



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ECONOMÍA



CUADERNOS DE TRABAJO

**Mercado de Trabajo Mexicano
y Sector Informal a Finales del Siglo XX**

Marzo 2010

ADRIAN LARA

Mercado de trabajo mexicano y sector informal a finales del siglo XX¹

Abstract

William F. Maloney en su artículo *Informality Revisited*, propone que es la fuerte tendencia al autoempleo del trabajador mexicano lo que segmenta el mercado de trabajo y no las rigideces tales como el salario mínimo o los sindicatos. Estamos hablando de trabajadores que deciden pertenecer voluntariamente al sector informal y no de agentes económicos excluidos o expulsados. Basados en dicha afirmación se argumenta que es el modelo de salarios de eficiencia con rotación de la mano de obra lo que parece explicar mejor el mercado de trabajo mexicano, es decir, empresas que pagan un salario superior al salario de equilibrio para mantener a sus empleados con tendencia al autoempleo.

1 Introducción.

Una larga tradición en la literatura referente al sector informal considera a los trabajadores informales como un sector desfavorecido o en desventaja en comparación con los trabajadores formales. Esto como consecuencia de la existencia de un salario mínimo por encima del salario de equilibrio que segmentaría el mercado de trabajo, dejando en lista de espera a algunos trabajadores obligados a desenvolverse en un sector caracterizado por la ausencia de beneficios, condiciones de trabajo irregulares, duración indefinida y sobre todo, una baja tasa de remuneración.

Con respecto a esto William F. Maloney en su artículo *Informality Revisited*, propone una revisión de dicha concepción del sector informal en Latinoamérica, argumentando que los agentes económicos dadas sus preferencias y sus restricciones, encuentran al sector informal más atractivo. Estamos hablando de trabajadores que deciden pertenecer voluntariamente al sector informal y no de agentes económicos excluidos o expulsados del mercado dadas las rigideces del mismo.

2 El modelo de Harris Todaro, salario mínimo y los sindicatos.

Lo importante del modelo publicado en Harris-Todaro (1970) es que implícitamente la decisión que toman los trabajadores informales de migrar o no al sector formal, depende del salario mínimo o grosso modo de cualquier forma de rigidez que pueda mantener los salarios por encima del salario de equilibrio del mercado de trabajo formal.

Bell (1997) nos demuestra dos cosas: primero, el salario mínimo real mexicano tuvo una fuerte tendencia a la baja durante el periodo 1984-1990, que no es el caso del nivel general de salarios que presenta un movimiento pendular. Segundo, de acuerdo a la distribución de salarios vemos que el salario mínimo es poco eficiente con un grado de inconformidad muy bajo, lo cual se confirma con el modelo de regresión múltiple (Panel Data) del periodo 1985-90 donde observamos que los coeficientes relacionados al salario mínimo real son estadísticamente no significativos y muy cercanos a cero.

Maloney y Riberio (1999) presentan provocadores resultados: los sindicatos mexicanos parecieran preservar trabajos únicamente de baja calidad pagando el costo de bajos salarios. Demuestra que en caso de los trabajadores calificados su influencia es negativa sobre su nivel de salarios y su demanda de trabajo.

Por lo tanto la evidencia demuestra que ni el salario mínimo ni los sindicatos representaron una rigidez en el mercado de trabajo mexicano durante el periodo 1984-94 por lo tanto dicho modelo es incapaz de explicar el porqué de la existencia de tan fuerte sector informal que según cifras basadas en Charmes

¹ El presente trabajo es un resumen de la tesis de licenciatura del autor titulada "Mercado de trabajo mexicano y sector informal a finales del siglo XX" defendida el mes de febrero de 2010 en la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

(2002) ascendía ya a en dicho periodo a 55% de empleo informal del total de empleo (sin contar la agricultura).

