

Los empleos en las multinacionales bajo presión: ¿Oportunidad o amenaza para el interés nacional?

Graciela Bensusán
UAM-Xochimilco TC, Flacso, TP

*2º Seminario La Crisis Global y el Estado de Bienestar:
México en Tiempos de Trump*

PUED, 2017

Contenido

- I. Comercio internacional y calidad de los empleos. Factores exógenos y endógenos**
- II. Argumentos**
- III. Beneficios del TLCAN y comercio con China**
- IV. Cantidad y calidad de empleos: cuatro perspectivas**
- V. El viejo debate sobre empleo y salarios en el TLCAN: ¿Qué cambió?**
- VI. Escenarios: ¿Podrá el cambio venir de afuera?**
- VII. Alternativas**

I.- Factores que inciden en la efectividad de los derechos laborales (Mosley, 2010)

Factores estructurales/coyunturales		Modalidades	Efectos en los derechos laborales
Inserción en economía mundial		Inversión extranjera	Positivo
		Subcontratación	Negativo
		Sector	>Costo laboral/costo total de producción < efectividad de derechos (ED)
		Valor agregado	>Valor agregado> ED
Características multinacional	producción	Origen de la multinacional Países de capitalismo liberales (CL) o coordinados (CC)	Las MNCs provenientes de CC buscan estandarización de buenas prácticas en países huéspedes: > ED, a la inversa de los países de CL
		Destino de exportaciones	Países con fuerte presencia de ONGs defensoras de DH, tienden a promover una > ED en países huéspedes
		Semejanzas en presiones competitivas y difusión de marcos institucionales o prácticas	Convergencia a la baja cuando concurren otros factores negativos
Regionales		Calidad de la democracia (CD)	>CD >ED
Domésticos		Ideología del gobierno	Gobierno pro-trabajadores >ED Gobierno pro-empleadores <ED
		Nivel de desarrollo (ND) y estructura del mercado de trabajo	>ND>ED

Fuente: Elaboración propia con base en Mosley (2010).

II.- Argumentos

- ❖ Nuestra investigación sobre EMNs (Encuesta COLEF, ENOE, CENSO ECONOMICO; 18 estudios de caso) no encuentra evidencia de que éstas promuevan en México sus mejores prácticas ni busquen una articulación positiva entre innovación productiva e innovación social.
- ❖ Las EMNS encuentran en el modelo laboral mexicano factores que les dan una ventaja competitiva: disponibilidad de trabajadores calificados y amplios márgenes de flexibilidad laboral.
- ❖ Tener “sindicatos y contratos colectivos a la mexicana” es una medida efectiva de protección para decidir unilateralmente salarios y condiciones de trabajo, como en el siglo XIX.

Argumentos

- ❖ Factores domésticos y regionales impiden dicha articulación, incluso donde se cumplen las condiciones económicas para ello (IAM).
- ❖ La política de SM en México tuvo un efecto de arrastre hacia abajo en los salarios contractuales en EMNs y explica una parte de la pobreza.
- ❖ La amenaza sobre los empleos no viene del norte sino de la 4° revolución industrial: todos los países desarrollados buscan recuperar inversiones en tanto la importancia del costo laboral se está perdiendo...

III.- TLCAN: exportaciones, superavit comercial...

- Exportaciones hacia EEUU (Moreno-Brid, 2016)
 - 1981 = 10%  del PIB (20% manufacturas)
 - 2016 = 35%  del PIB (80% manufacturas)
 - 80% de las exportaciones van hacia EEUU.
- El superávit a favor de México en su relación con EEUU muestra éxito comercial pero no da cuenta de “los efectos dinámicos del comercio” (Puyana, 2016).
- México siempre ha dependido más de EEUU que a la inversa pero la dependencia se agravó con el TLCAN: de 17.3% en 1993 a 40.2% en 2014

Los “efectos dinámicos del comercio”: PIB per cápita, por trabajador y productividad laboral.

- El PIB per cápita de México: en 1980, 26% del de EEUU; 20.4% en 1994 y persistió así en el contexto del TLCAN (Moreno-Brid, 2016).
- PIB por trabajador mexicano: en 1995 es el 48% del estadounidense; en 2014, 36% (Puyana, 2016).
- Entre 1974-94 la productividad caía en promedio 0.3% anualmente; 1995-2017, la tasa promedio de crecimiento anual es de 0.7% (Expansión, febrero de 2017).

El comercio con China y el TLCAN: pérdida de empleos

- **México perdió más empleos de los que ganó comerciando con China** en un periodo de 16 años.
- **Saldo negativo por 513 mil empleos**, están directamente relacionados con las importaciones y exportaciones con China (Dussel y Armony, 2017).
- Posible cambio en regla de origen IA

	1995	2011
Exportaciones (MX-EEUU) con componentes EEUU	26%	16%
Exportaciones con componentes chinos	0.3%	6%
Importaciones fuera del TLCAN	14%	27%

