

# La competitividad laboral internacional de México

Salvador Medina Ramírez\*



Fuente: [http://es.123rf.com/photo\\_14225374\\_los-ja-venes-empresarios-trabajan-en-una-clase-de-computacion.html](http://es.123rf.com/photo_14225374_los-ja-venes-empresarios-trabajan-en-una-clase-de-computacion.html)

En noviembre de 2012 se aprobó una reforma laboral en México, la cual permite nuevas formas de contratación (como los periodos de prueba para trabajadores de nuevo ingreso) y la regulación de la subcontratación (*outsourcing*) de empleados, el pago por hora, los toques a indemnizaciones y salarios caídos por despidos injustificados y la transparencia de los estatutos sindicales.

El Instituto Mexicano para la Competitividad consideró que esta reforma elevaría la competitividad internacional de México, lo cual contribuiría a un aumento de entre 1 y 1.5 por ciento del producto interno

bruto (PIB),<sup>1</sup> a la vez que disminuiría la informalidad y ayudaría a la recuperación de los salarios en términos reales.<sup>2</sup> Por su lado, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social afirmó que sólo por aprobarse tal reforma México avanzaría de 25 a 30 posiciones en la eficiencia del mercado laboral, lo que significaría alcanzar los niveles de India, Brasil e Indonesia en lo que respecta a ese indicador; y escalaría de dos a tres lugares en el índice de competitividad laboral.<sup>3</sup>

No obstante estas aseveraciones, las cifras recientes del Reporte Global de Competitividad 2013-2014 del Foro

\* salvador.medina.ramirez@gmail.com. Se agradecen los comentarios de Juan Pablo Góngora y Luis Ángel Monroy. Cualquier omisión o error es responsabilidad del autor.

<sup>1</sup> "PEA y PIB crecerán con la reforma laboral", *El Economista*, México, 24 de septiembre de 2012. Recuperado el 5 de octubre de 2013, de <<http://eleconomista.com.mx/industrias/2012/09/24/reforma-laboral-eleva-pea-10-millones-imco>>.

<sup>2</sup> Instituto Mexicano para la Competitividad, "Iniciativa preferente de reforma laboral y Ley General de Contabilidad Gubernamental", México, septiembre de 2012. Recuperado el 5 de octubre de 2013, de <[http://imco.org.mx/wp-content/uploads/2012/9/conferencia\\_24\\_09\\_2012\\_final.pdf](http://imco.org.mx/wp-content/uploads/2012/9/conferencia_24_09_2012_final.pdf)>.

<sup>3</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Iniciativa de reforma laboral, diagnóstico y propuestas", México, enero de 2011. Recuperado el 31 de octubre de 2013, de <[http://calderon.presidencia.gob.mx/documentos/Reforma\\_laboral\\_2011.pdf](http://calderon.presidencia.gob.mx/documentos/Reforma_laboral_2011.pdf)>.

**CUADRO 1. MÉXICO: ÍNDICE DE COMPETITIVIDAD LABORAL, 2006-2013**

Edición	Clasificación	Puntuación
2006-2007	97	3.9
2007-2008	92	4.0
2008-2009	110	3.9
2009-2010	115	3.8
2010-2011	120	3.8
2011-2012	114	4.0
2012-2013	102	4.1
2013-2014	113	3.9

\*Eficiencia del mercado laboral, de acuerdo con el Foro Económico Mundial.

Fuente: Foro Económico Mundial, *The Global Competitiveness Report 2013-2014*, Ginebra, 2013, Foro Económico Mundial.

Económico Mundial<sup>4</sup> señalan que México ha retrocedido 11 posiciones en cuanto a competitividad laboral, dos en la clasificación mundial,<sup>5</sup> y el crecimiento económico es menor a lo esperado.<sup>6</sup> Por eso, cabe preguntarse: ¿qué sucedió? La presente nota discute el tema para dilucidar la cuestión y contribuir al debate sobre cómo incrementar la competitividad laboral del país.