3 El modelo de salario de eficiencia con rotación de la mano de obra y argumentos a favor.

Es importante señalar que en Latinoamérica el núcleo del sector informal es el auto empleo y constituye la segunda fuente de empleo entre los hombres después del empleo formal (World Bank, 2007). Y según la interpretación que Maloney hace de la Encuesta Nacional de Micro-Empresas (ENAMIN) y de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), en México cerca de 60% de los trabajadores informales auto-empleados dejaron su trabajo anterior en el sector formal para entrar al sector informal voluntariamente –alegando mayor independencia y mejores remuneraciones como principales motivos-. En cada caso se concentra en propietarios de empresas de 0 a 5 empleados que no cuentan con cobertura social de ningún tipo y que no cuentan con estudios superiores

Recuadro 1		
	Hombre	Mujer
Razones por la cual usted abandonó su último empleo		
Despido, la empresa cerro, fin de contrato	20.4	11.46
Bajo salario	21.68	10.93
Para ser independiente	36.89	10.23
Retiro	2.31	0.53
Cambio de domicilio	4.1	5.11
Matrimonio	0.35	46.03
Enfermedad	4.29	7.05
Otros	9.98	7.05
Observaciones	5923	567

Fuente: Maloney (2004)

Esta información también es compatible con el análisis que hacen los sociólogos Balan, Browning y Jelin (1973) a partir de numerosas entrevistas con trabajadores de Monterrey. Concluyen que pasar de empleado a auto empleado es visto socialmente como una mejora en el status laboral.

Otro punto importante a resaltar es la edad de transición del sector formal al informal, el sentido común nos dice que un joven con una débil aversión al riesgo está más dispuesto a trabajar en el sector informal que alguien con un poco más de edad. Pero según un trabajo de Balan y as. (1973) como consecuencia de que el mercado de crédito funcione pobremente y que el bajo nivel del sistema educativo hace difícil la acumulación de capital humano el modelo del “ciclo de vida” en México es más parecido a trabajadores que entran como asalariados, acumulan conocimientos, capital, contactos y abandonan el sector formal para abrir su propio negocio.

A nivel de remuneraciones Cunningham y Maloney (2001) encontraron que aquellos trabajadores que dejaron el sector formal voluntariamente ganan más que aquellos que lo dejaron involuntariamente.

Un argumento clave es el publicado por la OCDE en *Is Informal Normal* en el capítulo 5 *Moving Out of Bad Jobs – Mor Mobility, More Opportunity* mencionan diferentes tipos de movilidad en el mercado de trabajo que es definida como la facilidad que tiene un trabajador para moverse de un empleo a otro, dicha movilidad es considerada como un indicador de la flexibilidad del mercado de trabajo al interior del país. Más movilidad es vista como una mejor coincidencia entre trabajadores y trabajos. Puede ser

vista como un posible incremento en la remuneración de los más pobres y constituye también un elemento estratégico en la reducción de la pobreza.

Del Capítulo 5 I prestemos particular atención al cuadro 5.2

Box 5.2. The Mexican Case – Transition Between Sectors

For a good example of job mobility intensity rates across segmented labour markets, we return to the Mexican case study conducted by the OECD Development Centre, where the percentage of informal employment has decreased between 1995 and 2007, but where the absolute number of informal workers is still increasing.

Using the Mexican Family Life Survey waves in 2002 and 2005 and following the same individuals in both years, transition matrices between three labour market states (formal, informal, without a job) were constructed.

There is a striking level of transition between formal and informal sector jobs, as defined here by contract status. Only 66 per cent of formal workers in 2002 were still holding formal sector jobs in 2005, with about 18 per cent moving to an informal job and the remainder not working at all. Informal workers too exhibited high mobility, with nearly 20 per cent of them moving to a formal sector job. Notably we observe a relatively higher labour market exit rate for informal workers, with nearly 40 per cent exiting the labour force by 2005. Using different definitions of informality yields similar trends.

Transitions in and out of the formal sector:
(among individuals aged 20 to 60 years old)

Individuals with or without labour contract				
2005				
Status in 2002	Formal	Informal	Without job	Total
(percentages)				
Formal	65.5	18.2	16.3	100
Informal	19.7	42.1	38.2	100
Without job	7.1	7.1	85.8	100
Total	23.9	18.8	57.3	100

Note: Weighted data.

Source: Mexican Family Life Survey. First and second waves (2002, 2005).
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/533743345417>
Source: Laiglesia et al. (2008).

