de “reversión de cuotas”. Así, el IMSS tendría competidores, por lo que, para mantener el presupuesto asignado por el gobierno para cubrir sus gastos, tendría el incentivo para incrementar su eficiencia y calidad.

El otro punto relevante es el de las pensiones. Como resultado de la reforma que entró en vigor en 1997 a la Ley del Seguro Social, se llevó a cabo una de las reformas más trascendentales de los últimos años en México, al haberse pasado de un sistema de reparto a uno de capitalización.³ La principal bondad del sistema de capitalización en cuentas individualizadas es que se definen los derechos de propiedad sobre los recursos que se destinan para financiar el retiro de los trabajadores y permite que una mayor parte del ahorro generado en la economía se canalice al sistema financiero.⁴

Al canalizarse mayores recursos a las instituciones financieras, la conexión entre los ahorradores y los inversionistas se hace más eficiente y por lo mismo más barata. Al reducirse el costo para allegarse recursos para el financiamiento de la inversión, la acumulación de capital en la economía se incrementa y, por lo mismo, también aumenta la tasa de crecimiento económico.

I.7 Los “Contratos Ley”

Sin duda, una de las distorsiones más importantes derivadas del artículo 123 constitucional, fracción XXXI, que define la jurisdicción de las autoridades federales en 22 ramas de actividad económica, son los “contratos ley”. A raíz de la apertura comercial iniciada en 1985 y ampliada en 1988, las empresas industriales mexicanas perdieron el mercado cautivo que habían gozado gracias a la protección y desaparecieron las utilidades extranormales que habían experimentado a lo largo de

3 Para un análisis detallado de la reforma y sus implicaciones, véase *Gaceta de Economía*, Año 2, No. 3. Suplemento, Otoño, 1996. Véase también Cristina Rhode, *La Reforma al Sistema de Pensiones y su Impacto en las Finanzas Públicas*, Tesis de Licenciatura, Departamento de Economía, Instituto Tecnológico Autónomo de México, 1996.

4 Pasar de un sistema de reparto a uno de capitalización, no incrementa el ahorro total, sino únicamente cambia su composición. Un ejemplo extremo de ello es el caso de los hijos cuando éstos son vistos como un factor de la producción y como un seguro de retiro. Al tener disponible un sistema de ahorro capitalizable para la jubilación, las familias dejan de “ahorrar en hijos”, lo que implica una reducción de la tasa de fecundidad y de natalidad. Para un análisis del efecto que tiene sobre las tasas de fecundidad el acceso al sistema financiero, véase Magdalena Barba, *El Efecto del Sistema Financiero sobre la Tasa de Natalidad en Países con Diversos Grados de Desarrollo*, 1987.

más de cuatro décadas.⁵ La apertura comercial cambió los precios relativos en la economía y los incentivos para la asignación sectorial y regional de recursos. Sin embargo, la rigidez que se deriva de la legislación vigente, hizo que este proceso de reasignación fuese más lento y por lo mismo más costoso, traduciéndose simultáneamente en una menor tasa de inversión en la economía.

En la fracción XXXI del apartado A del artículo 123, se establece que en la aplicación de las leyes del trabajo es de la competencia exclusiva de las autoridades federales los asuntos relativos a las siguientes ramas industriales y de servicios: textil, eléctrica, cinematografía, hule, azúcar, minería, metalúrgica y siderúrgica, hidrocarburos, petroquímica, cemento, calera, automóviles y autopartes, química, celulosa y papel, aceites y gasas vegetales, producción de alimentos procesados y envasados, elaboración de bebidas, ferrocarriles, madera, vidrio, tabaco y servicios de banca y crédito.

Bajo un “contrato ley”, todas las empresas de una rama de actividad económica reciben el mismo tratamiento laboral, independientemente de su situación particular, como puede ser su porcentaje de participación en el mercado, su relación de deuda a capital, su tamaño, su localización geográfica, etc. Naturalmente, las rigideces prevalecientes en el mercado laboral que se derivan de los “contratos ley” que todavía existen, implican que cualquier ajuste en la asignación sectorial y regional de los recursos en la economía que se tenga que hacer ante un cambio en los precios relativos sea sumamente costoso e inhibe, además de la asignación eficiente de los recursos, la acumulación de capital.

La eliminación de los “contratos ley” haría más flexible al mercado laboral. Lo anterior implicaría que los costos de operación de las empresas se redujeran, y esto se traduciría en mayor empleo y producción.

