

LA PRECARIEDAD SALARIAL: LA POLÉMICA POR EL AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO

*Enrique de la Garza Toledo**

La polémica teórica acerca del valor de la fuerza de trabajo

Teorías para las que el salario es el valor del trabajo, entendido como el agregado por éste en el proceso de trabajo

La teoría más influyente es la teoría neoclásica, que nació a finales del siglo XIX, con su antecesora llamada marginalismo (Walras, 1954) y que predominó en la ciencia económica hasta la crisis del 29 del siglo XX. Esta gran crisis mostró que el capitalismo no puede regularse sólo por el mercado y que éste, en el largo plazo, en lugar de tender hacia el equilibrio conduce a la gran crisis –como ya había sucedido en la última parte del siglo XIX con la llamada Gran Depresión. De la necesidad de superar la crisis surgió el Estado capitalista interventor en la economía, también benefactor, así como los pactos corporativos entre sindicatos, empresarios y Estado (Keynes, 1922). Es decir, durante un periodo muy largo del capitalismo, de la década de 1930 hasta la de 1970, no fue la teoría neoclásica ortodoxa la que guió las políticas económicas de los Estados. Una nueva gran crisis, la de mediados de los setenta, permitió el retorno de los neoclásicos que se fueron fortaleciendo en la década de 1980 y sobre todo en la de 1990, confor-

* Universidad Autónoma Metropolitana. <<http://docencia.izt.uam.mx/egt> y <http://www.izt.uam.mx/sotraem>>.

mando la llamada *main stream* en la economía (Cantler y Marshall, 1981). Sin embargo, las crisis iniciales del modelo en la década de 1990, pero, sobre todo la de inicios del 2000 y en especial la de 2008-2009, permitieron replantear los errores, parcialidades de los neoclásicos. No al grado de que hayan dejado de ser muy influyentes, sino que políticas no ortodoxas de los Estados –el salvamento de los grandes Bancos y de la GM en Estados Unidos por parte del Estado, es un ejemplo muy claro– y la reactivación de perspectivas soslayadas por los neoclásicos como es el conglomerado de teorías neoinstitucionalistas actuales, que han superado con mucho a sus antecesores rudimentarios de las décadas de 1920 y 1930.

La teoría neoclásica parte de dos axiomas en el sentido estricto de éstos (Marshall, 1961): supuestos que no necesitan probarse y desde los cuales, a la manera de las teorías matemáticas, por la vía de la deducción se van derivando teoremas y corolarios que pretenden expresar cómo es la realidad de la economía. Estos axiomas son, primero, el individualismo metodológico: sólo existen los individuos y sus acciones, no hay entes de otro orden, como las clases, las comunidades, las etnias, las nacionalidades. En todo caso estos últimos entes se reducen a la suma de sus componentes. Se trata del individualismo metodológico propio de la teoría neoclásica desde finales del siglo XIX, cuando, siguiendo a Elster, se dio la gran escisión en las ciencias sociales. Por un lado, la teoría neoclásica con su individualismo metodológico y, por el otro, las ciencias holistas que hablan de sistemas, totalidades, como realidades de segundo o tercer orden respecto de lo individual y que resultan de procesos de objetivación, productos de las prácticas de los hombres como la sociedad, la economía, la cultura, que adquieren vida propia respecto a sus creadores, pero que son igualmente existentes como lo son los individuos y se vuelven sobre éstos. El individuo está cruzado por lo social, no es un átomo sólo externamente relacionado con otros átomos. Los neoclásicos nunca han sabido responder al porqué sólo existe el individuo y por qué no la empresa multinacional, el Estado, el empresariado, la élite del poder, como categorías supraindividuales a las que también se pueden atribuir acciones y reacciones.

El segundo supuesto es igualmente problemático, es el del actor racional. Los hombres, en particular en la economía, actúan individualmente buscando la optimización entre medios y fines, para esto,

los hombres racionales deben tener información completa y contar con las ecuaciones para establecer una función a optimizar y con ella calcular para cada opción la que da mejor relación entre costo y beneficio, también se supone que todos los hombres tienen la misma función de utilidad. Esta concepción provenía inicialmente de los empiristas ingleses clásicos para los cuales la esencia humana era ser calculador interesado, buscar su propio beneficio; se trasladó a los economistas clásicos, con algunos titubeos, como en Adam Smith; pero fueron los marginalistas y luego los neoclásicos que convirtieron a esos dos axiomas en el punto de partida de sus teorizaciones.