Pero no olvidemos que en el recuadro hablamos de porcentajes, entonces tenemos que consideramos 18.2% del total de la fuerza laboral formal en 2002 que devino informal (y eso depende también de la definición de informalidad). Si tomamos los datos del INEGI para 2005 tenemos que hay 40,575,874 trabajadores económicamente activos y 11,349,499 trabajadores informales, entonces:

$$(40,575,874 - 11,349,499) \cdot (0.182) = 5\,319\,200.25$$

son los trabajadores formales, contra

$$(11,349,499) \cdot (0.197) = 2\,235\,851.3$$

trabajadores informales. Eso significa que más allá de que la tasa de transición de la informalidad a la formalidad sea superior a aquella de formal-informal (19.7 contra 18.2), en términos absolutos, el número de trabajadores formales que devinieron informales fue 2.3 veces superior. Esto es consistente con la idea de que en cada periodo de tiempo hay trabajadores que voluntariamente dejan su trabajo en el sector formal para auto-emplearse simultáneamente que auto-empleados fracasan en su intento de insertarse en el sector formal. Lamentablemente a partir de esta información no podemos deducir cuantos de los 80.3% de los trabajadores informales intentaron devenir formales, pero lo que sí sabemos es que por cada 2.3 formales que se fueron al sector informal, únicamente uno informal logró encontrar exitosamente trabajo en el sector formal.

Una vez hecha la justificación empírica, en la siguiente sección se propone el modelo.

3.1 El modelo

Los primeros modelos que dejaron explícita la relación entre salario, tasa de rotación y productividad aparecieron en Stiglitz (1974) y Salop (1979). Dichos modelos se basan en la hipótesis de que las empresas soportan costos importantes cuando algunos de sus empleados deciden quitarla. Su reemplazamiento ocasiona costos de contratación y generalmente también costos de formación de los nuevos empleados. Por lo tanto, cuando una empresa logra disminuir su tasa de rotación aumenta como consecuencia la productividad neta su trabajo. Una política de altos salarios puede permitir alcanzar dicho objetivo y por lo tanto nos encontramos con la relación creciente entre salario y productividad, que es característico de la teoría de los salarios de eficiencia.

Esta siguiente sección está basada en el modelo de Carmichael (1990). El modelo que vamos a presentar a continuación es un modelo estático y simplificado.

A fin de obtener una relación endógena entre tasa de rotación y salario, consideramos lo siguiente: durante su periodo de formación, el trabajador puede apreciar el nivel de satisfacción ξ que le procurara su puesto si él decide quedarse. Suponiendo que dicho individuo es neutro al riesgo, cuando la empresa le ofrece un salario de w el obtendrá un nivel de utilidad igual a $w + \xi$. Denotemos z al nivel de utilidad que el trabajador puede alcanzar al exterior de la empresa. Por lo tanto, el aceptara el empleo si se le propone un salario tal que:

$$w + \xi \geq z$$

Digamos que la satisfacción es una variable subjetiva y propia a cada individuo y que para el conjunto de la población la podamos asimilar con una variable aleatoria cuya función de repartición sea $H(\cdot)$.

Para una empresa de una talla suficientemente importante podemos confundir, en primera aproximación, la probabilidad individual de quitar la empresa con la tasa de rotación. La tasa de salida es definida de la siguiente manera:

$$s(w) = P(w + \xi \leq z) = H(z - w)$$

Donde $\frac{ds(w)}{dw} < 0$, para todo $w \in \mathbb{R}$. Es decir, un alza del salario disminuye la tasa rotación.

Para el caso de una empresa particular cuya función de producción es representada por $f(\cdot)$. Si ella decide contratar L personas ella sabe que no podrá utilizar que $(1 - s(w))L$ trabajadores de manera efectiva. Supongamos ahora que cada nuevo trabajador contratado ocasiona un costo de reclutamiento y formación denotado por c_h . Por lo tanto, el beneficio esperado de la empresa se escribe:

$$\pi(w) = f[(1 - s(w))L] - c_h L - w(1 - s(w))L$$

Y definiendo $L_e = (1 - s(w))L$ como trabajo eficaz, el beneficio esperado deviene:

$$\pi(w) = f(L_e) - \left(w + \frac{c_h}{1 - s(w)} \right) L_e$$

Ahora bien, para resolver el problema de maximización de beneficio primero obtenemos w óptimo que minimiza el costo unitario del trabajo, es decir:

$$w^* = \text{ArgMin } C(w) \text{ donde } C(w) = w + \frac{c_h}{1-s(w)}$$

El volumen óptimo de trabajo eficaz L_e^* se obtiene a partir de la igualdad entre productividad marginal y costo unitario de trabajo eficaz, es decir:

$$\frac{df(L_e)}{dL_e} = C(w^*)$$

Una vez obtenido L_e^* podemos deducir el valor de L^* de la siguiente manera:

$$L^* = \frac{L_e^*}{1 - s(w^*)}$$

La conclusión es la misma que en el modelo clásico de salario de eficiencia: el salario no se fija como consecuencia del equilibrio entre oferta y demanda de trabajo, sino que depende únicamente de las propiedades de eficiencia presentes en el modelo en la función de costo unitario.

Por consecuencia la demanda de trabajo de las empresas no tiene que ser igual a la oferta y por lo tanto una situación de desempleo involuntario se hace posible.

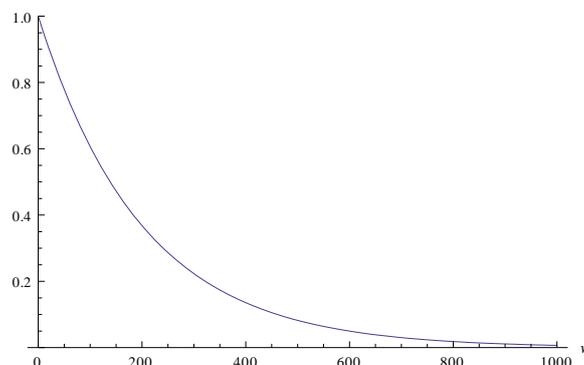
2.2 Ejemplo numérico.

Supongamos ahora que la población activa de nuestro país son 100 trabajadores cuya probabilidad de quitar el sector formal viene dada por una función –arbitraria- $s: \mathbb{R}_+ \rightarrow \mathbb{R}$ tal que

$$s(w) = e^{-w/200}$$

Y por lo tanto $\frac{ds}{dw}(w) < 0$, para todo $w \in \mathbb{R}_+$, donde w representa el salario.

Gráficamente:

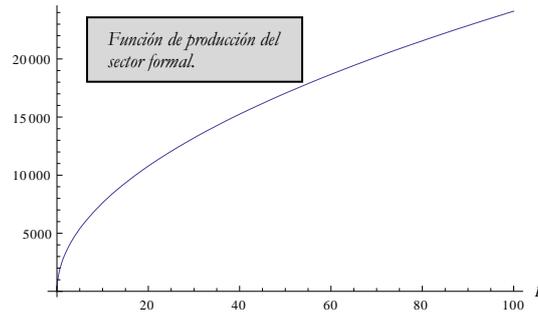


Por otra parte la función de producción del sector formal viene dada por:

$$q = f(L) \text{ donde } f(L) = 2411 \cdot L^{1/2}$$

Como podemos observar $f: \mathbb{R}_+ \rightarrow \mathbb{R}_+$ y para todo $L \in \mathbb{R}$, $\frac{df}{dL}(L) > 0$ y $\frac{d^2f}{dL^2}(L) < 0$

Gráficamente:



Si la empresa decide contratar L trabajadores, el trabajo efectivo viene dado por:

$$L_e = (1 - s(w))L$$

Por lo tanto la función de producción efectiva se escribe como:

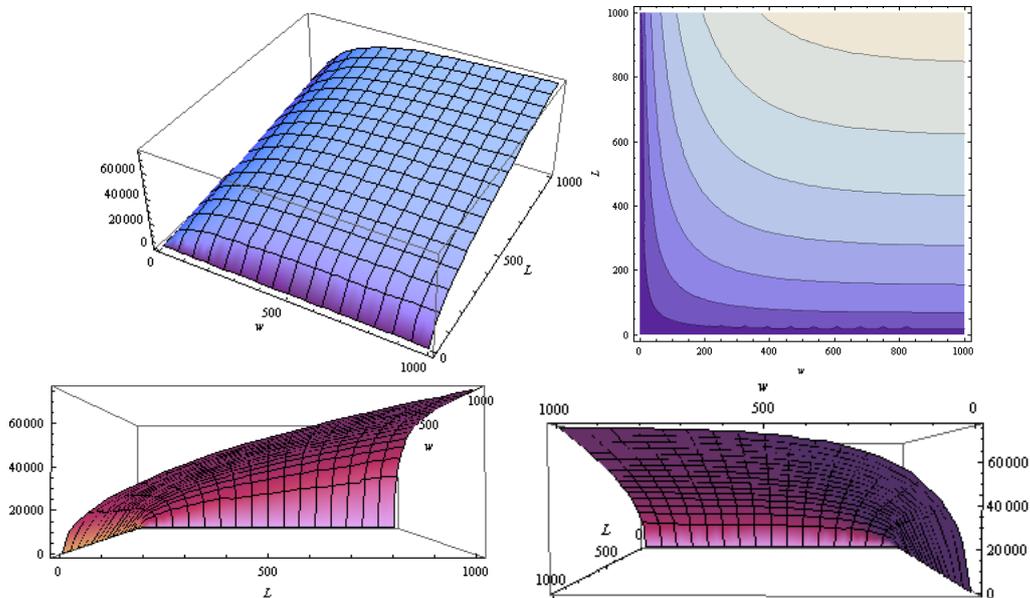
$$q_e = g(L_e) \text{ donde } g(L_e) = 2411 \left((1 - s(w))L \right)^{1/2}$$

O de manera equivalente:

$$g(L_e) = 2411 \cdot \left((1 - e^{-w/200})L \right)^{1/2}$$

Donde $g: \mathbb{R}_+^2 \rightarrow \mathbb{R}$, $w \in \mathbb{R}_+$ y $L \in \mathbb{R}_+$. La función g representa el conjunto de combinaciones posibles: (salario, trabajo) para cada nivel de producción efectiva.

Gráficamente:



Los productores en el sector formal buscan maximizar sus beneficios. Pero cada nuevo trabajador contratado ocasiona un costo de reclutamiento y formación denotado por c_h . Por lo tanto, el beneficio esperado de la empresa se escribe:

$$\pi(w) = 2411 \cdot \left((1 - e^{-w/200})L \right)^{1/2} - c_h L - w(1 - e^{-w/200})L$$

Para $c_h = 51$, tenemos

$$\pi(w) = 2411 \cdot \left((1 - e^{-w/200})L \right)^{1/2} - 51L - w(1 - e^{-w/200})L$$

O en términos del trabajo eficaz:

$$\pi_e(w) = 2411 \cdot (L_e)^{1/2} - \left(w + \frac{51}{(1 - e^{-w/200})} \right) L_e$$

Para resolver el problema de maximización de beneficio primero obtenemos w óptimo que minimiza el costo unitario del trabajo, es decir:

$$w^* = \text{ArgMin } C(w) \text{ donde } C(w) = w + \frac{51}{(1 - e^{-w/200})}$$

Para $w \in \mathbb{R}_+$.

De la condición de primer orden obtenemos:

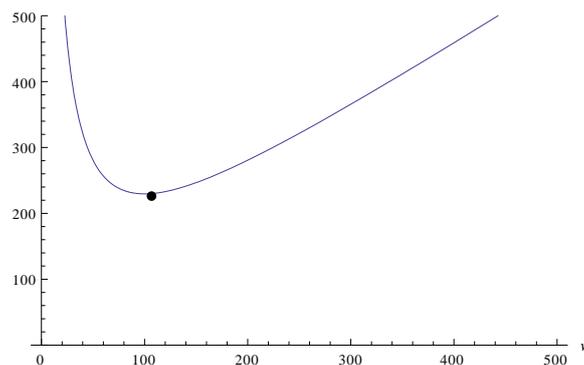
$$\frac{51e^{-w/200}}{200(1 - e^{-w/200})^2} = 1$$

y por lo tanto $w^* \cong 100$

De la condición de segundo orden tenemos:

$$\frac{51e^{-100/100}}{20000(1 - e^{-100/200})^3} + \frac{51e^{-100/200}}{40000(1 - e^{-100/200})^2} = 0.0203948$$