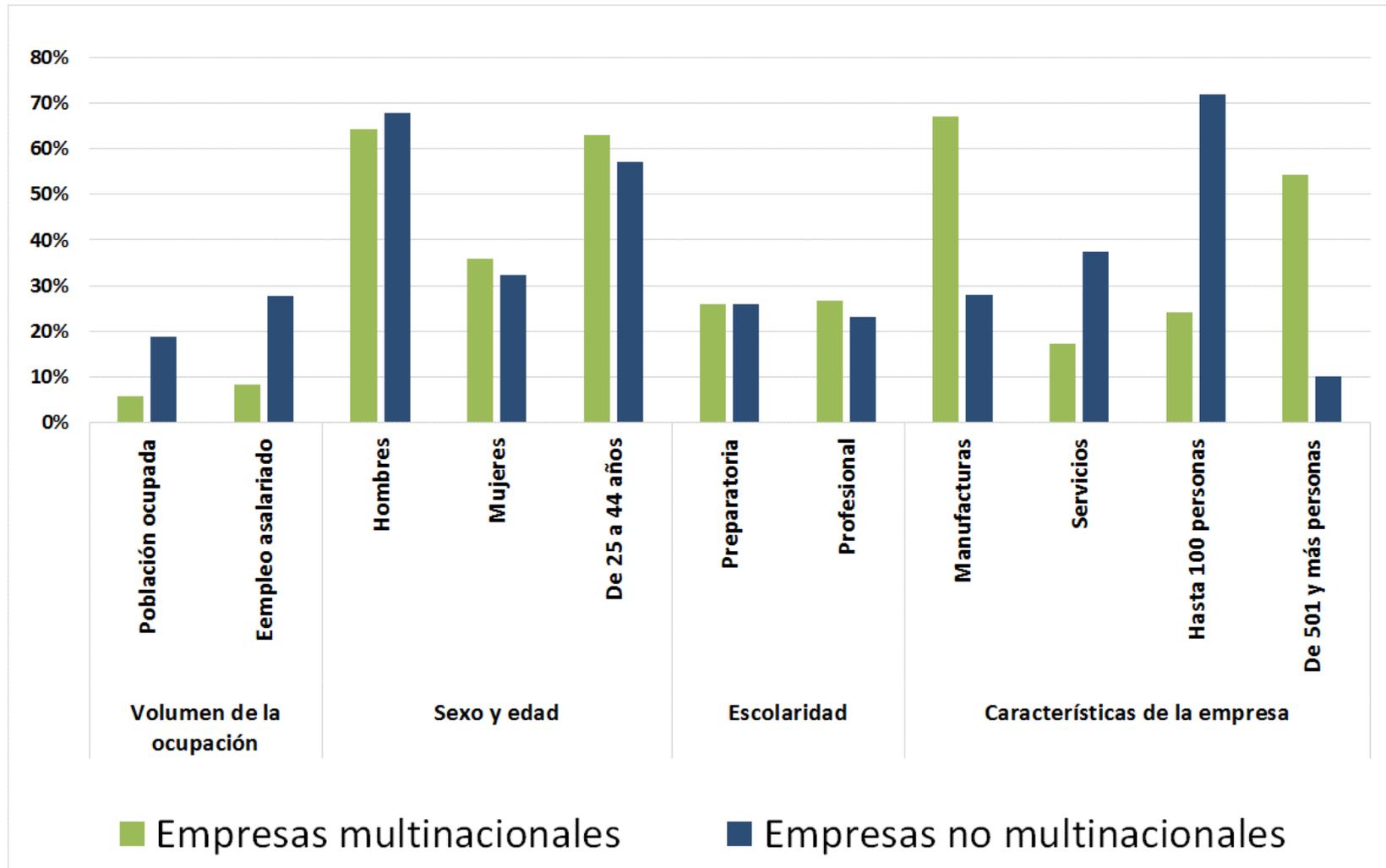
Fuente: Wilbur Ross, OCDE

IV.- Empleo y salarios en las multinacionales: ENOE, Encuesta COLEF y Censo Económico

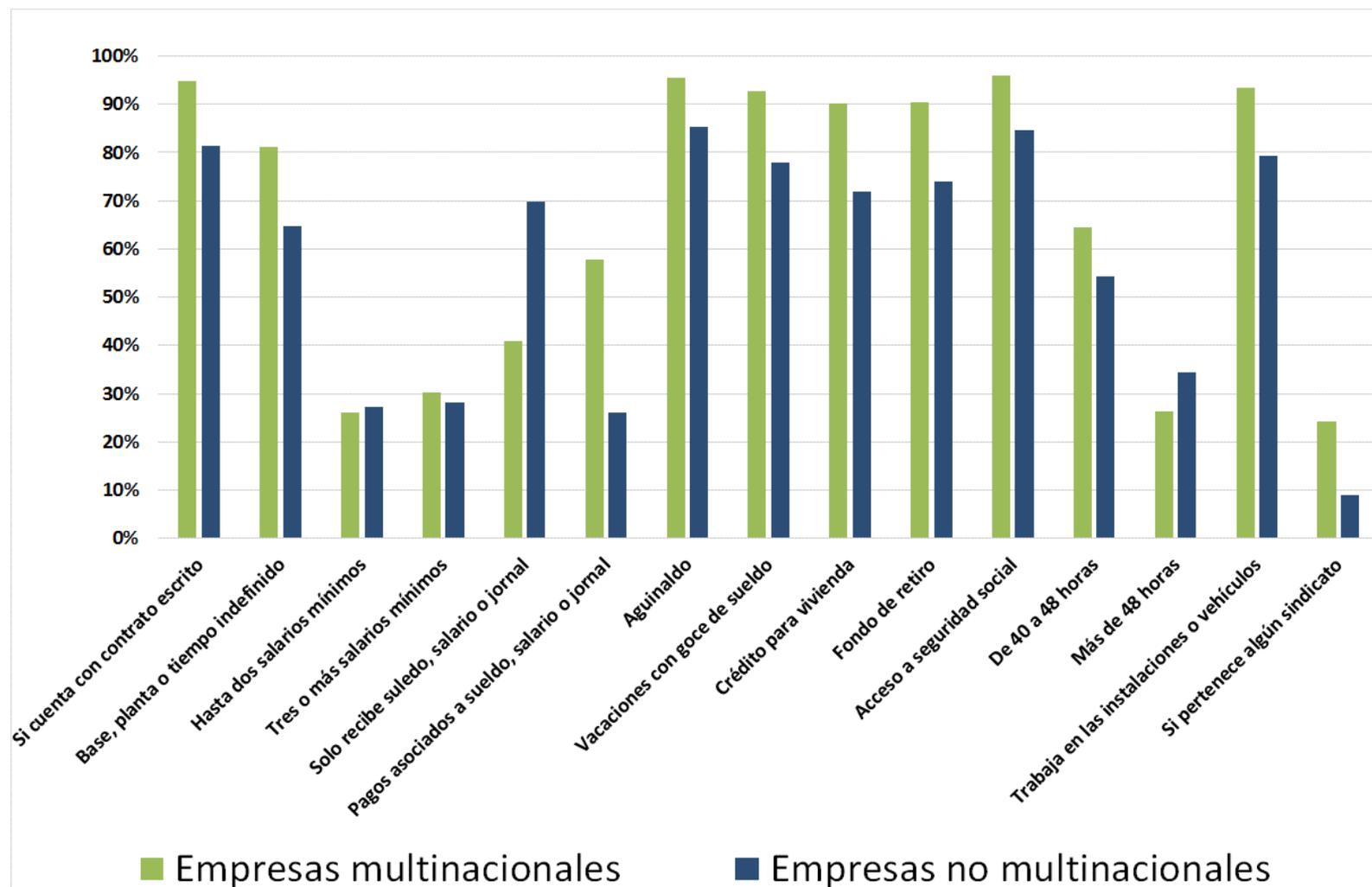
	ENOE 2015		COLEF 2008	CENSO ECONÓMICO 2014	
Número total de empleados en MNEs	2,736,000 5.45% de la P.O		2,669,021	1,275,389 2.57% de la P.O	
Impacto del empleo en México	20% del empleo registrado en el IMSS		20% del empleo registrado en el IMSS	6% del total de ocupados en todas las unidades económicas	
Número Salarios Mínimos		EMNs	NoEMN	1 - 3 SM: 26.3% de EMNs 3 o más SM: 73.7% de EMNs 6 o más SM: 45.7% de EMNs	UMNs pagan 1.45 veces más que las NoUMNs Las UMNs mexicanas pagan 1.10 veces más que las UMNs extranjeras
	Hasta 1 SM	1.0%	2.5%		
	Hasta 2	25.1%	24.8%		
	Hasta 3	30.3%	29.5%		
	Hasta 5	18.1%	20.1%		
	+ de 5 SM	12.2%	8.1%		
Jornada de trabajo de más de 49 horas semanales	EMNs	NoEMNs		UMNs	NoUMNs
	26.3%	34.5%	---	25.4%	36.3%
Utilidades repartidas a los trabajadores (anual)	70.6%	33.1%	---	\$8,143	\$2,713

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la ENOE, Censo Económico y Encuesta del COLEF

Principales resultados del empleo en las EMNs y las NoEMNs: ENOE, 2015



Calidad del empleo en las EMNs y las NoEMNs: ENOE, 2015



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE, I Trimestre de 2015

Síntesis resultados del empleo en las multinacionales: ENOE

1. Aumento más acelerado del volumen de empleo generado por las EMN instaladas en México en relación a las NoEMN
2. Diferencias en las características sociodemográficas de los ocupados y mayor calidad del empleo.
 - ❑ > Nivel de escolaridad (ocupan más profesionales) y trabajadores más jóvenes
 - ❑ > Número de mujeres ocupadas
 - ❑ > Formalidad contractual
 - ❑ > Estabilidad laboral
 - ❑ > Ingresos de tres o más SM, con serio deterioro entre 2009 y 2015
 - ❑ < Menor duración de la jornada
 - ❑ > Mayor acceso a prestaciones y seguridad social
 - ❑ > Mayor presencia de trabajadores sindicalizados

Sin embargo...