De esta manera, la decisión de trabajar de una persona sería de acuerdo con una función de utilidad del individuo de la forma:

$$U = u(G, L)$$

En donde U es la función de utilidad, G son los bienes adquiribles con el salario y L el ocio. Restricciones de esta función serían el precio de los bienes y servicios, el precio del ocio.

Este modelo de mercado de trabajo –como lo sería para todo modelo económico ortodoxo– utiliza el *ceteris paribus* (Allen, 1967), es decir, la exclusión de todas las variables declaradas de antemano como no económicas y que, por tanto, no deberían de influir en el comportamiento del sistema o del mercado. Lo anterior es común en las ciencias naturales experimentales, el experimento es un *ceteris paribus* forzado en el laboratorio, de tal manera que se aíslan ciertas variables. Las consecuencias pueden no ser importantes, porque el experimento transformado en tecnología y en industria puede reproducir las condiciones de aislamiento mismas que en el laboratorio. En cambio, en un problema social, en general no son posibles los experimentos y el *ceteris paribus* es una especie de supuesto experimental sólo en el pensamiento, pero que tendrá que probarse en condiciones reales que no admiten el aislamiento de variables. Cuando variables extraeconómicas o declaradas por la teoría neoclásica como tales –como la intervención del Estado, la tecnología, la organización del trabajo, las relaciones laborales– interfieren en la capacidad predictiva del modelo, se declara que se debe a variables exógenas. Es decir, los supuestos del modelo definen de antemano que debe de intervenir y que no en la predicción o explicación. Si el modelo falla es porque en la

realidad intervinieron restricciones al libre mercado, por ejemplo. Y la enseñanza no es, por supuesto, cambiar el modelo por otro más complejo que incluya variables “extraeconómicas”, sino cambiar la realidad. Es la tremenda confusión en la teoría neoclásica entre diagnóstico –como es la realidad– y normatividad –como debería de ser para cumplir los supuestos de dicho modelo (Bell, 1981).

En esta medida, el modelo de mercado de trabajo en su forma pura supone, además de los axiomas mencionados, libre movilidad de los trabajadores, libre sustitución de trabajo por capital o a la inversa, que los trabajadores son todos iguales e intercambiables, que el trabajador transporta su calificación del exterior a la empresa (Arrow y Hahan, 1971).

En la historia de esta teoría tan peculiar, han sido comunes los cuestionamientos a los axiomas y demás supuestos. Los llamados primeros neoclásicos de la escuela austriaca –Von Mises (Mises, 1986), por ejemplo– aceptaron que el actor racional no podía existir en la realidad empírica, pero era el mercado impersonal el que premiaba las decisiones más racionales, aunque el actor no estuviera consciente de esto. Para Marshall, gran padre de los neoclásicos, los motivos de la acción económica podrían ser muy variados y complejos, sin embargo, el supuesto de actor racional, aunque no es realista, permite operar y la empiria decidiría si la teoría es verdadera.¹ Ésta era la posición también de Friedman (Friedman, 1984), que aceptaba que los supuestos de la teoría neoclásica no eran realistas y sin embargo, se podrían obtener resultados verdaderos probados empíricamente. La respuesta de Nagel, uno de los grandes positivistas de la época, fue negativa (Blaug, 1992): los axiomas se vincularían con las hipótesis de la teoría a través de la deducción, luego se someterían a la prueba empírica, de axiomas falsos no se pueden deducir hipótesis verdaderas.

Dando un salto hacia el tema de los salarios, la teoría de la productividad marginal proporcionó a los neoclásicos la explicación canónica de los primeros. El empresario desea maximizar los beneficios de sus inversiones, manteniendo la cantidad de capital constante, al agre-

¹ Según Marshall, la economía estudia al hombre, cómo vive, se mueve, piensa, en la vida ordinaria de los negocios. En sus motivos económicos influyen su personalidad, su conciencia, pero el análisis de éstos resultaría muy complejo, por esto se sustituyen motivos por el supuesto de actor racional a través de variables expresables en dinero.

gar más trabajadores, luego de un punto máximo, cada trabajador aportaría menos al producto, si se siguieran contratando hasta el punto en que lo aportado de valor al producto por el último trabajador fuera igual a su salario, tendríamos la productividad marginal. El salario aumentará si aumenta la productividad o si hay menor oferta de trabajadores. Se trata de un salario de equilibrio entre oferta y demanda de trabajadores. Además, se supone que cada firma actúa en forma atomizada y en este salario sólo cuentan los precios y no la firma.