Por lo tanto C tiene un mínimo local en 100 que vale $C(100) \cong 229.616$



Una vez obtenido w^* que minimiza la función de costo, el volumen optimal de trabajo eficaz L_e^* se obtiene a partir de la igualdad entre productividad marginal y costo unitario de trabajo eficaz, es decir:

$$\frac{dg(L_e)}{dL_e} = C(w^*)$$

Es decir:

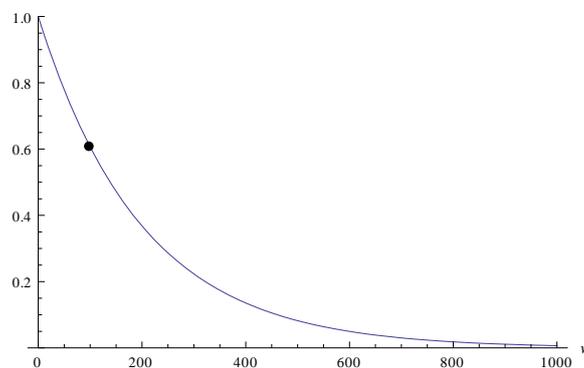
$$\frac{2411}{2\sqrt{L_e}} = 229.616$$

Lo que nos arroja $L_e^* = 27.5632$ unidades de trabajo efectivo, a partir del cual podemos deducir el valor de L^* de la siguiente manera:

$$L^* = \frac{L_e^*}{1 - s(w^*)}$$

Recordemos que para un salario de 100 la probabilidad de los trabajadores de abandonar el sector formal es de 60%.

Gráficamente:



Por lo tanto la empresa va a contratar:

$$L^* = \frac{27.5632}{1 - 0.606531} \cong 70$$

trabajadores.

Recordemos que en este modelo el salario no se fija como consecuencia del equilibrio entre oferta y demanda de trabajo, sino que depende únicamente de las propiedades de eficiencia presentes en el modelo en la función de costo unitario. Por lo tanto si los 100 trabajadores explican sus preferencias a partir de la siguiente función de utilidad:

$$U(I, N) = I^3 N$$

de tipo Cobb-Douglas y que depende de la cantidad de bienes (ingreso igual a consumo en bienes) y de la cantidad de ocio consumidos.

El problema de maximización al que se enfrenta la población activa es:

$$\max_{Y,N} U(I, N)$$

$$\text{s. c. } I = wH + I^0$$

$$\text{y } H = 100 - N$$

es decir,

$$\max_{I,N} U(I, N)$$

$$\text{s. c. } I = 100w - Nw + I^0$$

Donde I es el ingreso (que consumen en su totalidad) e I^0 son ingresos no salariales, I e I^0 están dados. N es la parte de la población activa que decide no trabajar, w es el precio de no trabajar y H es la población económicamente activa.

La demanda de bienes de nuestra población económicamente activa es de:

$$C(I^0, w) = \frac{7}{9}(I^0 + 100w)$$

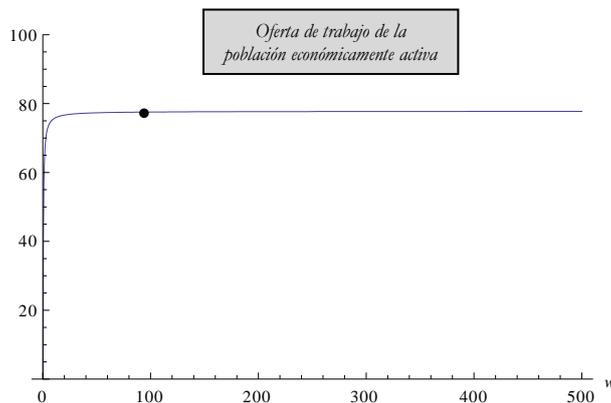
y la demanda de ocio es de:

$$N(I^0, w) = \frac{2(I^0 + 100w)}{9w}$$

Para un nivel de ingreso no salarial de $I^0 = 100$.

