

**DOCUMENTOS
DE TRABAJO**

**FUNDACION
FRIEDRICH
ÉBERT** 

Fundación Friedrich Ebert

Representación en México

**Ingresos y Prestaciones del
Sector Informal**

Enrique R. Dávila

20

Ingresos y Prestaciones del Sector Informal

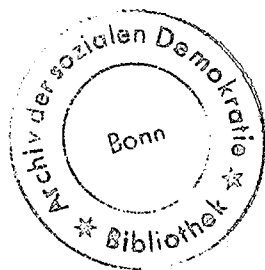
El material que publicamos es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert. Se admite la reproducción parcial o total de sus trabajos a condición de que sea mencionada la fuente y se haga llegar copia al editor.

Para la solicitud de ejemplares comunicarse a:
Fundación Friedrich Ebert
Representación en México Ejército Nacional 539-5o. piso
11520 México, D.F.
Tels.: 250-05-33, 250-00-50 Telex: 1772238 FEST ME Fax: 255-49-42
Apdo. Postal 10-1068 11000 México, D.F.

Impreso en México 1989

Enrique R. Dávila

20



A90-240

Indice

PRESENTACION	5
I. INTRODUCCION	9
II. DIFERENCIALES DE SALARIOS Y CARACTERISTICAS PERSONALES	10
III. DIFERENCIALES DE SALARIOS ENTRE EL SECTOR FORMAL Y EL INFORMAL	24
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	30

PRESENTACION

El sector informal representa hoy en día un reto creciente para la política económica. Al evadirse tanto en el aspecto fiscal como laboral del manejo político del Estado, ha sido un problema fundamental para la conducción política del Estado a nivel federal, estatal y a nivel municipal. El auge del sector informal con respecto al volumen económico y la cantidad de mano de obra ocupada en él ha sido atribuido en gran parte a la crisis económica que está padeciendo América Latina. Al mismo tiempo existe poca información empírica sobre la composición y el funcionamiento del sector informal, tanto con respecto de su regulación interna como su relación a la economía formal en México.

La investigación del Lic. Enrique R. Dávila enfoca la situación de los trabajadores asalariados del sector informal, en cuanto al respeto del salario mínimo y las prestaciones de Ley, en 1976 y 1987. Aunque puede aparecer limitado un acceso desde una perspectiva jurídica, la metodología del trabajo logra esclarecer la relación entre política eslabal (salario mínimo y prestaciones de Ley), condiciones del mercado y racionalidad de la actividad de la economía informal.

Adicionalmente, se examinan los determinantes de los ingresos de los patrones y los trabajadores por cuenta propia, con base en la información de 1976.

Para evitar caracterizar el empleo informal de una manera meramente descriptiva se adopta el punto de vista de las teorías de "crimen y castigo", según el cual las empresas respetarán o no la legislación laboral, dependiendo de un cálculo de costo-beneficio. Así, el costo de respetar el salario mínimo esta dado por la brecha entre éste y el de mercado, mientras que el beneficio de respetar la Legislación es ahorrarse las sanciones que se tendrían en caso de detectarse la infracción.

La detección es un evento aleatorio, y es en general menor para las empresas más pequeñas, por lo que se toma como noción operativa de sector informal aquellas empresas cuyo tamaño hace poco probable la detección y en las cuales, por consiguiente, el salario se fija fundamentalmente por la situación del mercado laboral.

Estos salarios de los trabajadores pueden variar dependiendo del nivel de educación, la experiencia laboral, la edad y el sexo entre otras variables. Por lo tanto se examina la influencia de las características personales sobre los salarios esperados de los individuos, a partir de las teorías más aceptadas: capital humano, discriminación estadística, etc.

Se plantea que los ingresos de los trabajadores por cuenta propia y los patronos se pueden explicar como la combinación de ingresos laborales y ganancias, por lo que dependerán de las características personales (instrucción, experiencia laboral, etc) y el capital aportado por los individuos. Asimismo, se presenta una revisión de la literatura que analiza las decisiones ocio-ingreso a nivel individual y familiar. Se adopta un argumento chauvinista masculino, según el cual las mujeres casadas reciben ingresos de sus maridos, pero se obligan a desempeñar ciertas tareas domésticas, de manera que su salario de reserva se eleva para ambos motivos y disminuye la probabilidad de que participen en el mercado laboral.

El salario mínimo real en México experimentó una caída vertical durante la pasada administración, lo cual tendería a cerrar la brecha entre los salarios mínimos y los de mercado, para aquellos grupos de trabajadores para quienes es relevante el salario mínimo. Sin embargo, tal caída se dió en el contexto de una severa crisis económica, la cual deprimió los salarios de mercado y tendió a contrarrestar la tendencia anterior.

Por tanto, la interrogante fundamental es si la brecha entre salarios mínimos y salarios de mercado, tendió a abrirse o a cerrarse o se mantuvo sin variación.

Lo anterior es la interrogante fundamental planteada en la investigación y su respuesta requiere aportar evidencia empírica, pues la existencia de tendencias contrapuestas no permite predecir, a priori, cuál será el efecto predominante.

Ante la carencia de información sobre las remuneraciones en el sector informal durante el auge petrolero, se realizó la comparación entre 1987 y 1976, año en que los salarios mínimos reales estaban cerca de sus máximas cotas históricas y en el cual las condiciones del mercado laboral eran relativamente normales.

La información analizada provino de la Encuesta Complementaria a la Encuesta Continua sobre Ocupación (ECECSO), levantada en el cuarto trimestre de 1976 y del levantamiento del cuarto trimestre de 1987 de la nueva Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU).

La ECECSO fue una encuesta especial, mientras que la ENEU es una encuesta continua pero ambas fueron levantadas por el personal de la Dirección General de Estadística.

La decisión de seleccionar el cuarto trimestre de 1987 de la ENEU se tomó para evitar la incidencia de factores estacionales que complicarán aún más las comparaciones.

Tanto la ECECSO como la ENEU son encuestas de hogares, lo cual reduce los sesgos contra la detección de los empleos informales, que llegan a ser muy graves en las encuestas de establecimientos, por la dificultad de detectar los establecimientos informales.

La ECECSO y la ENEU utilizan marcos estadísticos constituidos con gran cuidado, lo cual otorga validez estadística a los resultados que de ella se derivan. En comparación, otras fuentes para el análisis del sector informal tienen valor sólo como estudios de caso.

La ECECSO manejó información más detallada que la ENEU y se levantó mediante entrevista directa con los ocupados, mientras que en la ENEU el informante puede ser cualquier miembro del hogar mayor de doce años.

Como contrapartida, el diseño del cuestionario de la ENEU fue mucho más cuidado y el marco muestral utilizado tuvo un mayor grado de actualización.

En el seminario "Ingresos y Prestaciones en el Sector Informal" se presentarán los resultados de la investigación en base a los análisis realizados para 1976 y 1987 que corroborarán la influencia de la escolaridad y la edad sobre los ingresos salariales de los individuos, así como la existencia de algún grado de discriminación contra las mujeres, debido probablemente a la percepción, por parte de los empleadores, de la mayor probabilidad de que abandonen el empleo o vean obstaculizado su desempeño laboral por motivos familiares. La información para 1976 permitió constatar también la influencia de la experiencia laboral (y en especial de la antigüedad), así como la del tiempo de residir en la localidad, la cual resultó más notoria para los individuos de menor escolaridad.

Por lo que toca a los trabajadores por cuenta propia y los patronos, la información de 1976 permitió constatar la influencia combinada del nivel de escolaridad y del capital aportado por el individuo (local y maquinaria propios, rentados o prestados). Por lo que toca al interrogante fundamental objeto de la investigación se obtuvieron los siguientes resultados:

En 1976, los establecimientos de las personas, en el sector privado, pagaban aproximadamente la mitad del salario mínimo a los trabajadores sin escolaridad y cubrían una cantidad superior a éste sólo a trabajadores con escolaridad de preparatoria incompleta (o equivalente) en adelante. En 1987, en cambio, las empresas de las personas pagaban prácticamente el salario mínimo a los trabajadores analfabetas y cubrían una cantidad superior a éste a los demás.

Aún cuando no puede asegurarse la total comparabilidad de ambos conjuntos de datos, lo anterior parece indicar que la brecha entre el salario mínimo legal y el salario de mercado ha tendido a cerrarse, incluso para los trabajadores menos calificados. Esto implica que una investigación acerca de la problemática del Sector Informal en México tiene que referirse más a la otorgación de las prestaciones de Ley para poder valorar el papel de este sector en la economía actual.