- La diferencia en calidad de los empleos puede deberse más al tamaño de las empresas y a la mayor presencia de las EMN en la industria manufacturera y menos al país de origen (propiedad del capital).

	Empresas (+ 500 trabajadores)		Empresas (hasta 100 trabajadores)		Industria manufacturera		Servicios	
	2009	2015	2009	2015	2009	2015	2009	2015
EMNs	45%	54%	27%	24%	59%	67%	22%	17%
NoEMNs	9%	10%	71%	72%	29%	28%	36%	37%

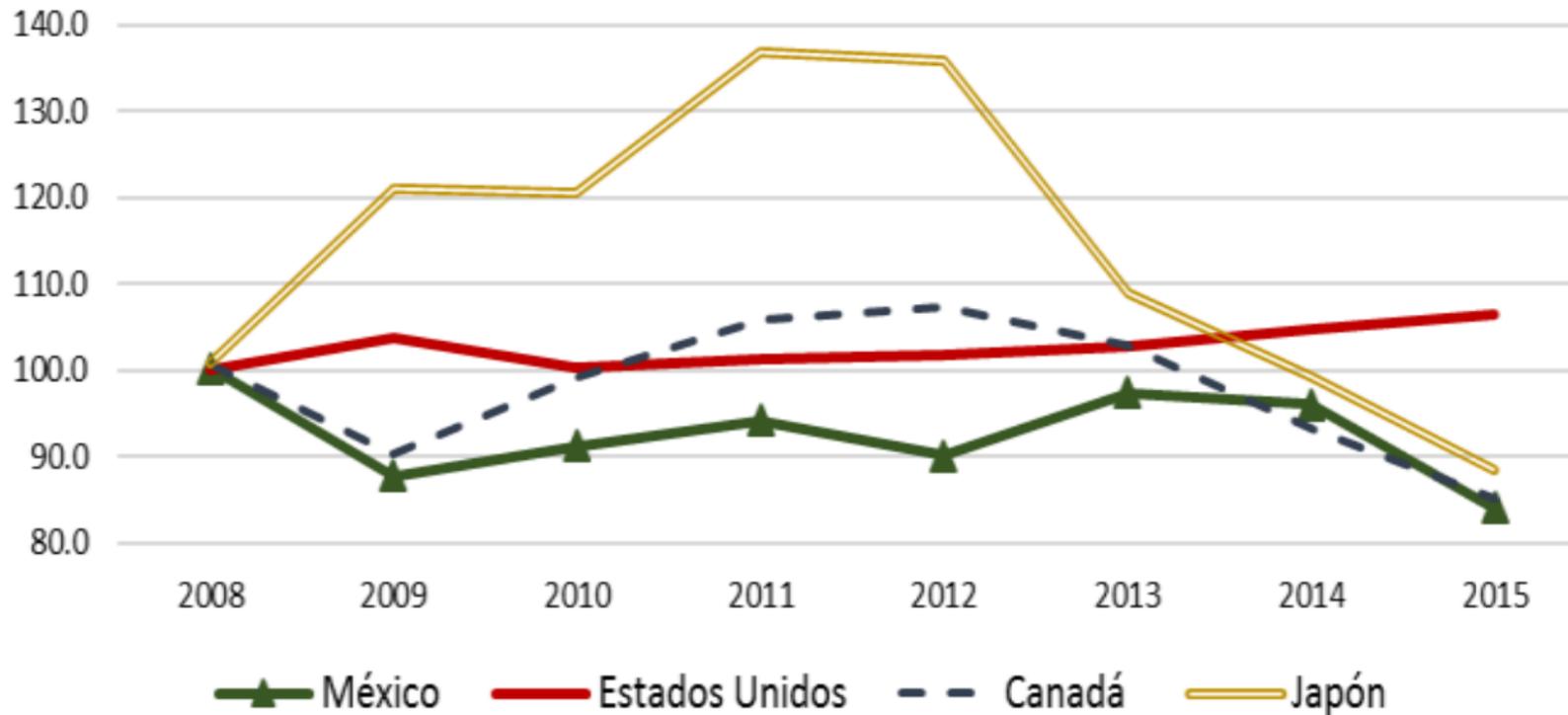
- **Reciente deterioro:** Aumentan los contratos temporales, las jornadas laborales son más flexibles y el nivel de ingresos viene deteriorándose en forma más pronunciada en las EMN que las NoEMN, al aumentar el porcentaje de trabajadores con dos o menos salarios mínimos.

El deterioro salarial es mayor en UMNs: Censo Económico

Unidad económica	Promedio salarial	Incremento nominal y porcentual			Salarios e inflación 2010 - 2013		
	2014	2009	2014	Incremento (%)	Pérdida (-) o ganancia (+) salarial en las Unidades Económicas	Inflación	SMG
UMNs	UMNs Pagan más que las NoEMNs, la diferencia es poco más del 26.87%	\$7,505	\$8,109	9%	(-) 6.8%	15.8%	17% ganó 1.2% frente a la inflación
NoUMNs		\$5,182	\$5,930	14%	(-) 1.8%		

Fuente: Bensusán, Carrillo y Florez (2017), con base en los Censos Económicos 2009 y 2014

Manufacturas: costos unitarios comparativos de la mano de obra



Fuente: Elaborado por el CEFP (2017) con datos del INEGI, OCDE y U.S. BLS.