$$C(w) = \frac{7}{9}(100 + 100w) \quad N(w) = \frac{2(100 + 100w)}{9w}$$

A nosotros lo que nos interesa es su oferta de trabajo, es decir:



Y ante un salario de 100, 78 van a estar dispuestos a ofertar su trabajo, nos vamos a encontrar entonces que ante ese nivel de salario 8 trabajadores están desempleo involuntario y los otros 22 que no están dispuestos a ofertar su trabajo a ese salario podemos suponer que deciden se ocupan en el sector informal. Nos encontramos con que 30% de la fuerza de trabajo no pertenece al sector informal.

4 Discusión

Las principales críticas para la aplicación al modelo planteado son las siguientes:

- Los trabajos de Bell (1997) tanto Maloney y Riberio (1999) son para el periodo de finales de los ochentas y principios de los noventas. El trabajo de Balan, Browning y Jelin (1973) es para los setentas y la matriz de transición de la OCDE (2009) considera el periodo 2002-2005. Por lo tanto hay un problema de temporalidad en cuanto a la argumentación empírica, aquí también la posibilidad para desarrollar trabajos posteriores para llenar los huecos sobretodo en lo que respecta al impacto del salario mínimo y de las uniones sindicales sobre la demanda de trabajo calificado y no calificado.
- Ser un modelo muy simple. El mismo Maloney y Kreps en *Quitting and Labor Turnover. Microeconomic Evidence and Macroeconomic Consequences* presentan un modelo más complejo en tiempo discreto de crecimiento neoclásico con un mercado laboral caracterizado por flujo de trabajadores, costos de entrenamiento o de despido de personal y salario fijado por las empresas y decisiones de los trabajadores basadas en chocs idiosincráticos que determina su relativa atracción hacia el empleo o el autoempleo.

5 Conclusion

Primero, y de acuerdo a las conclusiones a las que llega Maloney en *Informality Revisited* si los trabajadores informales son considerados como un grupo en desventaja con respecto a los trabajadores formales y si dichos trabajadores informales han decidido voluntariamente serlo, entonces cualquier política que busque mejorar su bienestar se convierte en un incentivo a la informalidad y contraería la curva de oferta de trabajo del sector formal. Ejemplo: la seguridad social universal que no esté ligada con ninguna dimensión de la formalidad es implícitamente un subsidio a todos aquellos que contemplan dejar la protección que brinda la formalidad para convertirse en trabajadores informales. Simulaciones demuestran que dichos subsidios reducen la talla del sector formal y aumentan el salario que los empleadores formales tienen que pagar por trabajador (Krebs. Maloney. (1999)).

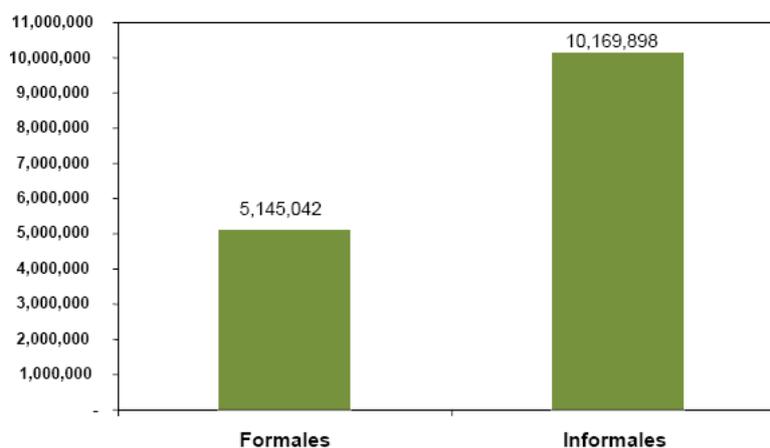
Bajo este contexto, el Seguro Popular, creado en 2004, tiene como objetivo reducir la incidencia del gasto catastrófico de las familias por la atención de problemas de salud así como alcanzar la cobertura de salud universal para el 2011. El Seguro Popular consiste en cuatro programas: el Programa de protección de salud básica que cubre 266 intervenciones incluyendo cuidados primarios y hospitalización general y es administrado por cada Estado (al 2009), el Fondo para protección contra gastos catastróficos (FPGC) que cubre 49 intervenciones de costo elevado y que es administrado por el gobierno federal; Seguro Medico para una nueva Generación que consiste en 116 intervenciones para los niños nacidos a partir del 2007 y que no son cubiertos por ningún tipo de seguridad social; y finalmente el Embarazo Saludable que cubre 14 intervenciones para las mujeres embarazadas. El financiamiento del Seguro Popular se hace a partir de una contribución del 0.6% del PIB del gobierno federal, 0.3% del PIB de los Estados y una contribución familiar cuya estimación propone como máximo de contribución 5% del ingreso de los hogares, los primeros dos deciles están exentos de dicha participación.