Cabe señalar al respecto que se pudo constatar la influencia del tamaño del establecimiento sobre el cumplimiento de las prestaciones de Ley y que la comparación entre 1976 y 1987 sugiere que el cumplimiento de tales prestaciones continúa siendo bajo en el sector informal.

Gunther Maihold.
FUNDACION FRIEDRICH EBERT
Coordinador de Programas

Enrique R. Dávila
Profesor Investigador ITAM

INGRESOS Y PRESTACIONES EN EL SECTOR INFORMAL

Enrique R. Dávila Capalleja

I. INTRODUCCION

Este documento presenta los primeros resultados de una investigación sobre la situación del mercado laboral mexicano en 1987 y su comparación con la vigente en 1976. Esta investigación fue auspiciada por la Fundación Friedrich Ebert y el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM).

El tema específico aquí abordado es el de los ingresos de los trabajadores asalariados, en función de sus características personales (escolaridad, edad y sexo, principalmente) y del hecho de que haya conseguido o no ubicarse en el sector formal de la economía.

La caída vertical de los salarios mínimos reales en el pasado sexenio, aunada al gradual rezago que habían experimentado en el antepasado, determinaron que, a finales de los ochenta, el salario mínimo real esté muy por debajo de los niveles alcanzados a finales de los setenta.

Ahora bien, en México existe un amplio sector informal, integrado no sólo por trabajadores por cuenta propia, sino también por establecimientos pequeños que pueden evadir con relativa impunidad las disposiciones de la legislación laboral vigente y negociar sus salarios en función de las condiciones del mercado.

Por tanto, resulta esencial investigar si la reducción en los salarios mínimos reales se ha dado con un grado similar de incumplimiento de los mismos.

Adicionalmente, conviene tratar de confirmar, con información especialmente adecuada, los resultados que otros autores han obtenido para México sobre la influencia de las características personales en los salarios promedio.

En particular, debe señalarse que las encuestas utilizadas permiten calcular ingresos por hora trabajada, a diferencia de otras, que sólo captan los ingresos totales.

La información aquí analizada provino de la Encuesta Complementaria a la Encuesta Continua sobre Ocupación (ECECSO), levantada en el 4o. trimestre de 1976 y del levantamiento del 4o. trimestre de 1987 de la nueva Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU).

El acceso a estas valiosas fuentes fue posible gracias a la gentileza del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), que de 1983 a 1985 auspició una serie de investigaciones basadas en la ECECSO y en 1988 facilitó una copia de la cinta correspondien-

te al 4o. trimestre de la ENEU, la cual fue procesada con gran dedicación y profesionalismo por el personal del Centro de Cómputo del ITAM.

Los resultados de 1976 fueron analizados en tres tesis profesionales que tuve el privilegio de asesorar: las de Elsa Moncada, Jacqueline Schoch y Marta Rueno, así como en varios documentos de investigación que presenté en el Seminario ITAM-COLMEX y sobre los cuales obtuve utilísimos comentarios.

Para obtener los resultados de 1987 resultó invaluable la colaboración de Irla Espinosa, Miguel Angel Andreu, Genoveva Alvarez y Claudia Aburto.

La Srita. Patricia Gómez pacientemente pasó en limpio las sucesivas versiones de este documento y sus antecedentes.

En la Sección II de este documento se aborda el tema de los diferenciales de salarios en función de las características personales de los individuos. Esta sección se subdivide en un marco teórico, la presentación de los resultados de 1976 y la de los resultados de 1987.

La Sección III examina el problema de los diferenciales de salarios entre el sector formal y el informal y se subdivide de manera análoga a la anterior.

La Sección IV resume las principales conclusiones del estudio y plantea algunas recomendaciones de política económica.

Para simplificar la exposición, se eliminó la parafernalia de pruebas estadísticas que confirman los resultados aquí presentados.

II. DIFERENCIALES DE SALARIOS Y CARACTERISTICAS PERSONALES

1. Marco Teórico

En muchos modelos económicos se postula que existe, en un momento dado, un único salario por hora de trabajo. Ello implica diversos requisitos, entre los que destaca el de que todos los trabajadores sean homogéneos desde el punto de vista de los empleadores.

A continuación se examinarán algunas consecuencias de abandonar este supuesto, es decir, de suponer que el trabajo es heterogéneo.

Para analizar este problema, conviene adoptar algunos supuestos y convenciones:

En cada proceso productivo se considerará, como un factor distinto, el trabajo aplicado a cada tarea concreta, lo cual da por resultado un conjunto bastante grande (aunque finito) de factores productivos.

A continuación, basta establecer la matriz de correspondencia entre trabajadores y tareas, que es una matriz de ceros y unos, que in-

dicarán si el individuo en cuestión puede desempeñar o no la tarea de que se trate.

Este enfoque es claramente superior al más difundido, de considerar que hay trabajadores de distintos tipos y niveles de calificación y considerar cada grupo como un factor de producción diferente.

En efecto, si a corto plazo existe abundancia de doctores y escasez de barrenderos, el enfoque convencional puede llevar a predecir que los barrenderos ganarán más que los doctores. Sin embargo, con el enfoque más general, el salario de los doctores sólo puede caer hasta igualarse al de los barrenderos, bajo el supuesto de que los barrenderos no pueden curar, pero los doctores sí pueden barrer.

Si se admite que puede existir distintos niveles de eficiencia para una misma tarea, podrá construirse una matriz con información cuantitativa, consistente en algún tipo de índice de eficiencia de cada individuo para cada tarea.

Las diferencias en las tareas que los individuos pueden ejecutar (y en sus niveles de eficiencia) pueden obedecer a diferencias en habilidades naturales o a diferencias en habilidades adquiridas. A continuación se examinarán someramente estas dos situaciones y posteriormente se examinarán los problemas derivados del hecho de que los empleadores no posean información suficiente sobre las habilidades de los individuos.

a) Habilidades Naturales

La diversidad en habilidades naturales puede adoptar pautas muy complicadas, por lo que se plantearán sólo dos casos muy sencillos:

Si cada individuo pudiera desempeñar todas las tareas con un mismo índice de eficiencia, pero éste difiriera entre diversos individuos, se podría hablar, sin ambigüedad, de trabajadores más o menos hábiles, y los más hábiles simplemente percibirían rentas por este motivo.

El segundo caso se daría con la existencia de dos grupos de individuos: uno con índices de eficiencia altos en ciertas actividades e índices bajos en las restantes y otro que estaría en las situación contraria.

En este caso, los factores decisivos serían la demanda por los productos (que determinaría la demanda de cada tipo de tarea) y el tamaño relativo de los grupos de individuos. En efecto, normalmente se requeriría utilizar, en una tarea, a individuos que no fueran especialmente hábiles para la misma, lo que beneficiaría a los relativamente escasos individuos que poseyeran esas habilidades.

b) Habilidades Adquiridas

Las habilidades adquiridas pueden tener origen en procesos de instrucción y en la experiencia laboral. En aras de la sencillez, se examinarán de manera aislada estos factores y separándolos también de la influencia de la diversidad en habilidades naturales.

i) Instrucción.

Se supondrá aquí que, para cada tarea, se tienen únicamente dos posibilidades, a saber, que el individuo sepa o no desempeñar esa tarea, ya que todos aquellos que puedan desempeñarla lo harán con idéntica eficiencia.

Se postulará que, para poder llevar a cabo una tarea, puede requerirse haber tomado una secuencia de cursos. Esta secuencia se supondrá única, aún cuando cada secuencia puede capacitar simultáneamente al individuo para desempeñar varias tareas.

Un curso es simplemente una clase especial de proceso productivo, encaminado a conferir al individuo las habilidades necesarias para llevar a cabo determinadas tareas, y plantea ciertos requerimientos bien definidos de insumos, entre los que se incluyen tanto el tiempo de trabajo de los maestros como el tiempo de trabajo de los educandos.

Los costos explícitos e implícitos de los cursos dan lugar a una serie de predicciones sobre el comportamiento de los diferenciales de salario en el largo plazo, que se analizan en el contexto de la teoría del capital humano.