TLCAN e IAM

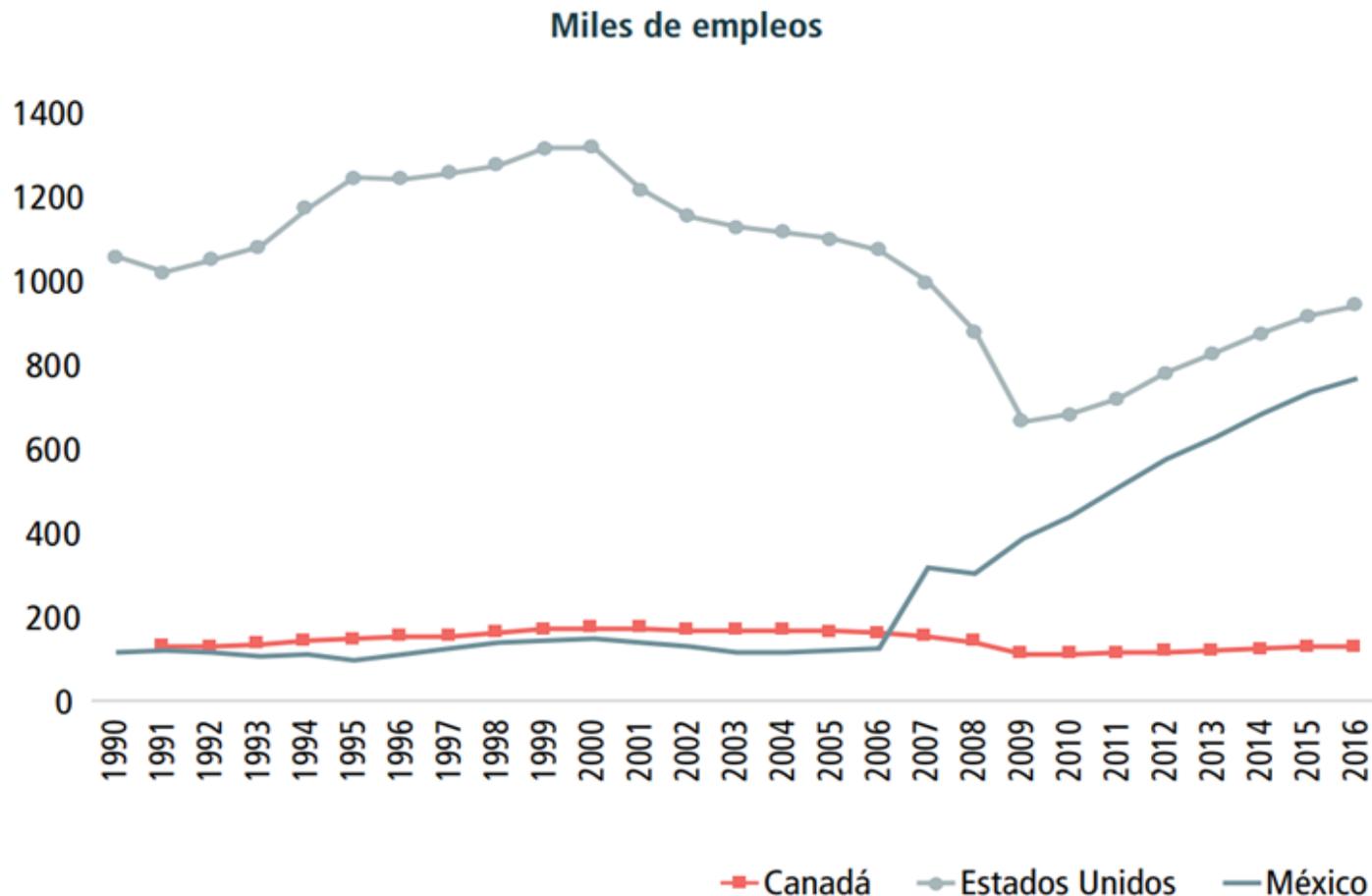
Participación de la IAM en el PIB y las exportaciones, 2016

% PIB nacional	3.2%
% PIB manufacturero	18.8%
% Total exportaciones	30.3%
% Exportaciones manufactureras	33.7%
Superávit de la industria	50 MMDLS

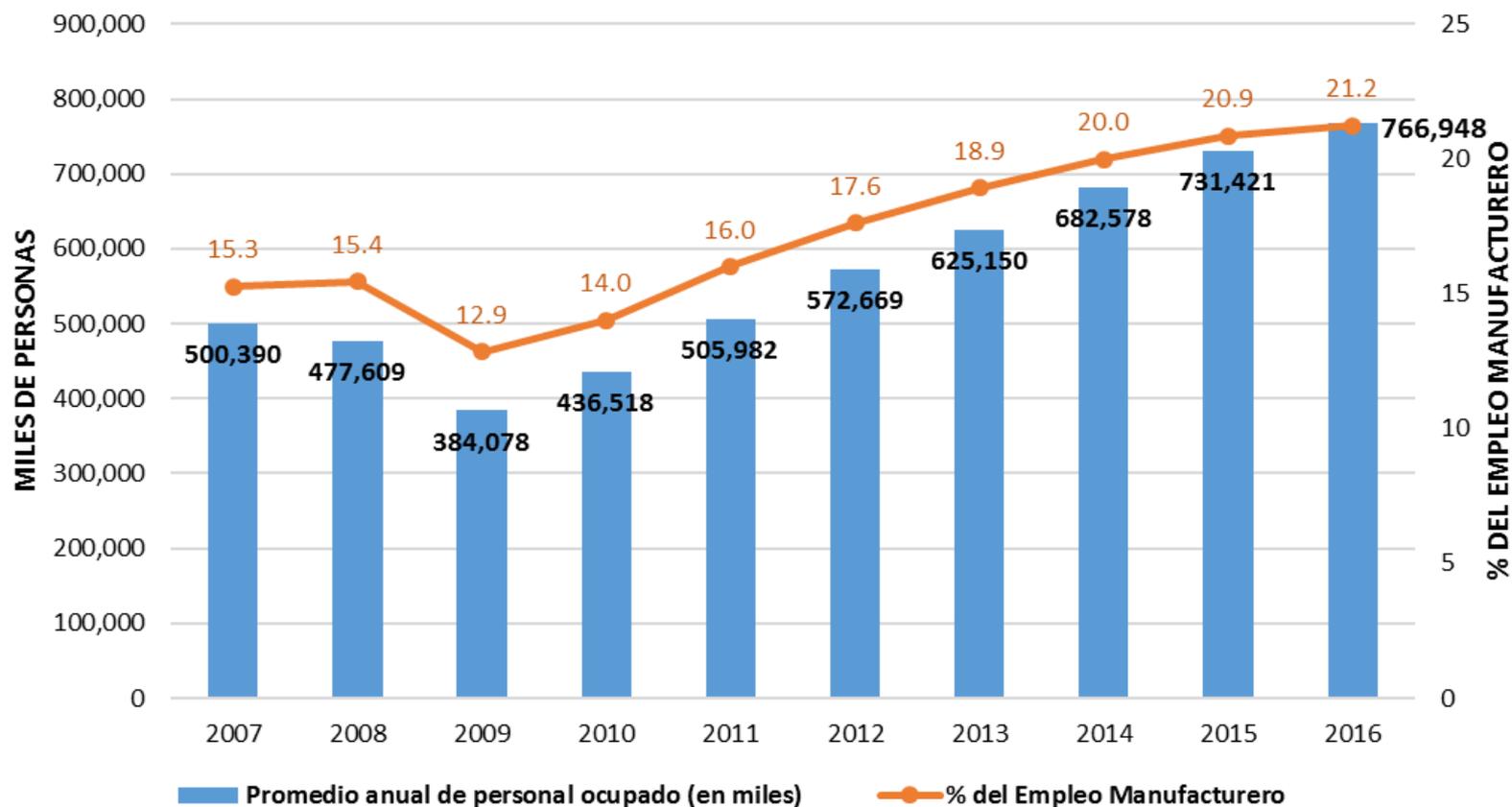
A partir del TLCAN la exportación de vehículos producidos en México creció hasta llegar recientemente a un 80% de la producción de nacional.