Como se ve, de esta teoría que establece la relación entre salario y productividad hay demasiados supuestos, además de los señalados, que: tanto trabajadores como empresarios cuentan con información completa acerca del mercado de trabajo, que en la producción sólo cuenta la relación entre trabajo como salarios y capital como inversión en medios de producción (Simon, 1983). La llamada función de producción oscurece la complejidad del proceso de trabajo y lo que influye sobre la productividad.

Otras teorías acerca del valor de la fuerza de trabajo

No es nuestra intención hacer un recuento pormenorizado de otras teorías que analizan el valor del trabajo. Basta con mencionar las siguientes:

1. Teorías dualistas y segmentacionistas del mercado de trabajo (Edwards *et al.*, 1973): el salario no sólo depende de la productividad del trabajo, no hay un solo mercado, sino varios y la entrada en un mercado o en otro determina también el salario. Si la segmentación es en tres mercados, como en Piore, la entrada en uno impide el subir al siguiente, independientemente de la productividad.
2. Industrial Relations (Clegg, 1975): la productividad no sólo se relaciona con el salario, sino con la motivación de los trabajadores, su participación consciente en bien de la productividad. Como el conflicto entre capital y trabajo es inherente a dicha relación se hacen necesarias regulaciones y concertaciones.
3. New Wave of Management (Arestis, 1992): la máxima desregulación no se traduce en máxima productividad, la visión del

actor racional es limitada, importa la cultura en la productividad, se le busca inducir esta cultura e identidad por la gerencia, no se busca el equilibrio, sino la mejora continua, se fija en costos de producción y modelo de producción, no en la función neoclásica de producción.

4. Institucionalismo y neoinstitucionalismo (Schumpeter, 1974): las instituciones son necesarias para la Economía y en particular para el Mercado de Trabajo. El surgimiento de los sindicatos, las leyes laborales, de seguridad social y la contratación colectiva es algo con lo que la economía tiene que convivir e incorporarlos en sus teorizaciones. Todo lo anterior contribuye a la demanda agregada que permite alejar el peligro de la crisis económica por sobreproducción o subconsumo. Para algunas de las variadas corrientes neoinstitucionales la productividad crece en función de la innovación y no de los salarios (Dossi *et al.*, 1988).
5. La distinción entre Fuerza de Trabajo y Trabajo, la construcción social del mercado de trabajo (Marx, 1974; Benetti, 1990): En esta perspectiva, el valor del Trabajo es la cantidad de valor incorporada por los trabajadores en la producción, pero, a diferencia de la teoría de la productividad marginal, no es igual al salario, porque el salario sería el precio de las mercancías necesarias para la reproducción del trabajador y de su familia. La empresa, por supuesto, buscaría no que el salario fuera igual al valor agregado por el trabajador, sino superior. En esta medida, este valor agregado no sería una constante igual a dicho salario, sino algo variable cotidianamente, puesto que el contrato de trabajo por un salario no garantiza cuánto valor generará el trabajador durante la jornada de trabajo. Por esta razón, el trabajador debe ser controlado en el proceso de trabajo, a través de supervisores, de los equipos, del grupo de trabajo, de la interiorización de una cultura de la responsabilidad. El control sobre el trabajo implica determinada tecnología, organización –división del trabajo, funciones de los puestos, sanciones en el caso de faltas del trabajador, criterios de ascenso, bonos, etc. Pero también relaciones laborales entre los asalariados y la dirección a través de sus representantes –formas de contratación, criterios de ingreso al trabajo, de despido, de ascenso, funciones de los puestos, escalafón, tabulador, prestaciones, que pueden darse