Concretamente, se supone que la persona con un mayor nivel de instrucción percibirá, en equilibrio de largo plazo, mayores salarios, debido a los siguientes factores:

- Debe recuperarse el costo explícito de la instrucción: colegiaturas, libros, etc. (en caso de haberlo).
- Debe recuperarse el costo implícito de la instrucción, evaluado por los ingresos que hubiera podido ganar el individuo dedicado a trabajar el tiempo que dedicó a asistir a la escuela, estudiar, hacer tareas, etc.
- Debe obtenerse una tasa de retorno sobre los costos anteriores, que sea igual o mayor a la que ofrecen otras inversiones alternativas, de nivel similar de riesgo, accesibles al individuo.
- La finitud de la vida humana hace que la prolongación del período de instrucción acorte el tiempo durante el cual se derivan ingresos de ésta, por lo cual, al aumentar los años de instrucción, los ingresos deberán aumentar más que proporcionalmente.

— Adicionalmente, la falta de un mercado de préstamos para financiar inversiones en capital humano tenderá a elevar el rendimiento de las mismas por encima del de proyectos de inversión alternativos. En efecto, los préstamos en general se otorgan preferentemente a personas que puedan garantizarlos con su riqueza, pero en los destinados a la adquisición de medios de producción o de consumo duradero, los propios bienes pueden servir de garantía. En cambio, como no existe esclavitud en las sociedades capitalistas (y existen regulaciones contra los contratos que obligan a largo plazo al trabajador), la fuerza de trabajo no es una garantía del pago de los préstamos y no se concederán éstos. Por tanto, la inversión en capital humano tenderá a estar relativamente monopolizada por las familias que posean en un momento dado algún nivel de riqueza heredado del pasado.

Si las personas demandan la instrucción como un bien de consumo o como una inversión que les permita consumir en el futuro cierto tipo de bienes ("acceso a la cultura") o si el tener el determinado nivel de instrucción confiere un mayor prestigio social, ello tenderá a reducir los diferenciales de salario entre personas con distinto nivel educativo, ya que una parte del rendimiento de la inversión en capital humano será no pecuniario (el llamado ingreso síquico). Sin embargo, no es de esperar que este factor contrarrestante elimine dichos diferenciales de salario.

ii) Experiencia

En este caso, se supondrá que todos los individuos pueden llevar a cabo todas las tareas, pero se postulará que la eficiencia, en cada tarea, es una función del tiempo que se lleva desarrollando ésta.

Las funciones en cuestión podrán diferir para distintas tareas, pero su forma general será la misma, a saber, la de una curva de aprendizaje.

Estas curvas se caracterizan porque, después de un tiempo más o menos largo, el individuo llega a las inmediaciones de un nivel de eficiencia máximo y a partir de ese momento el efecto marginal de un período más de experiencia laboral es negligible.

Sobre esta base podrá hablarse de actividades "fáciles" en las cuales el individuo alcanza rápidamente las inmediaciones del nivel de eficiencia máxima y otras "difíciles" para las que dicho proceso es muy lento.

Si se supone que se paga a los individuos, en cada momento, en función de su eficiencia, el ingreso se elevará con la experiencia laboral.

La teoría del capital humano lleva a esperar que el ingreso limite para el nivel de eficiencia máximo, sea mayor en las actividades "difíciles", para compensar la mayor lentitud con que se elevan los salarios en éstas.

Adicionalmente, conviene plantear otras funciones que describan el descenso en los niveles de eficiencia como funciones del tiempo transcurrido sin practicar la tarea en cuestión. Puede postularse que estas funciones serán diferentes para diversas tareas, pero tendrán la misma forma general, a saber, la de una curva de aprendizaje invertida. Estas funciones pueden designarse como curvas de atrofia.

Naturalmente, ello lleva a esperar que los ingresos de un individuo que reemprenda un cierto tipo de tarea se verán afectados negativamente por el tiempo que dejó de practicarla.

c) Discriminación Estadística.

En situaciones caracterizadas por información imperfecta, el empleador puede utilizar la pertenencia del individuo a un cierto grupo (sexo, grupo de edad, institución educativa de origen, etc.) cuyas características cree conocer, como un criterio para inferir las tareas que el individuo puede desempeñar y su nivel de eficiencia en ellas y decidir así a qué salario está dispuesto a contratarlo.

Aquí pueden distinguirse dos problemas diferentes, a saber: cuando la información del empleador es correcta respecto a las características de los grupos, pero incompleta respecto a las de los individuos, y cuando la información general sobre los grupos es incorrecta.

El análisis se centrará en el caso sencillo de un empleador que demanda trabajadores para llevar a cabo una única tarea y se supondrá que los trabajadores pueden clasificarse, exhaustiva e inambiguamente, en dos conjuntos, A y B (es decir, A y B configuran una partición del conjunto de los trabajadores).

i) Información Correcta Respecto a los Grupos

Se supondrá que los individuos difieren en sus índices de eficiencia, pero que adicionalmente el grupo A tiene un índice de eficiencia promedio superior al del grupo B, aunque en ambos casos la distribución es normal y el coeficiente de dispersión alrededor de la media es el mismo.

Se postulará, además que el empleador ha captado correctamente esta información, pero ignora los índices de eficiencia individuales de quienes solicitan el empleo. En estas circunstancias, sería justificable que ofreciera, de entrada, un salario más alto a los individuos del grupo A y más bajo a los del grupo B.

Estos salarios podrían ajustarse conforme al patrón recabara la información correcta sobre el desempeño de los trabajadores, sin embargo, el ajuste podría no ser total, en la medida en la que los miembros más eficientes del grupo B sepan que al cambiar el empleo nuevamente recibirán, de entrada, un salario ajustado a la eficiencia media de su grupo. En esta situación, el empleador aprovecharía su control sobre el recurso (escaso) información, para derivar de ello ganancias que no serían factibles en un mundo con perfecta información.

ii) Información Incorrecta Respecto a Grupos

Alternativamente, puede suponerse que los dos grupos A y B tienen idénticas distribuciones de los índices de eficiencia individuales, pero los empleadores piensan erróneamente que los individuos del grupo B son menos productivos (o incluso que no pueden desempeñar la tarea en cuestión).

Si todos los empresarios tuvieran la misma errónea opinión, se presentaría una situación similar a la del caso anterior. Sin embargo, si un empresario se diera cuenta de su error (se despojara de sus prejuicios) podría obtener beneficios extraordinarios y es de esperar que los demás siguieran su ejemplo rápidamente.

Por tanto, el caso de información incorrecta respecto a los grupos no parece sostenible en el largo plazo.

d) Características Personales y Salarios.

Desde el punto de vista empírico resulta crucial predecir los ingresos salariales de los individuos a partir de sus características personales observables.

A la luz de los modelos bosquejados en incisos anteriores, se derivarán algunas predicciones de este tipo, para las principales características captadas en las encuestas de empleo de nuestro país.

i) Nivel de Escolaridad.

La teoría del capital humano lleva a predecir que, en equilibrio de largo plazo, los ingresos salariales de los individuos se elevarán con el nivel de escolaridad. Sin embargo, los modelos sencillos de este tipo se abstraen de las diferencias en habilidades naturales.

Ahora bien, para alcanzar un determinado nivel de escolaridad no siempre basta invertir tiempo y recursos, sino que son necesarias ciertas habilidades naturales.

Por tanto, al comparar los salarios de individuos de distintos nive-

les de escolaridad se mezclará el efecto del capital humano con el de las habilidades naturales, que son difícilmente medibles y controlables. En consecuencia, resulta erróneo atribuir a la inversión en capital humano toda la elevación de ingresos asociada al aumento en años de escolaridad.

Más aún, si los empleadores aprovechan la selección hecha por las instituciones educativas, se hará más nítida la elevación de los salarios con el nivel de escolaridad.

ii) Años de Trabajar.

Los años que lleve el individuo trabajando incrementarán, en general, su eficiencia en diversas tareas, por lo que el salario tenderá a elevarse concomitantemente, aunque el efecto marginal de un año más será poco notorio para personas que llevan mucho tiempo trabajando.

Si la experiencia es discontinua su efecto normalmente será menor, pues el individuo deberá superar el efecto atrofia después de cada retirada del mercado laboral.

Ahora bien, entre los individuos que tengan posibilidad de retirarse del mercado laboral, los que tengan una peor dotación de habilidades naturales lo harán con más facilidad. Por tanto, en un análisis de corte transversal, la elevación de los salarios con los años de trabajar reflejará una mezcla del efecto de la experiencia laboral y de la selección basada en habilidades naturales.