Evolución del empleo en la industria automotriz en la región del TLCAN, 1990-2016

Terminal: 41.6% a 10.4% vs Autopartes: 51.7% a 87.9%

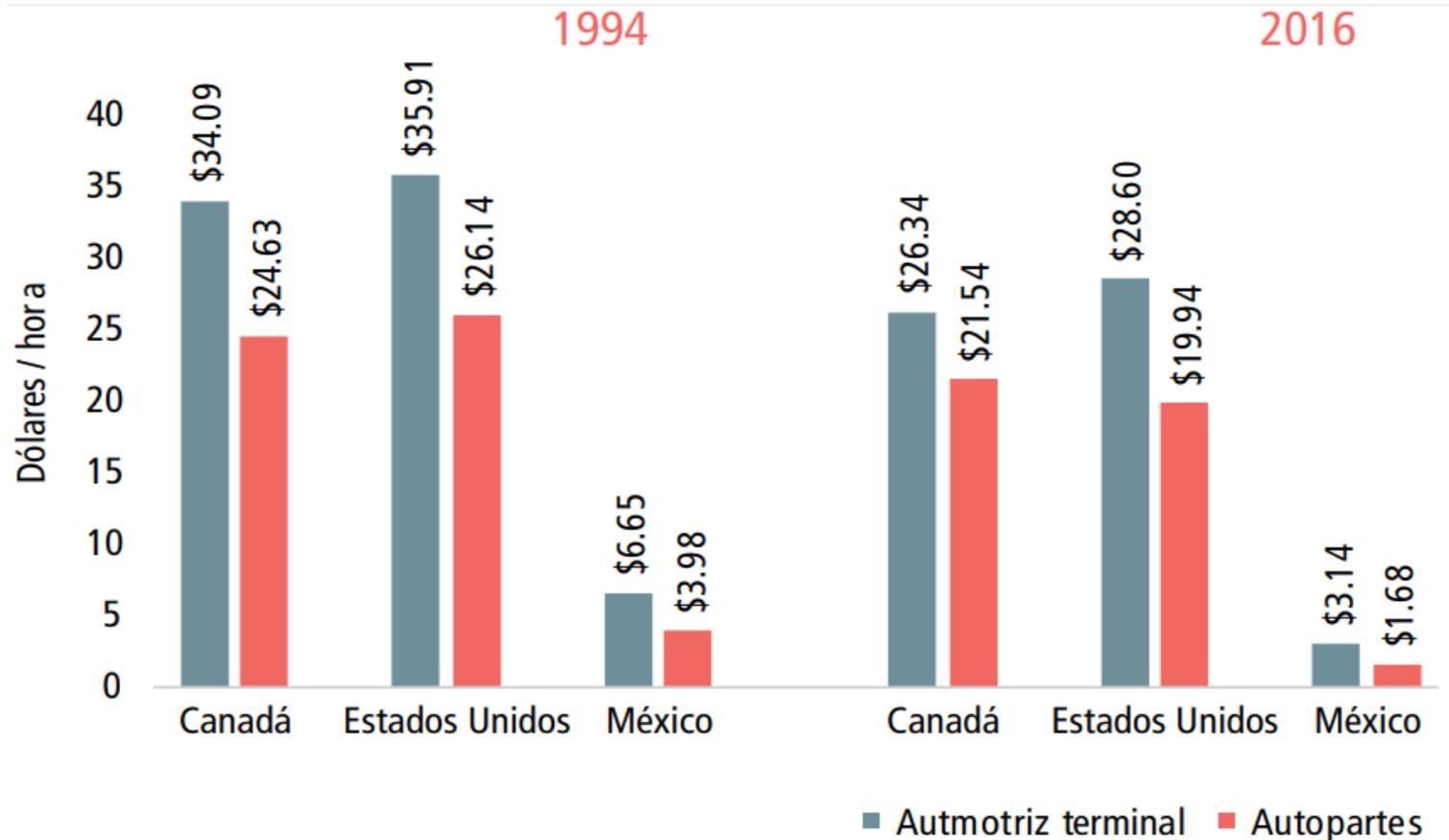


IAM: Promedio anual de personal ocupado y como % del empleo manufacturero

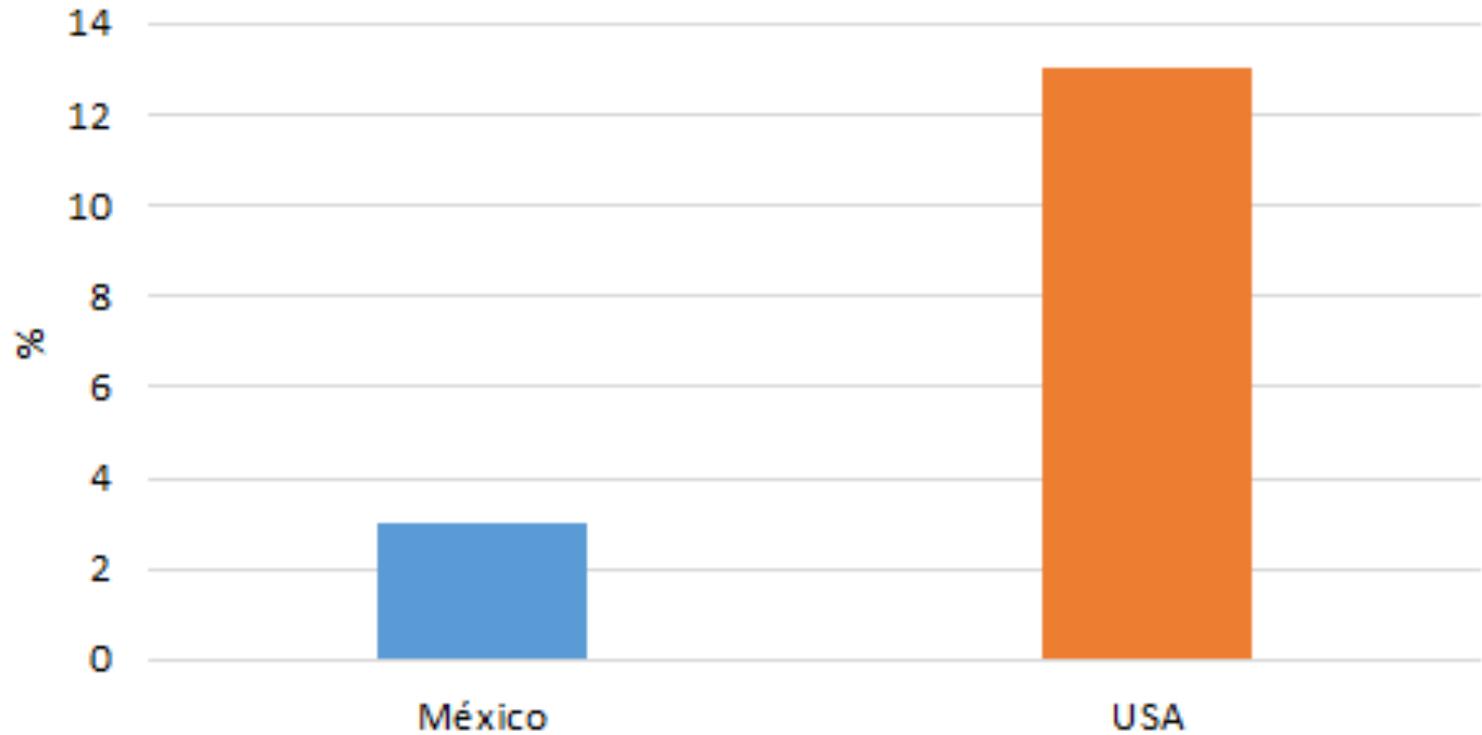


Fuente: INEGI. Encuesta mensual de la industria manufacturera.
<<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>>, consultado el 16/03/2017