con bilateralidad con sindicatos o trabajadores o bien con unilateralidad. En esta medida, la productividad no depende sólo del salario, ni el salario sólo de la productividad, sino que entran la organización del trabajo, las relaciones laborales, la calificación de la mano de obra, la cultura laboral y gerencial. Y al externo de la empresa, las relaciones con clientes y proveedores, el mercado de trabajo, el del dinero, de la tecnología, la cultura regional o nacional, el papel del Estado en la economía y en las relaciones laborales, la macroeconomía. Para esta perspectiva, el encuentro entre oferta y demanda de trabajo no sólo está mediada por el salario, sino que intervienen la familia y sus necesidades colectivas, las redes familiares y sociales del trabajador para conseguir empleo. Es decir, el que busca empleo no es estrictamente un actor racional. Del lado de la demanda de trabajo influyen no sólo el precio de equilibrio del salario y la demanda del producto, sino toda la configuración sociotécnica de la empresa –tecnología, organización, relaciones laborales, perfil de la mano de obra, culturas, así como las concepciones de la gerencia acerca de los trabajadores y el trabajo.

Es decir, un aumento salarial, derivado de que el costo de reproducción de la fuerza de trabajo aumentó, sí puede mermar las ganancias de la empresa, pero también puede convertirse en un incentivo para la gerencia cambiar tecnología, métodos de producción, capacitación, cultura laboral, proveedores, etc. De la misma forma, si aumentan los salarios y no crece el producto –dice la teoría monetarista del dinero– aumentarán los precios. Sin embargo, ante la mayor demanda por parte de los trabajadores se puede incentivar la producción y con ello contenerse la inflación, además de que con la globalización una parte importante de los bienes salariales vienen del exterior. En todo esto cuentan las relaciones de fuerzas entre trabajo y capital. Si los trabajadores están dominados por sindicatos pasivos o complacientes con el mantenimiento de las actuales condiciones salariales y productivas, difícilmente el capital elevará los salarios, independientemente del comportamiento de la productividad. Si estas organizaciones fueran proactivas al aumento salarial y, a la vez, al aumento de la productividad, estas dos variables podrían ser monedas de intercambio que pudieran ser exitosas. En México es sabido que el aparato

productivo funciona con poca eficiencia, salvo excepciones, que la mayoría de las empresas son de baja productividad y calidad. La falta de innovación por parte de los empresarios es también porque no ha recibido presiones para elevar el costo de la mano de obra, de tal manera que han optado, en su mayoría, por modelos de producción basados en el bajo salario y efectivamente, si éste se mantuviera constante, un aumento salarial perjudicaría las finanzas de la empresa. En cambio, si la presión salarial se encuentra con empresarios innovadores, éstos pueden compensar el aumento de este costo con ahorros en otros rubros y con medidas diversas para aumentar la productividad, como el cambio tecnológico, organizacional, la capacitación, etcétera (Clower, 1969).

Esto nos lleva a una distinción conceptual que ignora la economía neoclásica y que nos parece muy necesaria entre intensificación del trabajo –desgaste mayor de la fuerza de trabajo en sentido físico e intelectual, prolongación de las jornadas de trabajo–, por medio de la cual se puede incrementar el producto por hora trabajada, de la productividad en sentido restringido. Es decir, aumento del producto por hora trabajada sin mayor desgaste de la fuerza de trabajo que se puede conseguir a través del cambio tecnológico, el organizacional, la capacitación, en las relaciones laborales y culturas.

Todo lo anterior nos muestra que el sentido común empresarial de que no se pueden incrementar los salarios si antes no se eleva la productividad conforman falacias teóricas profundas que no soportan un análisis elemental como el que hemos hecho. En el siguiente apartado veremos cuál es la consistencia empírica de la discusión de la relación entre salarios y productividad.

Salarios y productividad, evidencias empíricas

Para el segundo trimestre del 2014 de la población ocupada en México 67.8% correspondió a trabajadores subordinados y remunerados, y los por cuenta propia apenas eran 22.2%. Es decir, la mayoría de los trabajadores son dependientes y esto sin considerar a los no remunerados, sean o no de la familia. La mayoría de la población ocupada se ubicaba en micronegocios (39.4%), 15.0% en los pequeños, 9.8% en los medianos, 9.1% en los grandes y el resto en los agrope-

cuarios, el gobierno (4.8%) y otros. Un corte diferente muestra que 24.8% de los ocupados se emplean en empresas privadas constituidas en sociedades anónimas y corporaciones, en el sector de hogares (en el sector informal, trabajadores domésticos remunerados y en agricultura de subsistencia) 35.7%.