Adicionalmente, los patrones confiarán más en las habilidades naturales de quien ha permanecido ininterrumpidamente, por un período considerable, en el mercado de trabajo, por lo que les ofrecerán salarios más altos.

iii) Antigüedad en el Empleo.

Para desempeñarse eficientemente en una determinada empresa se requiere de un cierto capital humano específico a ésta, que se adquiere con la antigüedad en el empleo, por lo que los ingresos del trabajador tenderán a aumentar con ella.

Si la experiencia laboral de un individuo se concentra en un grupo de tareas específicas, el incremento de eficiencia en éste tenderá a superar el que se obtendría dispersándola entre muchas. Por tanto, la permanencia en una misma actividad y rama elevará los ingresos salariales en mayor medida que una experiencia laboral dispersa, por la adquisición de capital humano específico a la rama y actividad.

Un trabajador que permanezca en una misma empresa difícilmente variará de rama económica y usualmente no cambiará radicalmente

de actividad.

Por tanto, el aumento de ingresos ligado a la antigüedad en el empleo recogerá, mezclados, los efectos de varios tipos de capital humano específico: a la empresa, a la rama y a la actividad. Ello sucederá a menos que se haya captado y controlado la experiencia específica en la rama y actividad, independientemente de que los individuos hayan o no cambiado de empleador.

También en este caso se presentarán efectos de selección:

El aumento en la antigüedad de los trabajadores proporcionará información a los empleadores y conllevará un aumento de la dispersión de los salarios, dentro de cada grupo con otras características similares.

Si quienes resultaron menos eficientes que la media abandonan el empleo, ello acentuará la tendencia a que los salarios promedio se eleven con la antigüedad.

Además, los individuos tendrán incentivos a cambiar de empleo buscando uno donde sus habilidades estén mejor aprovechadas (y debidamente remuneradas) y por ello los trabajadores con mayor antigüedad presentarán, en general, un mejor ajuste entre sus habilidades y los requerimientos del puesto que desempeñan, lo que se reflejará en mejores sueldos para ellos.

iv) Edad.

Las habilidades naturales tienden a cambiar con la edad y en general se acepta que los grupos de edad extremos tienen una peor dotación de ellas.

Por tanto, es de esperar que el comportamiento de los salarios en función de la edad presente un perfil de tipo meseta.

En este contexto, los modelos de discriminación estadística hacen esperar que este resultado se presente con más nitidez.

Si no se capta y controla la experiencia laboral, sus efectos pueden ser recogidos en parte por la variable edad, puesto que las personas más jóvenes tendrán pocos años de trabajar (aunque lo inverso no es necesariamente cierto).

La eficiencia, en función de la experiencia, tiende a seguir una curva de aprendizaje por lo que, al combinar este efecto con el impacto de la edad sobre las habilidades naturales, se tiene que la función que liga los ingresos con la edad (sin controlar experiencia laboral) sigue un trazo parecido a una U invertida, aunque el tramo creciente es más largo que el decreciente.

Por último, en la medida en que al empleador le resulte demasiado complicado captar información fidedigna sobre la experiencia la-

boral del trabajador, puede tomar su edad como indicador de aquella, lo cual dará lugar a la curva de salarios en forma de U invertida aún en los casos en que se controle la experiencia laboral.

v) Sexo.

Primeramente conviene anotar que, para la mayoría de las tareas, las diferencias entre las habilidades naturales promedio de hombres y mujeres son de escasa importancia frente a la gran dispersión que presentan dichas habilidades dentro de cada sexo.

Se tomará como un hecho estilizado el que las mujeres pueden dedicar un lapso de su vida a la maternidad y a la crianza de sus hijos y por sencillez, se postulará que dicho lapso está ubicado siempre en los mismos años de la vida laboral potencial de éstas, la cual, de no darse este efecto, sería igual a la de los hombres.

Por tanto, los diferenciales de salario de equilibrio que se calculan en función de la vida útil de los hombres resultan inferiores a los que se calculan en función de la de las mujeres y desincentivan la calificación de éstas.

En este contexto, la aparición de tareas calificadas que se consideren propias únicamente para las mujeres favorece a éstas, ya que en dichas tareas el diferencial de equilibrio debe fijarse, desde un principio, en función de la vida útil de ellas.

Si una mujer, al entrar en el mercado laboral, opta por una tarea "difícil", probablemente no permanezca en ella el tiempo suficiente para lograr la eficiencia máxima, por lo que es de esperar que las mujeres se ubiquen preferentemente en actividades "fáciles" que, como ya se ha dicho, ofrecen ingresos terminales más bajos.

Podría pensarse que la mujer comenzará su aprendizaje en una actividad "difícil", abandonará ésta y retornará a ella después del lapso de maternidad y cuidado de los niños, pero el lapso sin ingresos reduce apreciablemente la rentabilidad de esta opción, sin contar con el efecto atrofía, el cual hace que el aprendizaje deba reiniciarse desde un punto de eficiencia más bajo que el que se tenía antes de abandonar la tarea.

Sin embargo, los efectos anteriores afectan la probabilidad de que las mujeres se instruyan y adquieran experiencia, pero no impactan directamente sus ingresos para un nivel dado de escolaridad y experiencia.

La discriminación estadística, por su parte, sí afectará los ingresos de las mujeres para un cierto nivel de instrucción y experiencia laboral, ya que el empleador puede esperar ciertas limitaciones en el desempeño laboral de las mujeres (en especial de las casadas o

con hijos), además de una mayor probabilidad de que abandonen el empleo.

Por tanto, se ofrecerían, de entrada, salarios inferiores a las mujeres casadas o con hijos, aunque se iría nivelando a aquellas que demostrarán no tener las limitaciones propias de su situación.

Lo anterior supone que el empleador sabe qué mujeres son casadas o tienen hijos pero, dado que ellas tienen incentivos a ocultar esa información y el empleador está consciente de esa situación, es factible que se ofrezcan menores ingresos iniciales a las mujeres en general, en especial a las de ciertos estratos de edad.

2. Resultados Empíricos: 1976.

Se utilizaron dos técnicas para el análisis de los ingresos salariales, a saber, regresiones y análisis de medias subpoblacionales.

a) Regresiones.

i) Planteamiento.

Se planteó una regresión del logaritmo del ingreso salarial por hora (normalizado en veces el salario mínimo) contra las siguientes variables explicativas:

- El nivel de escolaridad, desagregado en escolaridad típica (primaria-secundaria-preparatoria-profesional) y escolaridad adicional.
- La experiencia laboral, desagregada en antigüedad en el empleo y experiencia previa.
- Una variable binaria que indicaba si el individuo había recibido cursos de capacitación en el trabajo.
- Dos variables binarias que indicaban si el individuo pertenecía o no a los grupos de edad extremos.

El modelo se corrió en dos versiones:

- En la primera, todas las variables se introdujeron únicamente en forma lineal.
- En la segunda, las variables de escolaridad y experiencia laboral se introdujeron con un término lineal y otro cuadrático, para observar si las tasas de retorno se elevaban o descendían al acumularse más escolaridad y más experiencia laboral, en alguna de sus formas.

ii) Resultados del Modelo Lineal.

El modelo lineal permitió llegar a varias conclusiones importantes:

- La escolaridad, en cualquiera de sus dos formas, eleva los ingresos de los individuos.
- La experiencia laboral, en cualquiera de sus dos formas, eleva los ingresos de los individuos.
- La capacitación laboral eleva los ingresos de los individuos
- Los individuos muy jóvenes (entre 12 y 17 años) o viejos (más de 55 años) ganan menos que otras personas de características similares, pero de distinta edad (18 a 55 años).
- La tasa de retorno de la escolaridad típica es menor que la de la escolaridad adicional.
- La tasa de retorno de la antigüedad en el empleo es mayor que la de la experiencia previa.
- Los ingresos promedio de un individuo de 18 a 55 años, y que no posea experiencia laboral, escolaridad ni capacitación, son menores al salario mínimo.

El mayor rendimiento de la escolaridad adicional resulta lógico, si se piensa que los individuos tratarán de mantenerse en la secuencia de escolaridad típica, puesto que mientras lo hagan podrán seguir invirtiendo sin problemas en capital humano si tienen oportunidad. En cambio, los estudios técnicos y carreras cortas tienen la desventaja de que, si el individuo desea posteriormente continuar estudiando, debe retomar la secuencia típica en el punto donde la abandonó.

iii) Resultados del Modelo Cuadrático.