### El índice de competitividad laboral del Foro Económico Mundial

De acuerdo con el índice de competitividad laboral calculado por el Foro Económico Mundial,<sup>7</sup> México ha perdido 11 lugares en el último año, pues pasó del puesto 102 al 113 en la clasificación mundial, aunque no ha sido su peor posición, la cual se registró en 2010-2011, cuando se situó en el lugar 120.

La puntuación de México ha variado a través de los años, mejorando en algunos casos y empeorando en otros, de tal manera que en la actualidad el país tiene la misma puntuación que en 2006, pero ocupa una posición inferior en la clasificación mundial, lo cual constituye una prueba de que muchos países han mejorado su índice, hecho que resulta en el rezago de México. Ejemplos de ello son Brasil y Guatemala, naciones que en 2006-2007 se situaban en los puestos 95 y 106, respectivamente, mientras que en la más reciente edición del índice se situaron en las posiciones 92 y 90, respectivamente, muestra indudable de sus avances en la materia, en especial de Guatemala.

### Competitividad laboral y organización laboral

El componente laboral del índice de competitividad del Foro Económico Mundial se divide en dos: flexibilidad y uso eficiente del talento (véase el cuadro 2). El primer componente prácticamente no ha tenido cambios en su valoración total y la principal razón del estancamiento son las “prácticas de contratación y despido de trabajadores”, a pesar de la reforma laboral recién aprobada que apuntaba en ese sentido.

También se podría señalar que los costos de despido son muy altos, a pesar de haberse reducido rápidamente en los últimos años, y que es necesario



Fuente: <http://www.crhoy.com/panama-y-brasil-lideran-las-expectativas-de-empleo-en-america-para-el-tercer-trimestre/>

<sup>4</sup> World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report 2013-2014*, Ginebra, 2013. Recuperado el 5 de octubre de 2013, de <<http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2013-2014>>.

<sup>5</sup> México alcanzó el sitio 53 en la edición 2012-2013 del *Reporte Global de Competitividad* del Foro Económico Mundial y pasó al lugar 55 en la edición 2013-2014 del mismo reporte.

<sup>6</sup> Gerardo Esquivel, “¿Estamos o no en recesión?”, *Animal Político*, México, 6 de septiembre de 2013. Recuperado el 5 de octubre de 2013, de <<http://www.animalpolitico.com/blogueros-el-vaso-medio-vacio/2013/09/06/estamos-o-no-en-recesion/#ixzz2e9EBvx7B>>.

<sup>7</sup> Es importante señalar que este no es el único índice sobre competitividad; también existen: el Doing Business, elaborado por el Banco Mundial; el *Anuario de Competitividad Mundial*, del International Institute for Management Development; y el índice de competitividad internacional, elaborado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO).

**CUADRO 2. MÉXICO: ÍNDICE DE COMPETITIVIDAD LABORAL POR COMPONENTE, 2006-2013**

	2006 -2007	2007 -2008	2008 -2009	2009 -2010	2010-2011	2011 -2012	2012 -2013	2013 -2014
<b>EFICIENCIA DEL MERCADO LABORAL</b>	3.9	4.0	3.9	3.8	3.8	4.0	4.1	3.9
7.A. Flexibilidad*	4.2	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	4.3	4.2
7.01 Cooperación en la relación empleador-trabajador*	4.8	4.8	4.5	4.3	4.3	4.3	4.6	4.6
7.02 Flexibilidad en determinación de salarios*	5.1	5.1	5.1	4.8	4.7	4.8	4.9	4.9
7.03 Prácticas de contratación y despido*	3.4	3.7	3.5	3.2	3.0	3.1	3.3	3.4
7.04 Costos de despido (semanas de salario)	74.3	74.3	52.0	52.0	47.0	47.0	22.0	22.0
7.05 Efectos de los impuestos como incentivos al trabajo*	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	3.6
7.B. Uso eficiente del talento*	3.5	3.9	3.7	3.5	3.4	3.6	3.8	3.7
7.06 Pago y productividad*	4.0	4.6	4.2	3.5	3.5	3.7	3.7	3.8
7.07 Confianza en gestión profesional*	4.4	4.6	4.5	4.1	3.8	4.1	4.3	4.2
7.08 Capacidad del país para retener talento*	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	3.6
7.09 Capacidad del país para atraer talento*	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	3.3
7.10 Mujeres en la fuerza laboral (relación porcentual con hombres)	0.51	0.51	0.52	0.53	0.54	0.55	0.56	0.5