En el cuadro 1 se puede observar la debacle salarial durante el periodo neoliberal: el salario mínimo real tuvo su máxima caída entre 1980 y 1990, seguida del decenio 1990-2000, para acumular una depreciación de 68.4% entre 1980 y 2011. Si se mide esta caída de 1976 al 2014 fue de 75%. En cuanto al salario contractual, de aquellos que firman contratos colectivos de trabajo, entre 1980 y 2011 se devaluaron sus salarios en -50.5% reales.

Cuadro 1. *Cambios en el salario mínimo, y los salarios contractuales reales*

Periodo	Cambios en salario mínimo real (%)	Cambios en 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	-50.50
1990-2012	-31.4	-21.95

Fuente: Felipe Calderón (2011), Anexo al VI Informe presidencial. Presidencia de la República.

En el sexenio de Felipe Calderón se incrementó la tasa de desocupación, el porcentaje de la población ocupada que gana menos de cinco salarios mínimos el salario, considerados el límite de la pobreza, los sin acceso a la salud por ser trabajadores se elevaron en porcentaje, así como los trabajadores en el sector informal y el porcentaje total de informales (sector informal más trabajadores informales del sector formal), los asalariados sin prestaciones y cayó la tasa de sindicalización. Los trabajadores sin contrato escrito medio de cotización del IMSS apenas subió 0.1 por ciento.

Cuadro 2. *Balance laboral del sexenio de Felipe Calderón (enero 2007-nov 2012)*

	Enero 2007 (%)	Noviembre 2012 (%)
Desocupación	4.6	5.12
Con ingreso menor o igual a 5 salarios mínimos	88.5	91.1
Sin acceso a la salud	62.5	65.6
Sector informal	26.9	27.7
Porcentaje total de informales		60.0
Subocupados	7.7	7.55
Asalariados sin contrato escrito	46.3	50.4
Tasa de condiciones críticas de ocupación	10.52	11.3
Porcentaje de desocupados con educación media superior y superior		37.8
Asalariados sin acceso a prestaciones	36.7	39.8
Tasa de sindicalización	16.7 (2005)	14.5 (2010)

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENOE.

La población ocupada sin acceso a instituciones de salud en 2014 era de 62.7%. Los trabajadores afiliados permanentes al IMSS respecto a la población ocupada era en el 2000 de 29.2% y en 2014 de 29.1%. Los eventuales en el IMSS en 2014 eran 14.2% y en 2000, 10.5 por ciento.

En el segundo trimestre de 2014, la población ocupada que ganó menos de un salario mínimo fue de 13.25%; entre 1 y 2 salarios mínimos de 43%; y entre 1 y 3 de 65.4%. Sin embargo, un aumento en el salario mínimo concierne directamente a los asalariados. En este primer trimestre de 2014 el porcentaje de asalariados de tiempo completo que ganaron uno o menos del salario mínimo fueron 3.3% de los asalariados totales, de éstos 74.7% eran asalariados informales, trabajando principalmente en micronegocios de menos de cinco trabajadores. El porcentaje de asalariados de tiempo completo que ganaron menos o 1 salario mínimo en unidades de menos o igual a cinco trabajadores

fue de 56.8%. En cuanto al salario mínimo, México ocupa el último lugar entre 22 países de América Latina y también de los miembros de la OCDE.

Cuadro 3. *Los sueldos mínimos más altos*

Los sueldos mínimos más altos: Nueve países de la OCDE tienen un salario mínimo más alto que Estados Unidos