El modelo cuadrático confirma la importancia de la escolaridad, la experiencia laboral y la capacitación en la determinación de los ingresos, así como el impacto negativo de la pertenencia a los grupos de edad extremos.

Adicionalmente, permite constatar que la escolaridad incrementa los ingresos a una tasa creciente, mientras que la experiencia laboral lo hace a una tasa decreciente, lo cual es consistente con los argumentos expuestos en el marco teórico.

b) Medias Subpoblacionales.

El tamaño de la muestra de 1976 no permitió controlar simultáneamente muchas variables explicativas, por lo que aquí se examinan sólo los resultados obtenidos con la combinación más interesante de variables explicativas, a saber, escolaridad, antigüedad y sexo.

Las medias subpoblacionales por combinaciones de niveles de escolaridad, intervalos de antigüedad y sexo se presentan en el Cuadro I.

CUADRO I
INGRESOS SALARIALES DE HOMBRES Y MUJERES POR NIVELES DE INSTRUCCIÓN Y ANTIGÜEDAD

Instrucción	ANTIGÜEDAD/SEXO											
	Menos de 3 Meses		3 Meses a 1 Año		1 a 3 Años		3 a 6 Años		6 a 10 Años		10 a 20 Años	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Sin Instrucción	.95	.32	1.01	.39	.96	.48	.85	.45	1.00	-	1.05	-
Primaria Incompleta	.83	.42	1.09	.50	1.02	.55	1.13	.66	1.15	.82	1.30	.74
Primaria Completa	.92	.53	1.05	.63	1.14	.87	1.24	.99	1.52	1.18	1.61	1.40
Secundaria Incompleta*	1.11	.77	1.09	.93	1.21	1.05	1.54	1.64	1.80	1.56	1.89	1.59
Secundaria Completa*	1.14	1.03	1.24	1.29	1.32	1.37	1.64	1.55	1.96	1.98	2.32	2.07
Preparatoria Incompleta*	1.23	-	1.54	1.46	1.73	1.81	1.88	1.78	2.24	2.54	2.89	-
Preparatoria Completa*	-	1.67	1.78	1.82	1.84	2.13	2.23	2.38	2.58	2.39	3.77	2.88
Licenciatura Incompleta*	1.98	-	2.49	2.54	3.31	3.10	3.24	2.35	3.06	3.31	3.87	3.35

* o equivalente
- menos de 30 casos

En general, se observó una tendencia definida a que los ingresos aumentaran con el nivel de instrucción, tanto para los hombres como para las mujeres.

La tendencia de los ingresos a incrementarse con la antigüedad fue menos definida, pero aún así bastante perceptible, tanto en hombres como en mujeres y de manera más notoria en éstas últimas.

Además, se obtienen conclusiones interesantes en relación a las brechas salariales entre hombres y mujeres:

- Al parecer, la antigüedad en el empleo juega un papel importante para disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Por lo que toca a la instrucción, la brecha salarial a favor de los hombres en un principio se reduce hasta desaparecer en niveles de escolaridad intermedios. Incluso, en un caso (12 años de instrucción y más de un año hasta 3 de antigüedad) las mujeres tienen ingresos significativamente mayores que los de los hombres,

aunque ello puede deberse a que se estén comparando mujeres con un nivel de instrucción terminal (secretarías ejecutivas, contadoras privadas, etc.) contra hombres con un nivel de instrucción no terminal (preparatorianos).

— Para niveles de escolaridad más elevados, el análisis se dificulta por el menor número de observaciones y la elevada dispersión de los ingresos, pero parecería que la brecha vuelve a abrirse.

Esto último es consistente con el hecho de que las mujeres se casarán con hombres de nivel de escolaridad igual o mayor, por lo que la probabilidad de que una mujer de alta escolaridad se retire del mercado laboral un tiempo más o menos prolongado para cuidar a su hijo es mayor que para una mujer de escolaridad intermedia.

3. Resultados para 1987.

Para 1987 no se contó con información relativa a la experiencia laboral de los individuos, por lo que sólo se controlaron la escolaridad, la edad y el sexo.

Se construyó un cuadro que muestra los ingresos salariales regulares promedio de los individuos (normalizados en veces el salario mínimo) en función de su edad, sexo y nivel de escolaridad (Cuadro II). El adjetivo de regulares obedece a que se descartó a las personas que laboraron jornadas cortas o jornadas largas y declararon que ese no era su horario normal.

CUADRO II
INGRESOS SALARIALES REGULARES PROMEDIO POR NIVEL DE ESCOLARIDAD, EDAD Y SEXO
(Veces el Salario Mínimo)

Escolaridad	Edad/Sexo											
	12 a 15 Años H	15 a 16 Años H	16 a 25 Años H	25 a 26 Años H	26 a 35 Años H	35 a 36 Años H	36 a 45 Años H	45 a 46 Años H	46 a 55 Años H	55 a 56 Años H	56 Años y Más H	H
Analfabeta	-	-	1.13	1.02	1.31	0.84	1.32	0.96	1.42	1.04	1.36	1.25
Alfabeto sin escolaridad	-	-	1.09	-	1.44	-	1.56	1.16	1.75	-	1.32	-
1o. ó 2o. de Primaria	-	-	1.31	0.85	1.50	1.23	1.67	1.18	1.72	1.34	1.55	1.31
3o. de Primaria	0.82	-	1.38	0.99	1.65	1.37	1.73	1.31	1.74	1.39	1.67	1.10
4o. ó 5o. de Primaria	0.93	0.58	1.49	0.94	1.67	1.25	1.78	1.47	1.84	1.44	2.00	-
Primaria Completa	0.92	0.819	1.46	1.18	1.79	1.48	1.96	1.76	2.15	1.88	2.09	1.71

CUADRO II
(Continuación)

Escolaridad	Edad/Sexo											
	12 a 15 Años H	15 a 16 Años H	16 a 25 Años H	25 a 26 Años H	26 a 35 Años H	35 a 36 Años H	36 a 45 Años H	45 a 46 Años H	46 a 55 Años H	55 a 56 Años H	56 Años y Más H	H
Secundaria Incompleta*	1.19	0.97	1.51	1.54	2.09	1.98	2.48	2.39	2.76	2.19	2.63	-
Secundaria Completa*	1.11	1.14	1.58	1.39	2.15	1.95	2.58	2.34	2.85	-	2.46	-
Preparatoria Incompleta*	-	-	1.90	1.94	2.60	2.54	3.01	3.01	3.26	2.76	3.11	3.20
Preparatoria Completa*	-	-	1.97	2.10	2.76	2.55	3.14	-	3.52	-	-	-
Licenciatura Incompleta*	-	-	2.27	2.50	3.02	2.88	3.39	3.10	3.54	-	-	-
Licenciatura Completa*	-	-	3.12	2.91	3.84	3.46	4.29	3.67	4.51	3.48	4.70	-
Más de una Lic. o Posgrado Incompleto	-	-	-	-	3.48	3.27	4.08	-	-	-	-	-
Posgrado Completo	-	-	-	-	4.59	-	4.97	-	-	-	-	-

* o equivalente
- menos de 30 casos

Aún cuando los ingresos promedio no siempre se incrementan al pasar de un nivel de escolaridad al inmediato superior, la tendencia ascendente resulta muy clara, para ambos sexos, si se comparan los siguientes niveles:

- Analfabetas.
- Tercero de primaria.
- Sexto de primaria.
- Secundaria completa (o equivalente).
- Preparatoria completa (o equivalente).
- Licenciatura completa (o equivalente).
- Posgrado completo.

En el caso de los hombres se detecta una clara tendencia de los ingresos a incrementarse con la edad, hasta el estrato de 46 a 55 años y a decrecer ligeramente al pasar de 56 años y más, para todos los niveles de escolaridad.

En el caso de la mujeres, el comportamiento de los ingresos con la edad es más irregular debido probablemente a la menor correlación entre edad y experiencia laboral y a la mayor influencia de variables familiares (estado civil y número de hijos, principalmente).

La comparación entre los ingresos promedio de las mujeres y los hombres favorece a estos para niveles de escolaridad hasta primaria completa y de licenciatura completa en adelante.

Para niveles de escolaridad intermedios, las diferencias son menos pronunciadas y en buen número de casos las mujeres superan a los hombres en ingresos promedio. Esto es especialmente notorio para el nivel de preparatoria incompleta o equivalente y para el estrato de edad de 16 a 25 años.