Salario promedio por hora en la industria automotriz región del TLCAN, 1994 y 2016



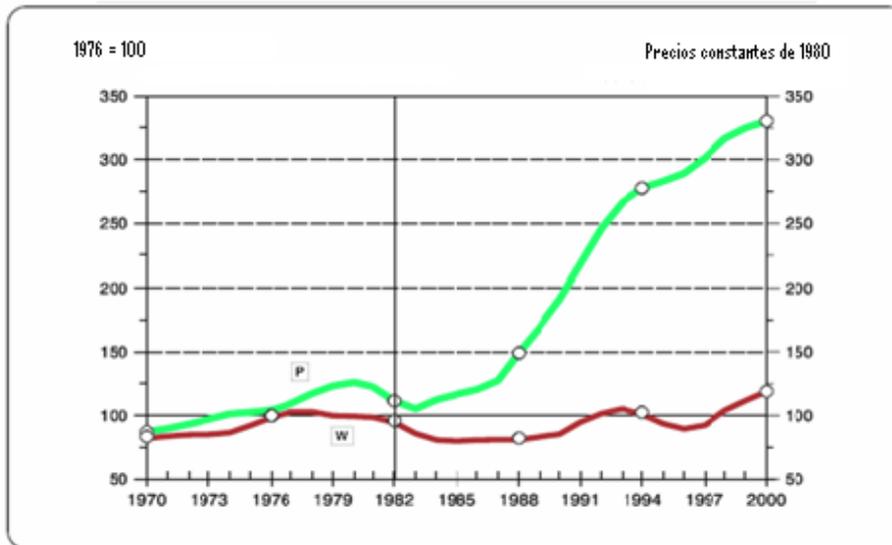
Porcentaje de costo laboral por vehículo 2015



Fuente: Deutsche Bank, 2015

DESVINCULACIÓN IAM: Productividad y Salarios

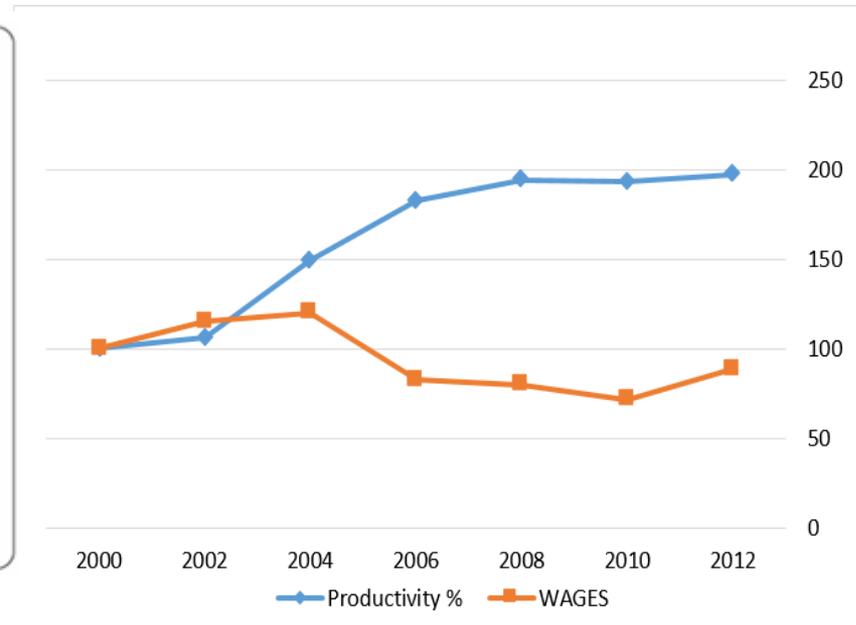
Productividad y salarios en la Industria Automotriz mexicana 1970-2000



P = Productividad media; W = Promedio de salarios reales. Los intervalos en círculos corresponden a los periodos presidenciales. Datos disponibles de 1970

Fuente: Palma, 2011

Productividad y salarios en la Industria Automotriz Mexicana 2000-2012



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI 2000 al 2012

Sector agropecuario en México: jornaleros agrícolas

12.6% de los ocupados en México
Hombres = 62%
Mujeres = 38%

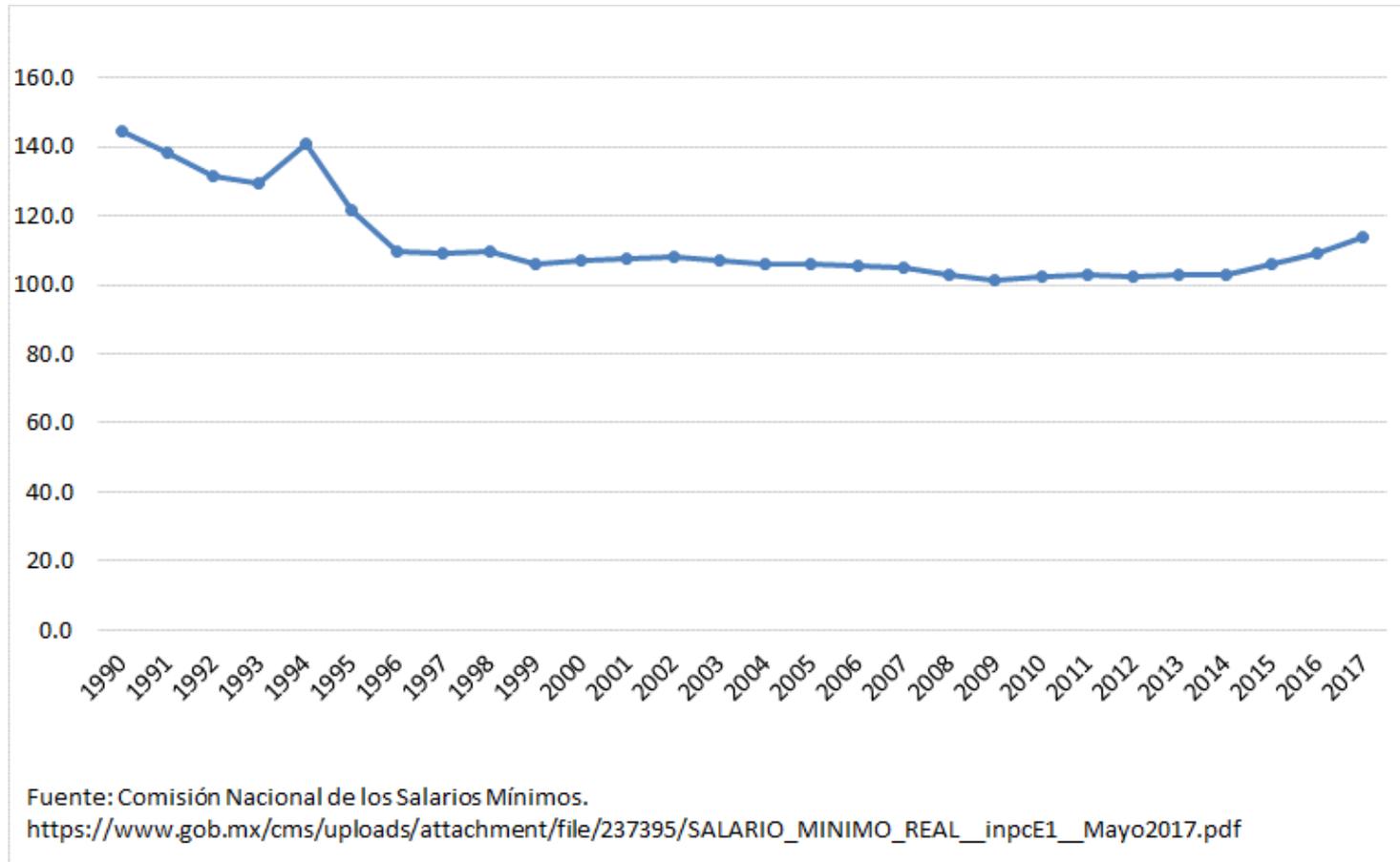
44% de los ocupados en
actividades agrícolas