\*Escala de 1 a 7: a mayor valor, mejor situación del país.

Fuente: Foro Económico Mundial, *The Global Competitiveness Report 2013-2014*, Ginebra.

minimizarlos. Sin embargo, no hay que soslayar que México carece de un seguro de desempleo y que estos costos compensan, en parte, esta situación, cuando se despide a un trabajador, a diferencia de otros países avanzados donde los costos son bajísimos, pero cuentan con seguro de desempleo.

Ahora bien, cabe destacar que el segundo componente del índice (“uso eficiente del talento”) ha mejorado poco y se mantiene con calificaciones bajas. La relación entre la paga y la productividad del trabajo se ha reducido, fenómeno que se encuentra ligado con la contratación de directivos. El indicador “confianza en gestión profesional” captura información respecto a si las empresas contratan más por méritos y calificaciones, que por relaciones personales o

amistades. Este indicador muestra un deterioro continuo en los últimos años, que implica que las contrataciones de puestos directivos se basan cada vez más en relaciones y no en méritos, lo cual, sin duda, desalienta la productividad laboral y merma la capacidad de las organizaciones para mejorar su productividad y rentabilidad total.

De igual modo, llama la atención la baja relación de mujeres-hombres en la fuerza de trabajo (56%), grave señal de desigualdad en el acceso a empleos formales que sitúa a México en el puesto 123 de un total de 148 países del mundo que son valorados para este índice.

La información presentada sugiere una baja capacidad administrativa y organizativa del trabajo, una falta de incentivos a la productividad basada

en los méritos laborales y una alta desigualdad entre hombres y mujeres, que significa la pérdida de gran cantidad de recursos humanos del país. Todo esto redundaría en que México no sea un país atractivo para retener talento ni atraerlo, lo cual explica la fuga de talentos hacia otros países. Se estima que hay 12 000 mexicanos con doctorado y 88 000 con maestría laborando en Estados Unidos, que constituyen 61% de todos los mexicanos con estudios de posgrado.<sup>8</sup>

Sobre el segundo componente del índice, convendría prestar atención a

<sup>8</sup> Estimación hecha con base en: INEGI, Censo de Población 2010; y US Census Bureau, *American Community Survey*, 2011. Para un análisis detallado de la situación, consúltese: “Hay 62 mil PhDs hispanos inmigrantes en EEUU”, Univisión, Estados Unidos, marzo de 2013. Recuperado el 29 de octubre de 2013.

Canadá (séptimo lugar mundial en la clasificación de competitividad laboral), socio comercial de México, país que marca diferencias en la materia, en particular en el uso eficiente del talento. Se considera que en Canadá hay una buena contratación de directivos basados en su talento,

**Comentarios**

Samaniego y Murayama señalan que en realidad el mercado laboral mexicano ya es flexible; una muestra de esta aseveración es el alto nivel de informalidad laboral en todos los sectores de la actividad

La informalidad es un resultado de la falta de desarrollo económico del país y de la falta de seguro de desempleo universal, y no viceversa.

Es importante resaltar que el diseño del índice del Foro Económico Mundial enfatiza que la competitividad internacional se logra mediante salarios bajos y con procesos de fácil contratación y despido de mano de obra (flexibilidad laboral). No obstante, lo que importa a las empresas es la relación del salario con su productividad, por lo que las empresas transnacionales pueden instalarse fácilmente en lugares de costos laborales altos, pero que tengan alta productividad. El citado índice otorga escaso peso a estos factores y por lo tanto se le presta muy poca atención al elaborar políticas económicas.