Es probable que la explicación de lo anterior sea que a estos niveles ellas tengan, en su mayoría, una instrucción de carácter terminal (p. ej., secretarías ejecutivas) y ellos no.

III. DIFERENCIALES DE SALARIOS ENTRE EL SECTOR FORMAL Y EL INFORMAL

1. Marco Teórico.

Los modelos económicos más abstractos plantean mercados competitivos de subasta, en los cuales los factores reciben, en cada momento, una remuneración determinada por su escasez relativa.

Sin embargo, en la práctica se presentan amplias desviaciones respecto a tales modelos y éstas son especialmente notorias en el mercado laboral, en el cual destaca la existencia de contratos laborales (explícitos o implícitos) que limitan las acciones de los agentes por varios períodos, así como de reglamentaciones impuestas por el Estado en materia de salario mínimo, prestaciones, jornada laboral máxima, etc.

A continuación se explorarán brevemente algunas consecuencias de estas complicaciones.

a) Contratos Laborales;

i) Motivos de la Existencia de Contratos Laborales.

Para simplificar el análisis, en lo que sigue se argumentará como si los salarios se negociaran directamente en términos reales, de tal manera que se eviten las complejidades de la negociación de los salarios nominales dentro de un contexto inflacionario.

En un mundo sin incertidumbre y con mercados de capitales perfectos, el trabajador estaría indiferente entre recibir en cada período

el salario de equilibrio por su trabajo o pactar un salario fijo cuyo valor presente neto fuera igual al del flujo de ingresos que obtendría con la alternativa anterior.

Esta situación se daría debido a que el individuo podría recurrir, sin limitaciones y sin incurrir en costos de transacción, al mercado de capitales, con el fin de obtener, a partir de su flujo de ingresos, el flujo óptimo de consumo deseado.

Si el mercado de capitales es imperfecto, ello favorecerá el establecimiento de contratos laborales y es de esperar que los trabajadores estén dispuestos a sacrificar una cierta fracción de sus ingresos, con tal de suavizar el perfil de su consumo.

Si existe incertidumbre y los trabajadores son adversos al riesgo, ocurrirán efectos similares a los arriba señalados.

Los efectos anteriores darán lugar a sensibles diferencias de ingresos, en un momento, dado, entre trabajadores con capacidades homogéneas.

ii) Contratos Explícitos e Implícitos.

Conviene destacar que los contratos pueden ser tanto explícitos como implícitos:

Los de carácter explícito están dotados de coerción legal y prevén sanciones específicas en caso de incumplimiento. Sin embargo, implican altos costos de transacción, son excesivamente rígidos y dejan sin cubrir muchas posibilidades que, aunque poco probables, pueden darse.

Los contratos implícitos, por su misma naturaleza, no conllevan coerción legal, por lo que el resultado de su incumplimiento, por alguna de las partes, es simplemente la ruptura del contrato. A pesar de ello, los agentes económicos tienen incentivos a respetarlos, ya que al hacerlo mantienen su credibilidad y permanecen elegibles para nuevos acuerdos de este tipo. En cambio, si un agente no cumple con un contrato implícito, los otros agentes preferirán no realizar transacciones con él o le exigirán que establezca un contrato explícito y que absorba los correspondientes costos.

Un caso frecuente e interesante de contrato laboral implícito es aquel en el que el empleador ofrece un salario atractivo a cambio del compromiso del asalariado de trabajar más allá de su jornada normal, sin cobrar horas extras, cuando así se le requiera.

iii) Costos de Contratación.

Los contratos implícitos pueden reducir los costos de contratación, pero es difícil que los eliminen totalmente.

Dado que los costos de contratación tienen las características de un costo fijo por empleado, ello favorecerá la contratación de trabajadores de quienes se espera una larga permanencia en la empresa.

b) Legislación Laboral

i) Crimen y Castigo

Para analizar los problemas del cumplimiento de la legislación laboral conviene recurrir a la teoría de crimen y castigo, la cual se ha desarrollado como un intento, bastante fructífero, de analizar desde el punto de vista económico las decisiones sobre respetar o no una disposición legal.

En general, lo que plantea esta teoría es que el agente económico evalúa la utilidad esperada de cada curso de acción y selecciona en función de ella.

En el cálculo de la utilidad esperada influyen principalmente los siguientes factores, algunos de los cuales están ausentes en un momento dado:

- el rendimiento monetario derivado de quebrantar la ley
- el tiempo que se debe emplear en llevar a cabo la infracción
- el tiempo que se debe emplear en cumplir con la obligación legal
- la utilidad o desutilidad que implique para el agente económico el hecho mismo de respetar o no la ley
- la probabilidad de que la infracción sea detectada
- la multa o castigo pecuniario aplicable a la infracción
- los castigos no pecuniarios aplicables a la infracción
- la desutilidad atribuida por el agente económico a los castigos no pecuniarios
- la actitud subjetiva del agente económico respecto al riesgo: adverso al riesgo (y en qué grado), neutral frente al riesgo o amante del riesgo (y en qué grado), la cual normalmente depende no sólo de las preferencias sino también del nivel de riqueza de los individuos.

En los casos en que todos los castigos son pecuniarios, el cumplir o no con la regulación no insume tiempo y el agente no deriva utilidad de cumplir o no con la ley, el análisis se simplifica considerablemente y se tiene un caso conocido como modelo de portafolio simple.

Si adicionalmente se postula que el agente es neutral frente al riesgo, se concluye que éste seleccionará la alternativa que maximice sus ganancias monetarias esperadas.

ii) Salario Mínimo Legal

Un modelo de crimen y castigo, en su versión de portafolio simple, es útil para analizar la decisión de las empresas respecto a pagar o no el salario mínimo legal.

En efecto, las empresas podrían encontrar trabajadores, sobre todo de bajo nivel de instrucción y experiencia, que aceptarían un salario al mínimo legal, pero ello implicaría el riesgo de una multa en caso de ser detectada la infracción. Por ello, las empresas pueden optar por respetar el salario mínimo legal aún a esos trabajadores no calificados.

Ahora bien, es razonable suponer que la probabilidad de ser sometidos a una inspección será menor para los establecimientos más pequeños. Además, la probabilidad de una denuncia dependerá del número de trabajadores a los que no se les paga el salario mínimo.

Por tanto, es de esperar que, para trabajadores con bajo nivel de capital humano, el respeto a salario mínimo sea menor en los establecimientos con menor número de trabajadores.

Ahora bien, para trabajadores con niveles de instrucción y experiencia suficientemente elevados, el salario mínimo legal (general) no será relevante, pues resultará inferior al salario de mercado.

El análisis podría complicarse introduciendo salarios mínimos profesionales, pero aunque estos lleguen a promulgarse, difícilmente se podrán hacer respetar, por lo cual se supondrá que existe sólo el salario mínimo general.

Por último, se postulará que la multa aplicada a la empresa es una suma fija por cada trabajador al que no se cubra el salario mínimo legal, independientemente de la brecha entre éste y el efectivamente pagado.

En tal circunstancia, existirán niveles intermedios de escolaridad y experiencia en que, aunque el salario de mercado se sitúe por debajo del mínimo legal, la diferencia será demasiado pequeña para que compense el riesgo de sanción y por tanto se respetará éste, en la mayor parte de los establecimientos, para tales niveles de escolaridad.

iii) Existencia del Sector Formal

En todo lo anterior se ha tomado como un hecho la existencia de un grupo de establecimientos relativamente grandes, que se ven obligados a respetar el salario mínimo.

Sin embargo, si existieran rendimientos constantes a escala en todas las ramas, resulta evidente que, aunque un empresario contara con capital suficiente para montar un establecimiento grande, su elección óptima sería fraccionar ese capital entre varios establecimien-

tos pequeños y difícilmente detectables, ya que de esta manera reducirá sus costos por concepto de mano de obra no calificada.

Por tanto, la existencia del sector formal presupone algún tipo de indivisibilidades que originan rendimientos crecientes a escala.

Tales indivisibilidades pueden ser de tipo tecnológico (y ligarse por tanto a una gran importancia relativa del capital fijo) u organizacional, (y ligarse básicamente a la menor dificultad para supervisar un establecimiento grande que varios pequeños).

Por último, cabe señalar que la existencia de empleos en el sector público puede dar lugar directamente a empleos formales, pues es de esperar que el Estado respete las leyes por él promulgadas.