5 La apertura comercial coincidió con la llamada “década perdida” para Latinoamérica, período que dio inicio en agosto de 1982 cuando el gobierno mexicano anunció que no tenía la capacidad para seguir cubriendo el servicio de su deuda externa. Debido a la contracción de los flujos de crédito externo a la economía mexicana y el servicio de la deuda externa, se transfirió al exterior una parte del ahorro interno. La baja tasa de crecimiento económico entre 1982 y 1990, implicó asimismo menores utilidades reales para las empresas.

II. La Ley Federal del Trabajo

Las distorsiones que generan sobre la operación del mercado laboral los postulados del artículo 123 señaladas arriba, se agravan en la Ley Federal del Trabajo, la cual contiene varias disposiciones que encarecen el uso de mano de obra e introducen rigideces en la operación del mercado laboral. Al respecto destacan las relativas a la contratación y el despido, los contratos temporales, la capacitación de los trabajadores, la introducción de nueva tecnología de producción, la movilidad horizontal y vertical de los trabajadores dentro de la empresa y la jornada laboral. A continuación se analizan cada uno de éstas.

II.1 Contratación y Despido

Una de las condiciones más importantes que tienen que cumplirse para que pueda modificarse la asignación de recursos ante cambios en los precios relativos es que la contratación y el despido de la mano de obra puedan realizarse con el menor costo posible. La legislación laboral mexicana introduce excesivas rigideces en estos procedimientos, lo que hace más costoso para las empresas poder ajustar los niveles de empleo y de producción cuando cambian las condiciones de su entorno. Las excesivamente rígidas y costosas disposiciones relativas tanto a la contratación como al despido de la mano de obra hacen que el trabajo se convierta en un factor cuasi-fijo de producción.

II.1.1 Contratación

El artículo 5° de la Constitución señala que: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”.

A pesar de que esta disposición constitucional consagra la libertad de trabajo, la Ley Federal del Trabajo (LFT) contiene diversas disposiciones que pueden ser una violación a la Constitución y una barrera de entrada al mercado laboral. Mientras el artículo 358 de la LFT establece que “a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”, el artículo 395 de la misma Ley dispone que “en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante”. Más aún, en este artículo se indica que “podrá también establecerse que el patrón separará a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante”.

Si en un proceso de enfrentamiento entre el patrón y el sindicato, este último logra introducir una cláusula en el contrato colectivo de trabajo que impida a la empresa emplear a aquellos trabajadores que ella percibe como más productivos, solamente por no ser miembros del sindicato, la empresa pierde la libertad de contratación y, además, no puede maximizar la productividad factorial total determinada por la tecnología de producción utilizada. Esto se traduce en una menor tasa de empleo y menores utilidades.

Adicionalmente, esta restricción a la contratación, al permitir que los líderes sindicales tengan poder de veto sobre qué trabajadores pueden ser contratados, da lugar a la corrupción dentro de los sindicatos, fenómeno que propicia, generalmente, el enriquecimiento de los líderes.

Otra barrera importante de entrada al mercado laboral se refiere a la duración de los contratos laborales. En la legislación laboral mexicana se ha dado mucha importancia al concepto de “estabilidad en el empleo”, lo que implica que los patrones no pueden reducir a bajo costo la planta laboral cuando las condiciones que enfrentan en los mercados cambian. En los artículos 429, fracción II y el artículo 435, fracción III, se especifica que las empresas están obligadas a obtener previamente a la suspensión o reducción de los trabajos, la autorización de las juntas de Conciliación y Arbitraje de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Tener que demostrar ante las juntas de Conciliación y Arbitraje que las condiciones económicas (de mercado) que enfrenta la empresa cambiaron, lo que haría necesaria una disminución ya sea del número de trabajadores o de las horas semanales trabajadas para poder enfrentar con éxito esas nuevas condiciones, hace que el proceso de ajuste sea excesivamente lento y, por lo tanto, caro.

Por otra parte, la legislación establece, como regla general, la duración indefinida de los contratos laborales, aunque bajo ciertas condiciones se permite la contratación por obra y tiempo determinado (artículos 36 y 37). Esta disposición legal es uno de los elementos que mayor rigidez introduce al mercado laboral, ya que la duración indefinida de los contratos, junto con las disposiciones relativas al despido, hacen que la empresa absorba la mayor parte del costo si el trabajador contratado no tiene la productividad esperada o si, por condiciones de mercado, es necesario disminuir el tamaño de la planta laboral.