Ranking	País	Salario mínimo real por hora 2013	Salario mínimo real por hora 2003	Promedio anual de aumento 2003-2013
1	Luxemburgo	10,66	9,92	0,72
2	Francia	10,60	9,18	1,44
3	Australia	10,21	9,69	0,52
4	Bélgica	9,97	9,83	0,15
5	Holanda	9,48	9,64	-0,17
6	Irlanda	9,01	7,80	1,45
7	Nueva Zelanda	8,62	6,75	2,48
8	Reino Unido	7,88	7,10	1,05
9	Canadá	7,85	6,40	2,06
10	Estados Unidos	7,11	6,44	1,00
11	Austria	6,61	NA	NA
11	Japón	6,61	5,79	1,33
13	Eslovenia	6,56	4,81	3,15
14	Israel	5,31	5,07	0,48
15	Corea del Sur	5,22	3,37	4,48
16	España	4,76	4,24	1,16
17	Polonia	4,73	3,14	4,17
18	Grecia	4,56	5,10	-1,11
19	Turquía	4,30	2,94	3,88
20	Portugal	3,99	3,57	1,13
21	Hungría	3,92	3,20	2,05
22	Eslovaquia	3,29	1,90	5,61
23	República Checa	3,26	3,16	0,32
24	Chile	3,01	2,30	2,71
25	Estonia	2,87	1,87	4,35
26	México	0,83	0,82	0,05

Fuente: OCDE.

En cuanto a la participación de la masa salarial en el PIB, ésta bajó de 34% en 2003 a 6% en el 2012, esto mismo ha sucedido en buena parte del mundo.

Cuadro 4. *Participación ajustada del trabajo en la renta en economías desarrolladas, Alemania, Estados Unidos y Japón, 1970-2010*

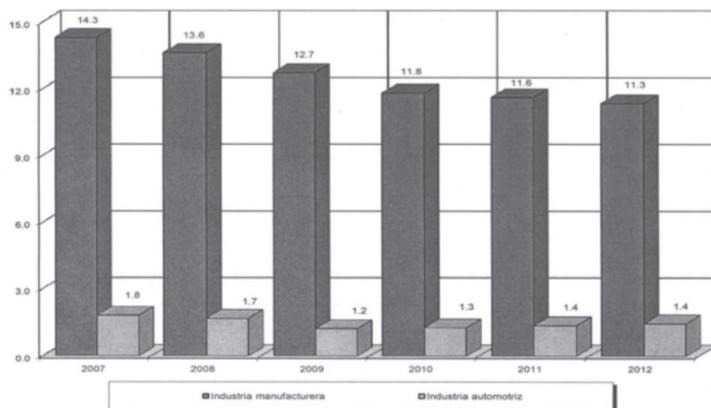


Cuadro 5. *Participación ajustada del trabajo en la renta en economías en desarrollo y emergentes, 1970-2007*



Cuadro 6. México

Porcentaje de Remuneraciones/ Valor Total de la Producción



Fuente: OIT.

Salarios y productividad

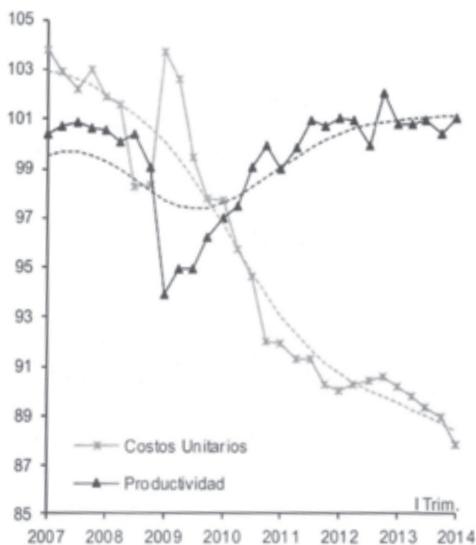
En México, en todo el periodo neoliberal la productividad del trabajo ha tenido un crecimiento muy bajo. Sin embargo, hay un sesgo importante en las cifras globales debido al tamaño tan grande del sector informal. Entre 2005 y 2012 en el sector informal la productividad decayó en -1.12% anual, pero en el formal creció a razón de 4.4% anual, en cambio en este periodo el salario mínimo real decayó en -3.21% real. Es decir, en el sector formal la productividad creció 2.3 veces más que el salario mínimo. A pesar de la baja productividad en México, resulta que con Chile son los de mayor productividad en América Latina y México es el país de más bajo salario mínimo. En particular, entre 2004 y 2011 la productividad creció poco en México, pero fue positivo, mientras que el crecimiento del salario fue negativo.

Cuadro 7. *Crecimiento de salario, remuneraciones y productividad en dólares/hora*

	SALARIO POR HORA EN MANUFACTURA	COSTO UNITARIO DE LA MANO DE OBRA EN MANUFACTURA
MÉXICO	8.0%	9.46%
USA	12.7%	10.4%

Fuente: Anexo 2º Informe Presidencial.