2. Resultados de 1976.

Se construyó un cuadro cuyas celdillas corresponden a una doble estratificación, por niveles de escolaridad y por tamaños de establecimiento. En cada celdilla se indica el ingreso salarial por hora promedio correspondiente (Cuadro III).

La pregunta del tamaño del establecimiento se aplicó sólo a trabajadores del sector privado, lo cual no provoca problemas, pero desafortunadamente no se aplicó a trabajadores que, en una pregunta anterior, declararon prestar sus servicios en establecimientos cuyo local era un edificio de varios pisos o varias oficinas en uno o más pisos de un edificio.

CUADRO III
INGRESOS MEDIOS PARA DIFERENTES NIVELES DE ESCOLARIDAD Y TAMAÑOS DE ESTABLECIMIENTOS EN EL SECTOR PRIVADO
(Veces el Salario Mínimo)

Escolaridad	Tamaño del Establecimiento				
	1 a 5 Personas	6 a 15 Personas	16 a 25 Personas	26 a 50 Personas	51 y más personas
Sin escolaridad	.50	.83	.85	.96	1.09
Primaria Incompleta	.57	.95	1.01	.99	1.18
Primaria Completa	.71	1.03	1.10	1.21	1.33
Secundaria Incompleta*	.79	1.11	1.35	1.42	1.45
Secundaria Completa*	.91	1.32	1.55	1.63	1.77
Preparatoria Incompleta*	1.11	1.36	-	1.88	2.32
Preparatoria Completa*	1.33	2.17	2.01	2.59	3.40

* o equivalente
- menos de 30 casos

Se observa, para cada nivel de instrucción, una tendencia a que la media de los ingresos se eleve al aumentar el tamaño del establecimiento.

Así, las personas sin escolaridad ganan la mitad del salario mínimo legal en establecimientos de 1 a 5 personas y lo superan (ligera-mente) sólo si trabajan en establecimientos de 51 o más personas.

En establecimientos cuyo tamaño es de 1 a 5 personas, el nivel de salario mínimo sólo se rebasa con preparatoria incompleta, preparatoria completa o estudios superiores.

De hecho, las personas con preparatoria incompleta o completa o estudios superiores son las únicas cuyos ingresos salariales superan el salario mínimo para cualquier tamaño de establecimiento.

Por último, los establecimientos de 51 y más personas presentan salarios medios invariablemente superiores al salario mínimo, para todos los niveles de escolaridad.

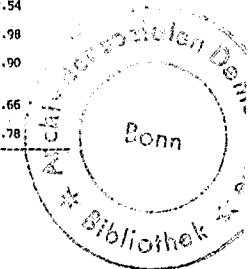
3. Resultados para 1987.

Se construyó un cuadro que muestra los ingresos salariales regulares promedio de los individuos (normalizados en veces el salario mínimo) en función de su nivel de escolaridad y del tamaño de la empresa o institución a la cual prestan sus servicios (Cuadro IV).

CUADRO IV
INGRESOS SALARIALES REGULARES PROMEDIO POR NIVEL DE ESCOLARIDAD Y TAMAÑO DE LA ENTIDAD EMPLEADORA. 1987
(Veces el Salario Mínimo)

Escolaridad	Tamaño del Establecimiento				
	1 a 5	6 a 15	16 a 50	51 a 100	100 o más
Analfabeta	0.99	1.29	1.34	1.44	1.57
Alfabeto sin Escolaridad	1.20	1.38	1.73	1.68	1.51
1o. ó 2o. de Primaria	1.14	1.56	1.47	1.50	1.78
3o. de Primaria	1.20	1.49	1.64	1.60	1.81
4o. ó 5o. de Primaria	1.16	1.43	1.62	1.79	1.79
Primaria Completa	1.20	1.61	1.75	1.67	1.90
Secundaria Incompleta*	1.34	1.71	1.91	1.90	2.14
Secundaria Completa*	1.31	1.74	1.77	1.83	2.04
Preparatoria Incompleta*	1.52	1.98	1.09	2.27	2.60
Preparatoria Completa*	1.95	2.62	2.50	2.26	2.54
Licenciatura Incompleta*	1.97	2.45	2.47	2.78	2.98
Licenciatura Completa*	2.55	3.07	3.53	3.55	3.90
Más de una Licenciatura o Posgrado Incompleto	-	-	-	-	3.66
Posgrado Completo	-	-	-	-	4.78

* o equivalente
- menos de 30 casos



Los ingresos muestran la usual pauta ascendente en función de la escolaridad, para los diferentes estratos de tamaño de la entidad empleadora.

Asimismo, se detecta una tendencia a que los ingresos promedio se eleven con el tamaño de la entidad empleadora, aunque las excepciones menudean al comparar estratos contiguos, en especial al de 16 a 50 personas con el de 51 a 100 personas.

Sin embargo, resulta notorio que sólo los analfabetas ocupados en empresas de 1 a 5 personas percibían, en promedio poco menos del salario mínimo legal.

Lo anterior indica que el salario mínimo legal había perdido relevancia en la contratación de gran parte de los trabajadores, aunque la conservaba para personas sin instrucción y presumiblemente también para mujeres jóvenes de bajos niveles de escolaridad.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

a) Características Personales y Salarios.

En primer lugar, destaca la influencia, del nivel de escolaridad sobre los ingresos salariales de los individuos.

También es relevante la experiencia laboral y especialmente la antigüedad en el empleo.

Adicionalmente, los más jóvenes y los más viejos tendrán ingresos menores a los de individuos de similares características, pero de edades intermedias. Conviene tener presente que el influjo de la edad sobre los ingresos puede exagerarse cuando no se controla la experiencia laboral.

Aparentemente existe algún grado de discriminación estadística contra las mujeres, basada en la percepción de los empleadores de la mayor probabilidad de que abandonen el empleo o vean obstaculizado su desempeño laboral por motivos familiares.

b) Salarios en el Sector Formal e Informal

Las empresas más grandes pagarán, cuando menos, el salario mínimo legal, pues saben que, de no hacerlo, la infracción será detectada fácilmente y ello les representará costos relativamente altos.

Las empresas más pequeñas, por su parte, negociarán con sus trabajadores el nivel de salarios a pagar, en vista de la situación del mercado laboral, sin que el salario mínimo legal sea un punto de referencia determinante.

El salario de mercado de los trabajadores dependerá crucialmente, como ya se ha dicho, del nivel de escolaridad.

En 1976, los establecimientos de 1 a 5 personas, en el sector privado, pagaban aproximadamente la mitad del salario mínimo a los trabajadores sin escolaridad y cubrían una cantidad superior a éste sólo a trabajadores con escolaridad de preparatoria incompleta (o equivalente) en adelante.

En 1987, en cambio, las empresas de 1 a 5 personas pagaban casi el salario mínimo a los trabajadores analfabetas y cubrían una cantidad superior a éste a los demás.

Aún cuando no puede asegurarse la total comparabilidad de las encuestas manejadas en cada paso, lo anterior parece indicar que la caída en el salario mínimo legal, en términos reales, sobreestima la caída de los salarios reales en general, si se toma en cuenta tanto a los asalariados formales como a los informales.

2. Recomendaciones.

La destacada influencia del nivel de escolaridad sobre los ingresos salariales de los individuales, aunada al fracaso del salario mínimo legal como instrumento para combatir la pobreza extrema, aconseja centrar las recomendaciones en el impulso a la educación, especialmente a nivel de primaria y secundaria.

Ahora bien, la educación no sólo tiene costos explícitos, como puede ser colegiaturas, libros, gastos de transporte, etcétera, sino también costos implícitos, pues el tiempo invertido directa o indirectamente en educarse (asistir a clases, hacer tareas, estudiar, trasladarse a la escuela, etcétera) el individuo podría dedicarlo a obtener ingresos como asalariado o trabajador por cuenta propia, a ayudar a sus familiares en sus trabajos o en labores domésticas, o simplemente al ocio.

En México, la asistencia a clases en las escuelas oficiales y los libros de texto de primaria son gratuitos, lo que abate sustancialmente los costos explícitos de la educación. Además, el Estado ha hecho un gran esfuerzo por mantener reducido el número de niños que no encuentran cabida en las primarias oficiales.

Sin embargo, los costos implícitos y los restantes costos explícitos son suficientes para disuadir a muchas familias de enviar a sus hijos a la primaria, lo cual crea uno de los más viciosos círculos de la pobreza, pues esos niños se rezagarán tremendamente en términos relativos en la medida en que otras familias aprovechen los apoyos gubernamentales para educar cada vez mejor a sus hijos.