Respecto de lo primero, cuando una empresa contrata a un trabajador, no conoce la verdadera productividad de éste, por lo que el contratante se guía por indicadores indirectos, tales como los estudios realizados, en dónde se realizaron, experiencia laboral, etc. Si la verdadera productividad es menor a la esperada, la empresa podría buscar un reemplazo. Sin embargo, al haber otorgado al trabajador un contrato por tiempo indefinido, las disposiciones relativas al despido injustificado (comentadas más adelante), es decir, cuando no son por causas definidas en la Ley como económicas (de mercado), hacen que el reemplazo sea excesivamente caro. Esto hace que la mano de obra se convierta en un factor cuasi-fijo de la producción. De ahí que sea importante el establecimiento de la figura de “contratos a prueba”, que reducirían para las empresas los costos de búsqueda, contratación y despido.

Otra barrera importante a la contratación de empleo es la relativa a la duración de la jornada laboral, que impide que las empresas varíen fácilmente las horas-hombre empleadas en la producción. La legislación considera que la semana laboral consta de 48 horas, existiendo tres horarios: el diurno que abarca, por un lapso de ocho horas, de las seis a las veinte horas; el nocturno que abarca, por un lapso de siete horas, de las veinte a las seis horas; y el mixto, con una duración de siete y media horas, que combina ambos turnos sin que puedan utilizarse más de tres y media horas del turno nocturno. Estas disposiciones, junto con la imposibilidad de contratar mano de obra por hora y fijar, en consecuencia, un salario por hora, introducen excesivas rigideces en los procesos productivos, sobre todo cuando éstos tienen que realizarse sobre una base continua de 24 horas.

Dado que no todos los procesos de producción son similares, es necesario introducir una mayor flexibilidad en la contratación de mano de obra, flexibilizando no solamente las jornadas de trabajo sino también permitir que las empresas puedan hacer contrataciones por hora.

Un elemento adicional se refiere al día de descanso obligatorio y a los días festivos. De acuerdo con el artículo 71 de la LFT el día de descanso obligatorio con goce de sueldo deberá ser, de preferencia, el domingo y en caso de que la empresa y el trabajador acuerden otro día, al sueldo correspondiente a ese día no trabajado se le agregará una prima de 25%.

Esta disposición que prácticamente obliga a las empresas a dar el domingo como el día de descanso obligatorio, y cuyo origen tiene carácter religioso, en la actualidad, con mercados nacionales e internacionales integrados y operando sobre una base de continuidad las 24 horas del día, carece de sentido económico, por lo que es necesario eliminarla. De esta manera, el día de descanso se acordaría libremente entre la empresa y los trabajadores y no existe ninguna razón para que se pague una prima extra si ese día no es el domingo.

Los días festivos con descanso obligatorio (1° de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1° de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1° de diciembre, cuando coincida con el cambio de Presidente de la República, y el 25 de diciembre) hacen que para las empresas que operan sobre bases continuas de producción, tengan que romper con la dinámica de la misma. En caso de que la empresa opere durante los días festivos, está obligada a pagar a los trabajadores que laboren el triple del salario diario. De ahí que sea conveniente que estos días festivos se celebren en el viernes o lunes más cercano, tal como es la usanza en Estados Unidos, ya que eso abarata la operación de las empresas y evita los famosos “puentes”.

II.1.2 Despido

Además de los obstáculos para contratar libremente a la mano de obra, las empresas enfrentan significativas restricciones en relación con el despido. Al respecto destacan las indemnizaciones que tienen que pagar cuando despiden a un trabajador o a un conjunto de trabajadores en el caso de los contratos colectivos.

Las causas de terminación de las relaciones laborales individuales y colectivas están establecidas en los artículos 53 y 434 respectivamente de la Ley Federal del Trabajo y cuando no son por acuerdo de las partes —empresa y trabajadores— son excesivamente restrictivas y costosas para las empresas. Una de las causas de terminación de las relaciones laborales es la notoria y manifiesta incosteabilidad de la operación de la empresa; ésta debe solicitar a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tal terminación. Mientras la Junta elabora su dictamen, lo cual puede durar entre dos y tres años, la empresa tiene que seguir cumpliendo con las responsabilidades derivadas de la relación laboral.

Más aún, los trabajadores tienen el derecho de suspender el procedimiento ante la Junta con el simple expediente de emplazar a huelga a la empresa, situación que no deslinda a la empresa de seguir cumpliendo con las obligaciones laborales. Por tanto, a menos que haya consentimiento por parte de los trabajadores, es casi imposible dar por terminada una relación laboral aunque la empresa ya no sea viable.