**2.2 millones de jornaleros
agrícolas**

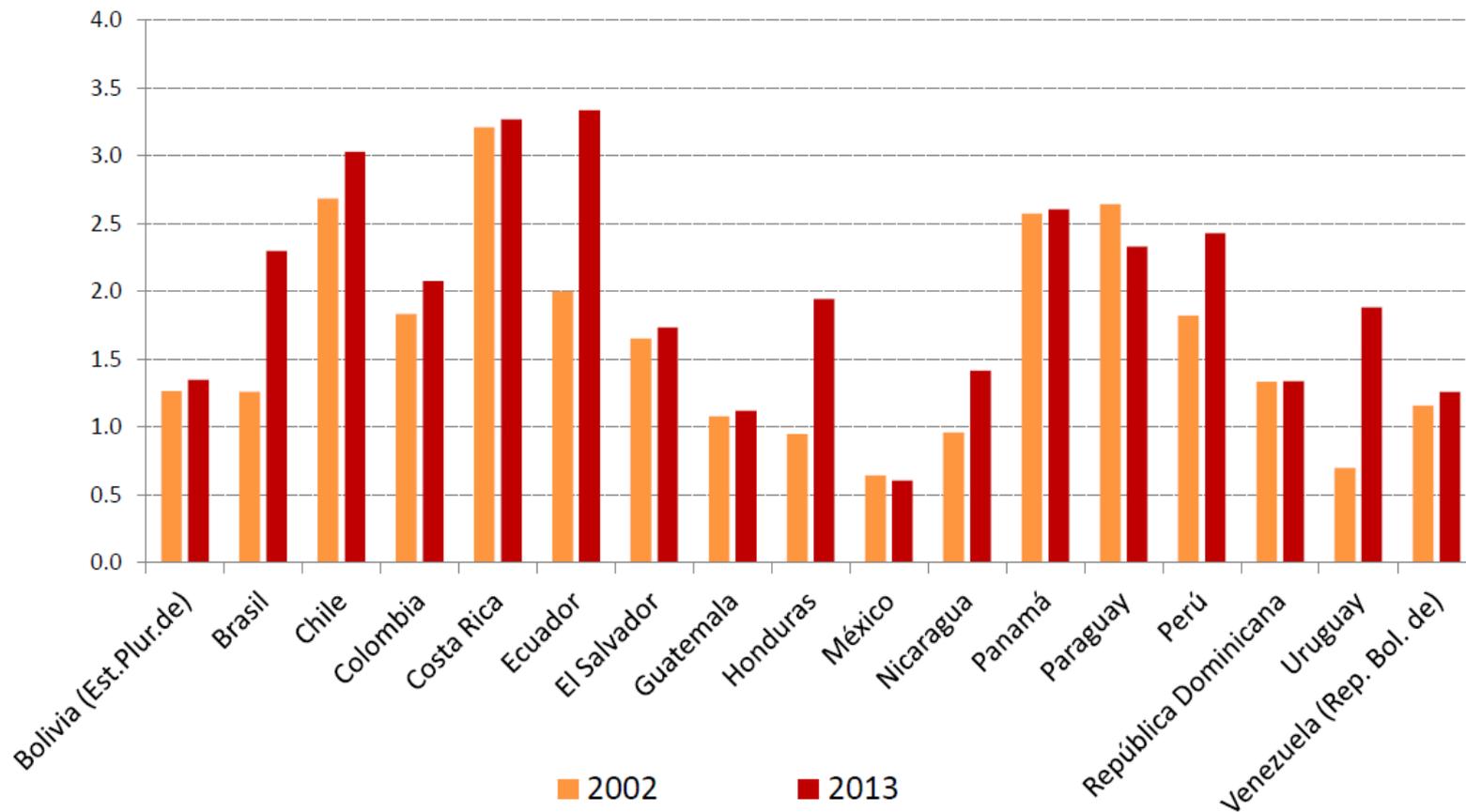
93.4% sin acceso a
seguridad social

54.6% percibe hasta 2 SM
25% no recibe ingresos

Índice del salario mínimo real en México (2010 = 100)



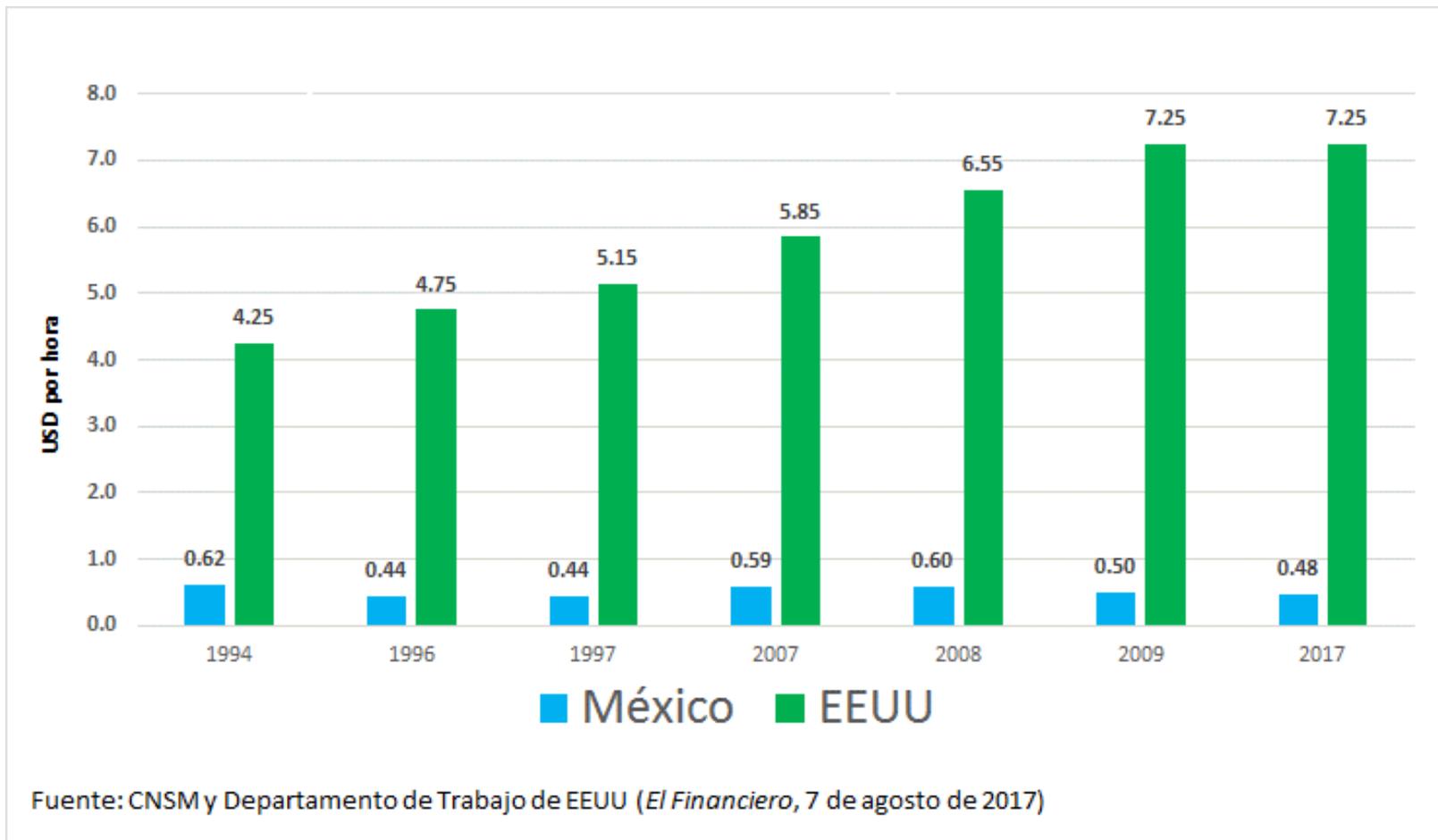
América Latina: Relación entre salario mínimo y línea de pobreza per cápita, 2000 - 2013