Cuadro 8. *Costos unitarios y productividad en México*



Fuente: OIT.

Un aumento en el salario mínimo a los establecimientos que principalmente afectará será a los informales micro, las empresas de los otros tamaños no sufrirán mayormente en sus costos de producción.

Como una cantidad de los que ganan menos que el mínimo son trabajadores por su cuenta, un aumento del mínimo no los alterará, aunque también mejorará poco a los subordinados y remunerados, porque son pocos los que se encuentran en tal situación, con el agravante de que una mayoría de éstos corresponden al sector informal, en el que es improbable que un decreto de aumento a los mínimos pudiera ser hecho realidad o bien fiscalizado por las autoridades del trabajo. En otras palabras, siendo justo el aumento al mínimo, poco ayudará a mejorar la situación salarial de los dependientes y remunerados, las empresas de tamaños superiores a las de tamaño micro tampoco tendría que preocuparse. Uno se pregunta por qué las grandes corporaciones que no se verán afectadas por los aumentos al mínimo presentan resistencias. No se debe a que este aumento fuera inflacionario, es tan pequeña la población que mejoraría su ingreso y el aumento aunque fuera el propuesto por el regente de la ciudad de 23% en un año que el incremento en la demanda agregada sería muy pequeña. Se calcula que los precios no subirían más de 0.9% al año. Tampoco el impacto sería grande en el desempleo, porque las micro informales no están en condiciones de cambiar su tecnología u organización, lo más seguro es que incumplirán el aumento y, por lo tanto, continuarán con los mismos trabajadores como si nada hubiera cambiado. Es decir, no habrá argumentos para pensar en un aumento en el desempleo, tampoco los tamaños pequeño, mediano y grande tenderían a la informalidad porque el porcentaje de sus trabajadores con salario mínimo son una minoría. No valen los argumentos abstractos ni de la teoría de la productividad marginal, ni neoclásicos de búsqueda del equilibrio. En abstracto también hay quien piensa que el aumento salarial lleva a los empresarios a la innovación tecnológica u organizacional y a la capacitación para elevar la productividad y no habría efectos negativos en las ganancias de las empresas, así lo muestran estudios concretos de países del Cono Sur. Pero tampoco sería el caso de México, puesto que el afectado y minoritariamente sería el sector informal de empresas micro que, como dijimos, seguramente no aplicaría el aumento y por lo tanto los efectos en desempleo, inflación y caída en la informalidad no operarían, pero tampoco habría un efecto de innovación tecnológica u organizacional. En síntesis, el aumento a los mínimos debe ser apoyada, a pesar de su escaso impacto, para reivindicar la diferencia conceptual entre valor de la fuerza de trabajo, semejante a la defi-

nición constitucional de salario mínimo: “suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos”, del trabajo o valor agregado por el trabajador al producto. Éste puede aumentar intensificando el trabajo –vía ruta preferida en México en el modelo productivo dominante de toyotismo precario–, pero también por innovación tecnológica, organizacional o calificación de la mano de obra –productividad en sentido restringido. En la medida en que las empresas, sean nacionales o transnacionales, no se vean presionadas a transitar de la primera a la segunda, el crecimiento continuará bajo, con precarización laboral, con mercado interno restringido.

En particular, deben revisarse salarios y relaciones laborales de los trabajadores que estando en empresas formales no cuentan con los derechos de ley, en especial, derecho a la salud, pensiones y se les paga por comisión o por honorarios. Los informales del sector formal son 27.6% de la población ocupada, y de todos los informales 50% son trabajadores subordinados.