Obviamente, en un contexto de cambio estructural, cuando algunas empresas quiebran y otras se expanden, las restricciones impuestas a la terminación de las relaciones laborales por incosteabilidad encarecen el ajuste para la economía en general y para las empresas en particular. De ahí que sea necesario modificar la legislación para que los trámites para dar por terminada una relación laboral cuando la empresa ya no es rentable puedan acelerarse y evitar que los trabajadores utilicen el recurso de la huelga para suspender este proceso.⁶

En cuanto al despido, si el trabajador solicita ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que se le reinstale en su puesto o se le indemnice y si el patrón no comprueba las causas de la terminación del contrato laboral, entonces éste estará obligado a reinstalar al trabajador o pagar la indemnización. En cuanto a esta última, la Ley establece pagos notoriamente elevados. De acuerdo al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, las indemnizaciones por despido son las siguientes:

- I. Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.
- II. Si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestado;
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las dos fracciones anteriores, se pagará el importe de tres meses de salario y el de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se liquiden las indemnizaciones.

A estas indemnizaciones hay que agregar la prima de antigüedad establecida en el artículo 162 de la Ley y las prestaciones estipuladas en el contrato de trabajo. En el cálculo del salario diario base de la indemnización debe incluirse, además del salario nominal vigente al día en que nazca el derecho a la indemnización, la parte proporcional de las prestaciones señaladas en el artículo 84, es decir, la prima vacacional y el aguinaldo.

⁶ El procedimiento de quiebra de una empresa y la terminación de la relación laboral tienen que estar ligados a la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos, la cual tiene que modificarse para que a una empresa se le pueda declarar en quiebra en un período máximo de tres meses. En estas circunstancias, mientras dura el proceso y al momento en que un juez declare la quiebra, el recurso de huelga para suspender el procedimiento no podrá ser utilizado.

Adicionalmente, el trabajador tiene derecho a recibir una prima por antigüedad que consta de 12 días de salario por cada año de servicios prestados, siempre y cuando cumpla con lo establecido en el artículo 162 de la Ley:

1. Cuando se separen voluntariamente de su empleo si tiene como mínimo una antigüedad de 15 años;
2. Cuando se separe de su empleo por causa justificada;
3. Cuando sea separado por el patrón, justificada o injustificadamente.

El criterio con el cual la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje puede interpretar y dictaminar si un despido es o no justificado, implica que tanto las empresas como los trabajadores enfrentan un alto costo por terminar una relación laboral y da lugar a la corrupción por parte de los árbitros y jueces en materia laboral.

De esta manera, la legislación, al incentivar procesos costosos de selección de personal y convertir al trabajo en un factor cuasi-fijo de la producción, dificulta que las empresas puedan adaptarse rápida y exitosamente a un cambio estructural. Obviamente, para que el proceso de contratación de trabajadores sea eficiente, los costos en los que incurre la empresa por despido, ya sea justificada o injustificadamente, tienen que reducirse, requiriéndose un cambio significativo en la Ley Federal del Trabajo.

II.2 Movilidad de la Mano de Obra

Existen dos tipos de movilidad de los trabajadores dentro de una empresa: la horizontal, que implica que a un trabajador se le puede asignar una labor diferente de la que venía realizando, sin modificar su sueldo; y la movilidad vertical, que se refiere a los ascensos dentro del escalafón.

Aunque la Ley Federal del Trabajo no impide que el patrón reasigne las funciones de los trabajadores de acuerdo con las necesidades de la empresa, las interpretaciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación otorgan a los trabajadores el beneficio indiscutible del derecho a un puesto y función precisos. Este problema es particularmente grave en los contratos colectivos de trabajo, en donde normalmente se incluyen cláusulas que especifican tareas para cada tipo de trabajador, el cual no puede realizar otras labores.

Por otra parte, el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo establece el ascenso por escalafón ciego, es decir, el único criterio para ascender es la antigüedad y no se toma en consideración la productividad y capacidad del trabajador. Esto inhibe que los trabajadores busquen incrementar su nivel educativo y de capacitación; y aunque la Ley obliga a capacitar a los trabajadores, no les sirve para ascender y genera, por otra parte, que la productividad se ajuste a la del trabajador menos productivo.

Para incrementar la productividad de los trabajadores y la productividad factorial total dentro de las empresas, es necesario modificar el sistema de ascenso para que se tome en consideración el capital humano de los trabajadores, su productividad y su capacidad.