Fuente: CEPAL (2015) con base en datos de Cepalstat.

Nota: La línea 1.0 representa la línea de pobreza per cápita. Partiendo del supuesto en que en una familia promedio por cada miembro que trabaja hay uno que no, se considera que el salario mínimo debe rebasar la línea 2.0 para que las familias cuyos miembros empleados reciben el salario mínimo tengan un ingreso agregado que les permita superar el nivel de pobreza

Salario mínimo en México y EEUU (comparativo en USD por hora), 1994 - 2017



América Latina y el Caribe (18 países): Salario mínimo y nivel de la productividad laboral



Fuente: Moreno-Brid, Juan Carlos y Stefanie Garry (2015), "El salario mínimo en México: en falta con la Constitución mexicana y una aberración en América Latina" en Miguel Ángel Mancera (Coord.), *Del salario mínimo al salario digno*, Consejo económico y social de la Ciudad de México, Distrito Federal, Pp. 105-121; con base en Ilostat y Capalstat, 2015

***El efecto gravitacional* de los Salarios Mínimos Generales (SMG). Negrete y Luna, 2016 (1/3).**

- ✓ Consiste en el impacto del SMG en otros niveles salariales que son fijados en múltiplos del mismo. Es decir, se trata de salarios que orbitan en la zona de influencia del SM en el mercado laboral.
- ✓ Su relación con la pobreza de los hogares y los individuos en 2012, da una idea precisa de la relevancia del SMG por su efecto sobre la población asalariada.
- ✓ **Los grupos perceptores de 1 y 2 SMG acumulan 2.1 millones de hogares con 9.8 millones de pobres. Lo que equivale al 18.4% del total de la población en pobreza calculada por el CONEVAL en 2012.**

El efecto gravitacional de los SMG. Negrete y Luna, 2016 (2/3).

- ✓ 1.5 millones de asalariados formales e informales ganan 1 SM, pero este precio impacta a 10.9 millones de trabajadores
- ✓ En 2012, el efecto gravitacional se distribuyó entre los asalariados como sigue:
 - ⇒ 4.4 millones = 2SMG
 - ⇒ 2.7 millones = 3SMG
 - ⇒ 2.0 millones = 4SMG
- ✓ Los 5.6 millones de asalariados bajo el efecto gravitacional del SMG representaban al 39.5% de los asalariados formales que ganan hasta 5 SMG y 30.1% de todos los asalariados formales.
- ✓ Se sugiere una relación entre el efecto gravitacional del SMG sobre el conjunto del mercado laboral y la participación de la masa salarial en el PIB que se redujo entre 2003 y 2013: 30.1% a 27.5%

El efecto gravitacional de los SMG. Negrete y Luna, 2016 (3/3).

México entre los años 2005 y 2014:

Productividad promedio X hora trabajada (formal e informal)	6.9%	
Productividad X por trabajador	4.7%	
Salario medio de cotización en el IMSS	2.9%	
Salario mínimo real	-2.1%	

V.- El viejo debate sobre empleo y salarios en el TLCAN: ¿Qué cambió entre 1994 y 2017?

1. Evidencias confirmaron viejos temores: México no solo compite con bajos salarios y bajo valor agregado sino con alta productividad (huelga canadiense en GM por cierre y traslado a México)
2. Inutilidad del ACLAN y en general de las cláusulas laborales en acuerdos comerciales para frenar el dumping social (Conflicto EEUU- Guatemala, 2008-2017)
3. Mejor comprensión del modelo y dinámica laboral mexicana en EEUU y Canadá: el tripartismo, la simulación y la corrupción sindical como blanco. Ej. Posiciones sindicatos, Sanders Lavin (Representante EEUU) y marcas del vestido.
4. El contexto tecnológico, social y político en América del Norte es diferente.

VI.- Escenarios: ¿podrá el cambio venir de afuera?

- La OIT, el TPP y la reforma constitucional al 123 ¿fin del tripartismo con la ayuda de nuestros amigos del norte?
- Las resistencias: ¿del siglo XIX al siglo XXI?
- ¿Es Trump la amenaza a los mejores empleos o la 4° Revolución Industrial?
- La renegociación del TLCAN: la disputa salarial interna y el “dumping social”

Exigencias de bajo perfil: en el camino del TPP

- Incluir los compromisos laborales dentro del Tratado
- Asegurar el enforcement, reconociendo los estándares laborales fundamentales de la OIT, comenzando por la libertad de asociación y negociación colectiva, condiciones aceptables en términos de salarios mínimos y otros derechos.
- Garantías de que los países no fracasarán en hacer cumplir las leyes que reconozcan los estándares internacionales así como procedimientos administrativos y judiciales justos, equitativos y transparentes.

Exigencias de bajo perfil: en el camino del TPP

- Obligaciones laborales sujetas a los mismos mecanismos de disputa para las demás obligaciones del tratado
- Participación de todos los interesados, incluyendo la creación de comités públicos y mecanismos para recibir las preocupaciones de quienes creen que los gobiernos del NAFTA no están cumpliendo sus compromisos laborales.
- Comité o comisión permanente- que ya existe- para seguir la implementación de los compromisos.
- Los salarios quedan fuera.

VII.- Alternativas

1. Cambio: Hacer de la necesidad virtud y reconocer que es en el interés de México- no de los EEUU- garantizar la transición hacia un nuevo modelo laboral incluyente que impulse una verdadera revolución productiva
2. Continuidad: Repetir la estrategia del presidente Salinas, cuando en 1993 mostró que la legislación mexicana era superior a la de los otros dos países y logró poner candados a los “ dientes” del presidente Clinton en el ACLAN, evitando sanciones que castiguen a las empresas que exporten cometiendo dumping social.

¡Gracias!

gbensusan@gmail.com