Por ello, es insostenible que las reformas dirigidas a incrementar la flexibilidad laboral (y ganar puestos en los índices de competitividad internacional) puedan generar un crecimiento económico que derive en un mayor PIB per cápita, cuando el problema es de productividad. En el caso de México, por su altísimo nivel de informalidad, pareciese que ocurre todo lo contrario. Aumentar la presión a la baja sobre los salarios de los trabajos formales y sus prestaciones vuelve inviable un incremento de la riqueza personal. Transformar esta situación requiere otros instrumentos que incrementen la protección social de los trabajadores (incluyendo el seguro de desempleo universal) para incentivar la formalización de los mismos, así como políticas laborales que impulsen organizaciones laborales más igualitarias en términos de oportunidades. Para cumplir estos propósitos debe comprenderse que la informalidad laboral y la baja productividad son resultados del bajo crecimiento económico, por lo que es exigible también transformar las políticas económicas del país para fomentar su desarrollo. 

**CUADRO 3. MÉXICO Y CANADÁ: ÍNDICE DE COMPETITIVIDAD LABORAL, 2013-2014**

	CANADÁ	MÉXICO
Eficiencia del mercado laboral	5.2	3.9
7.A. Flexibilidad*	5.2	4.2
7.01 Cooperación en la relación empleador-trabajador*	4.9	4.6
7.02 Flexibilidad en determinación de salarios*	5.5	4.9
7.03 Prácticas de contratación y despido*	4.7	3.4
7.04 Costos de despido (semanas de salario)	10	22.0
7.05 Efectos de los impuestos como incentivos al trabajo*	4.3	3.6
7.B. Uso eficiente del talento*	5.3	3.7
7.06 Pago y productividad*	4.5	3.8
7.07 Confianza en gestión profesional*	5.9	4.2
7.08 Capacidad del país para retener talento*	4.6	3.6
7.09 Capacidad del país para atraer talento*	5.1	3.3
7.10 Mujeres en la fuerza laboral (relación porcentual con hombres)	0.91	0.56

\*Escala de 1 a 7: a mayor valor, mejor situación del país.  
Fuente: Foro Económico Mundial, *The Global Competitiveness Report 2013-2014*, Génova.

lo cual relaciona positivamente el pago y la productividad; además, existe igualdad de sexos en el trabajo y se cuenta con una política agresiva para retener y atraer talento profesional.

El ejemplo de Canadá es una gran lección para México, pues evidencia que una mejor mano de obra a nivel internacional, que sea atractiva para la inversión, se procura con organizaciones laborales eficientes, con políticas que atraigan a lo mejor de los recursos laborales y con igualdad de oportunidades para ambos sexos. No se logra atraer inversión o propiciar crecimiento económico sólo abaratando los despidos, pues jamás en la historia del capitalismo una economía ha crecido con base en despedir a sus trabajadores.

económica: desde el trabajo doméstico no remunerado y los microempresarios, hasta los trabajadores por honorarios que laboran para empresas y organizaciones formales, pero sin prestaciones ni seguridad social alguna y con contratos muy flexibles. De acuerdo con estimaciones de los mismos autores, los trabajadores informales del país suman 28.8 millones, versus 19.3 millones de trabajadores formales, es decir, 60% de los trabajadores son informales y, por lo tanto, su empleo es muy flexible.

En este sentido, la reforma laboral aprobada hace un año, que pretendía incrementar la flexibilidad laboral y abatir la informalidad, no cambió este hecho de carácter de la estructura económica de México, al errar en su diagnóstico.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Norma Samaniego y Ciro Murayama “¿Qué tan informales somos hablando de informalidad?”, *Nexos*, México, noviembre de 2012. Recuperado el 5 de octubre de 2013, de <<http://www.nexos.com.mx/?P=leerarticulo&Article=2102997>>.