Éste es precisamente el problema para las grandes empresas, no es que paguen el mínimo y que los aumentos en éste los afecten directamente, sino que los mínimos han sido tradicionalmente señales de cuánto deben aumentar los contractuales en porcentaje y, por lo tanto, sin que se lo propusiese el jefe de Gobierno del Distrito Federal, hubiera trabajadores y eventualmente sindicatos, acostumbrados a esta señal, que demandaran aumentos salariales equivalentes a los mínimos en porcentaje. Es decir, no es su misericordia por los muy pequeños propietarios, sino nuevamente sus intereses, su mala conciencia y la propensión al inmovilismo en cuanto a seguir con la vía baja del desarrollo. Porque, si apareciera una presión para la elevación general de los salarios, los empresarios se podrían ver obligados a transitar hacia la verdadera productividad entendida como innovación. En pocas palabras, el encadenamiento entre crecimiento de los salarios y productividad, mediados por la innovación, no será el resultado del aumento en el mínimo, sino de un cambio mucho más amplio en política salarial en la que estén involucrados sindicatos, gobierno y empresas, pero eso implicaría un cambio de modelos productivos dominantes de baja productividad, con precariedad laboral. Al parecer, en las condiciones mexicanas, como ha sucedido en Sudamérica, es más probable un cambio político en el poder del Estado a pensar que vendrá de las gerencias o de los sindicatos mayoritarios.

Cuadro 9. Trabajadores informales en México

	Sector informal	Informales sector formal	Informales totales	Informales subordinados. Sector informal	Informales subordinados. Sector formal	Subordinados de los sectores formal más informal
Porcentaje respecto a la población ocupada	28.73%	27.6%	60.8%	50% de los informales del sector	68%	58.33%
Porcentaje de informales en los servicios	65.33%	51.81%	61.77%	51%	36%	60.27%
Ingreso mensual promedio	\$3 011	\$3 009	\$2 976			\$2 799
Principal nivel de ingreso mensual	De 1 a 2 salarios mínimos	De 1 a 2 salarios mínimos	De 1 a 2 salarios mínimos			
Jornada laboral semanal promedio	34.6 horas	37.8 horas	35.8 horas			36.2 horas
Estrato de jornada laboral mayoritaria semanal	35 a 48 horas	35 a 48 horas	35 a 48 horas			

Nivel educativo predominante	Secundaria completa						
Porcentaje de hombres	60%	72%	62%	53%	68%	61%	
Sin acceso a servicio médico por ser trabajador	98.7%	97.44%		97.02%	100%	99.3%	
Porcentaje de trabajadores por cuenta propia. Trabajadores subordinados	50.25% 42.62%	21.6% 67.94%	36.23% 58.33%	0 100%	0 100%	100%	
Porcentaje de población subordinada sindicalizada	0.1%	1.22%	0.7%	0.07%	1.22%	0.7%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENOE.

Bibliografía

- Allen, R.G.D., 1967, *Macroeconomic Theory*, Londres, MacMillan.
- Arestis, P., 1992, *The Postkeynesian Approach to Economics*, Estados Unidos, E.E. Publishing.
- Arrow, K. J. y F. Hahan, 1971, *General Competitive Analysis*, San Francisco, Holden-day.
- Bell, D., 1981, *The Crisis of Economic Theory*, Nueva York, Basic Books.
- Benetti, C., 1990, *Moneda y Teoría del Valor*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Blaug, M., 1992, *The Methodology of Economics*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Cantler, A. y F. Marshall, 1981, *Labor Economics*, Illinois, Irwin.
- Clegg, H., 1975, "Pluralism and Industrial Relations", *The British Journal of Industrial Relations*, 13.
- Clower, R. W., 1969, *Monetary Theory*, Londres, Penguin Books.
- Dosi, G. et al., 1988, *Technical Change and Economic Theory*, Londres, France Printer.
- Edwards, R. et al., 1973, *Labor Markets Segmentation*, Massachusetts, Heat and Company.
- Friedman, M., 1984, "The Methodology of Positive Economics", en B. Caldwell (1994) *Appraisal and Criticism in Economics*, Boston, Allen Unwin.
- Keynes, J. M., 1922, *Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero*, México, FCE.
- Marshall, A., 1961, *Principles of Economics*, Londres, MacMillan.
- Marx, C., 1974, *El capital*, México, FCE.
- Mises, L. Von, 1986, *La acción humana*, Madrid, Unión Editorial.
- Robinson, J., 1979, *Contribución a la teoría económica moderna*, México, Siglo XXI.
- Schumpeter, J. A., 1974, *Historia del análisis económico*, México, FCE.
- Simon, H., 1983, *Naturaleza y límites de la razón humana*, México, FCE.
- Walras, L., 1954, *Elements of Pure Economics*, Londres, G. A. and Unwin.