II.3 El Cambio Tecnológico y la Legislación Laboral

Uno de los aspectos más importantes cuando una economía experimenta un cambio estructural que se deriva de la apertura comercial y la desregulación de los mercados, es el cambio tecnológico que se requiere introducir en los procesos productivos, ya que éste es lo que finalmente permite a las empresas ser competitivas. Aquellas empresas que no introduzcan una modernización tecnológica en la producción, paulatinamente perderán participación en el mercado, llegando finalmente al punto en el que se vean forzadas a cerrar.

A pesar de la importancia que tiene para las empresas mexicanas la introducción de nueva tecnología de producción, la legislación laboral prácticamente inhibe este proceso. El artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

“cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicio prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162”.

La autorización de la Junta de Conciliación para introducir nuevas tecnologías de producción, además de ser un trámite tardado es una fuente importante de corrupción. Esto, junto con las indemnizaciones que hay que hacer a los trabajadores, encarece la introducción de nuevas tecnologías e inhibe la inversión, el desarrollo económico, y la creación de empleos.

Dada la importancia que tiene para las empresas mexicanas contar con tecnologías modernas de producción, el requisito de obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene que desaparecer, así como la indemnización que hay que pagar a los trabajadores.

Conclusiones

El artículo 123 de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo son fuentes de distorsión que existen en la economía. Las disposiciones en materia salarial, barreras de entrada y salida, capacitación, cambio tecnológico, etc., hacen que el mercado laboral sea sumamente rígido e ineficiente, lo cual restringe el crecimiento y el desarrollo económico. La legislación genera altos costos para las empresas, encareciendo el proceso de contratación de mano de obra y la introducción de cambios en la tecnología de producción. Esta legislación, en lugar de promover el bienestar de los trabajadores, en realidad lo inhibe, ya que genera desempleo, subempleo y bajos salarios reales.

Por lo mismo, es necesario modificar la legislación laboral, para eliminar o reducir las barreras de entrada y salida de las empresas y de los trabajadores.

Bibliografía

Barba, Magdalena, *La Tasa de Natalidad y su Relación con los Determinantes Económicos: Una Aplicación para el Caso de México*, Tesis, Licenciatura en Economía, Instituto Tecnológico Autónomo de México, México, 1987.

_____, *El Efecto del Sistema Financiero Sobre la Tasa de Natalidad en Países con Diversos Grados de Desarrollo*, Tesis, Maestría en Economía, Instituto Tecnológico Autónomo de México, México, 1991.

Becker, Gary S., *Human Capital*, No. 5 de la serie Human Behavior and Social Institutions, National Bureau of Economic Research, Nueva York, E.U.A., 1975.

Reese, Albert, *The Economics of Work and Pay*, Harper and Row, Publishers, Nueva York, E.U.A., 1973.

Rhode, Cristina, *La Reforma al Sistema de Pensiones en México y su Impacto en las Finanzas Públicas*, Tesis, Instituto Tecnológico Autónomo de México, México, 1996.

Schultz, Theodore W., "The Value of the Ability to Deal with Disequilibria", *Journal of Economic Literature*, vol. XIII, núm. 3, septiembre de 1975, pp. 827-846.

Estudios Económicos

Economista Principal
Manuel Sánchez González

Tel. 5621-3660

Estudios Macroeconómicos y Políticos
Fernando González Cantú
Félix González Sáenz
David Aylett Stokes

Tel. 5621-6310
5621-6275
5621-4748

Sistema Financiero y Bancario
J. Eduardo Estrada López
Nathaniel Karp Mitastein
Mónica Grados Aguilar
Roberto Contreras Martínez

Tel. 5621-5586
5621-7718
5621-4999
5621-4154

Estudios Sectoriales y Regionales
Eduardo Miguel Angel Millán Lozano
Alma G. Martínez Morales
Jorge Parker Espino Barros

Tel. 5621-4143
5621-6243
5621-7694

Estudios Especiales
Isaac Katz Burstin

Tel. 5621-2486

Información y Modelos
Fco. Javier Morales E.
Claudia Torres Gómez

Tel. 5621-5567
5621-6235

Coordinador
Fernando Tamayo Noguera

Tel. 5621-5994

Fax 5621-3297
5621-5823

Puede consultar este documento en **EconoGFB** en:
<http://www.bancomer.com.mx>

Oficina Matriz Centro Bancomer
Av. Universidad 1200
Delegación Benito Juárez
México 03339, D.F.