De hecho, la exclusión de los hijos de las familias más pobres de los beneficios de la educación se explica fundamentalmente por dos mecanismos bien conocidos.

Por una parte está el hecho de que en muchas zonas rurales del país la dispersión de la población obliga a los educandos a recorrer grandes distancias para asistir a la escuela y, además las escuelas rurales frecuentemente sólo cuentan con el ciclo básico (del primero al tercer año de primaria). La meta en este caso debe ser que todas las primarias ofrezcan el ciclo completo y fijen un tope razonable al tiempo que debe emplear un educando para asistir a clases, utilizando este criterio para la distribución geográfica de las escuelas. Cuando resulte definitivamente antieconómico acercar las escuelas a los educandos se deberá recurrir a mecanismos alternativos; subsidios a los costos de traslado, establecimientos de internados ó mediointernados, etcétera.

Por otra parte las familias más pobres recurren al trabajo de los niños para ayudar a safragar los gastos de hogar o realizar labores domésticas, lo que tiende a apartar a aquéllos de las aulas. Aquí los mecanismos que hay que utilizar son los subsidios a las familias, condicionados a la asistencia de sus hijos a la escuela, tales como becas de manutención, desayunos escolares, distribución gratuita de uniformes escolares, etcétera.

El caso de los desayunos escolares merece una explicación especial. Estos surgieron como un mecanismo encaminado a mejorar la nutrición de los educandos de escasos recursos, para elevar su rendimiento escolar; sin embargo, algunos economistas demostraron que las familias podían captar parte del subsidio disminuyendo compensatoriamente el gasto en la alimentación de los niños en el hogar.

Ahora bien, con estos programas es posible proporcionar a los educandos los nutrientes básicos que su organismo necesita, por lo que el efecto anterior simplemente encarece el logro de objetivo buscado. Esta es una desventaja desde el punto de vista objetivo original del programa, pero se convierte en una ventaja si lo que se busca es dar incentivos a las familias más pobres para enviar a sus hijos a la escuela.

La política de asegurar educación primaria para todos los educandos, niños y niñas sin distinción, se reflejaría en una mayor igualdad de oportunidades para la inserción de hombres y mujeres en el mercado laboral. Aquí sería muy importante asegurarse que los criterios para otorgar becas de manutención y otros beneficios no discriminaran implícitamente a las niñas.

Por otra parte, la generalización de la educación preescolar beneficiará indirectamente la tendencia a la nivelación de salarios entre

hombres y mujeres al facilitar un más pronto retorno de la mujer al mercado laboral. En este sentido, la recomendación evidente es que los programas de educación preescolar se enfoquen, sobre todo, a las zonas de escasos recursos.

La educación ofrecida por el Estado en las zonas indígenas se ha convertido con frecuencia en un freno a la castellanización temprana, pues privilegia la enseñanza de la lectura y de la escritura en lenguas indígenas. Esto puede parecer laudable (y exquisitamente folklórico), pero representa una inversión poco rentable para ulterior instrucción del individuo, sobre todo en un país como México, en el cual las lenguas indígenas forman un mosaico variopinto (¿cuántos libros de matemáticas para la educación media existirán escritos en tarahumara?).

Por tanto, urge orientar decididamente las estrategias educativas hacia una castellanización temprana de alumnos. Concretamente, debe buscarse una alta cobertura de la educación preescolar en las zonas indígenas e iniciar en este nivel el proceso de castellanización.

BIBLIOGRAFIA

- Becker, G.S. "The Economics of Discrimination". The University of Chicago Press, 1971 (2a. Edición).
- Becker, G.S. "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis". Columbia University Press, 1975 (2a. Edición).
- Becker, G.S. "The Economic Approach to Human Behavior". The University of Chicago Press, 1976.
- Bueno y Peraza, M.M.E. "Un Enfoque de Crimen y Castigo Aplicado al Pago del Salario Mínimo Legal: El Efecto del Tamaño del Establecimiento". Tesis ITAM, 1985.
- Dávila Capalleja, E.R. "Los Niveles de Ingreso de los Asalariados en 1976". Mimeo, Seminario ITAM-COLMEX, 1985.
- Dávila Capalleja, E.R. "Investigación sobre el Mercado de Trabajo Informal: Resumen de los Resultados Empíricos y Recomendaciones". Mimeo, Seminario ITAM-COLMEX, 1986.
- Moncada Ramos, M.E. "Ingresos Laborales y Capital Humano: Zonas Urbanas de México". Tesis ITAM, 1985.
- Schoch Domínguez, J. "Diferenciales de Salarios entre Hombres y Mujeres: Evidencia para las Zonas Urbanas de México en 1976. Tesis ITAM, 1985.

Documentos de Trabajo

Fundación Friedrich Ebert en México

Tema	Autores		
1 La absorción del empleo en la industria mexicana, 1987.	Carlos Márquez Padilla/ José I. Casar P.	12 Demanda de Servicios en las Industrias Textil y Siderúrgica en México, 1989.	Félix Vélez
2 Discursos de la Despedida de Willy Brandt y de la Toma de Posesión de Hans Jochen Vogel, 1987.	W. Brandt, H.J. Vogel, Vorwaerts, núm. 25, 1987..	13 Inversión Extranjera Directa en México en la Industria Informática y Automotriz, 1989.	Isaac Minián (coordinador)/ Juan Baqué/ Antonio González/ Jordy Michely/
3 Las maquiladoras: ajuste estructural y desarrollo regional. Resumen de un seminario internacional, 1988.	Bernardo González-Aréchiga / Rocio Barajas Escamilla.	14 La industria maquiladora mexicana en los sectores electrónicos y de autopartes, 1989.	Bernardo González A. (coordinador) Rocio Barajas Escamilla/ Noé Arón Fuentes Flores/ José Carlos Ramírez/
4 Conflictos ambientales y negociación binacional entre México y Estados Unidos, 1988	Roberto A. Sánchez R.	15 La ocupación informal urbana en México: un enfoque regional, 1989.	Carlos Márquez Padilla
5 La política petrolera en México. Aspectos seleccionados en comparación con Brasil, Francia e India, 1988.	Rafael Pedrero	16 Migración de indocumentados de México a Estados Unidos, 1989.	Jorge A. Bustamante
6 Políticas de inversión y crédito en México 1980-1987, 1988.	Issac Katz	17 La industria mediana y pequeña de bienes de capital en México, 1989.	Gildardo Villalobos
7 Cooperativas Industriales en la Industria Mediana y Pequeña en México, 1988.	José Manuel Juárez N./ Rogelio Magaña Castro/ Raúl Escutia C./ Arturo Magaña Medina/ Carlos González Fernández/	18 Mujeres y Políticas Públicas.	Elena Tapia Fonllem Patricia Mercado (comp.)
8 El sistema de precios y subsidios en México. Impacto en la Producción, 1980-1987, 1988.	Silvana Espíndola F./ Pablo S. Reyes	19 Transformaciones Tecnológicas y Relaciones Laborales en la Industria Automotriz.	Arnulfo Arteaga G. Jorge Carrillo V. Jordy Micheli T.
9 Descentralización de las Industrias tóxicas del Valle de México, 1988.	Horacio Soriano (coordinador)/ Itziar Bilbao / Alejandra Páez	20 Ingresos y Prestaciones del Sector Informal.	Enrique R. Dávila.
10 Competitividad de la Industria Electrónica Mexicana: estudios de caso, 1988.	José Warman/ Margaret Miller	21 Los límites del Estado Mexicano en la Promoción de la Industria Maquiladora.	Bernardo González-Aréchiga José Carlos Ramírez
11 La evolución reciente del sistema impositivo de México y Alemania, 1988.	Alvaro Baillet / Horst Zimmermann	22 Mujer y Trabajo en la Industria Maquiladora de Exportación.	Rocio Barajas (coord.) Carmen Rodríguez C.
		23 El futuro económico de México: Escenarios y perspectivas de su Comercio Exterior.	Ileana Cid Capetillo Enrique Luis Mora Rossaroli (coordinadores).
		24 La Ley Federal del Trabajo: Una retrospectiva.	Graciela Bensusan
		25 La experiencia de privatización en los países Latinoamericanos 1982-1988.	Juan Ricardo Pérez Escamilla Costas