CUOTAS VIGENTES	
Decil de Ingreso*	Cuota anual familiar (en pesos)
I	0.00
II	0.00
III	713.96
IV	1,400.04
V	2,074.97
VI	2,833.56
VII	3,647.93
VIII	5,650.38
IX	7,518.97
X	11,378.86

Para acceder a dicho servicio no es necesario estar ligado a ninguna dimensión de la formalidad, el único requisito es demostrar la ciudadanía, la residencia y pagar una cuota en función del nivel de ingreso.

Dada la fuerte tendencia al auto empleo del trabajador mexicano podríamos afirmar que dicha seguridad social universal en México contraería la oferta de trabajo del sector formal. Nada mas con decir que el reporte 2008 del Consejo Nacional de Evaluación de la Política del Desarrollo Social (CONEVAL) afirma que entre 1992 y el 2006 se crearon 5 145 042 empleos formales contra 10 169 898 informales, ¿cuántos de esos diez millones de empleados decidieron devenir auto empleados conociendo los beneficios del Seguro Popular?, y ¿cuántos empleadores propusieron a sus nuevos trabajadores mantenerse como trabajadores no registrados ante el gobierno?

Gráfica 7
Crecimiento absoluto de los ocupados, 1992-2006



Fuente: Estimaciones del CONEVAL con base en las ENIGHs de distintos años.

Ahora bien, las contribuciones familiares al Seguro Popular son significativamente inferiores a las contribuciones de la seguridad social de los asalariados (IMSS, ISSTE, PEMEX)(OCDE (2009)). Esto pone en duda la sostenibilidad financiera de las instituciones de protección social. Y en lo que nos concierne el hecho de que la seguridad social es implícita (a través de la deducción de las contribuciones a la seguridad social a partir de los impuestos) y explícitamente (a través de un subsidio directo del Estado) subsidiada por el empleo formal que cubre únicamente 38% de la fuerza de trabajo (desde el punto de vista de la seguridad social) sugiere que el Seguro Popular juega el rol de una rigidez en el mercado de trabajo mexicano.

La idea con respecto al mismo tema que Santiago Levy presenta en su libro *Good Intentions and Bad Outcomes* y que me gustaría contrastar con la de Maloney es la siguiente: un sistema de beneficios sociales que segmenta a los trabajadores basados en el status del trabajador (formal, informal asalariado, informal no asalariado) tiene implicaciones muy desafortunadas que distorsionan fuertemente el mercado de trabajo, dichas distorsiones aparecen bajo la forma de un fuerte sector informal. Finalmente se termina afectando al conjunto de los trabajadores a través malos o incompletos servicios por una parte, y por otra se habla de una disminución de la productividad del trabajo y su consecuente baja en los salarios reales así como sobre la tasa de crecimiento del PIB a causa de la existencia de dicho sector informal.

Santiago Levy coincide con Maloney en cuanto a que los programas de protección social² son un subsidio a los trabajadores informales que finalmente es pagado mediante impuestos y las contribuciones de los asalariados. También coincide con la idea general de esta tesis en cuanto a que el sector informal persiste no a causa de la rigidez en el salario sino porque las empresas y los trabajadores encuentran la informalidad como una opción rentable.

La diferencia consiste en que para Santiago Levy el gobierno Mexicano se enfrenta a un dilema: cubrir únicamente a los trabajadores asalariados con un sistema de seguridad social y dejar millones de otros trabajadores desprotegidos o extender los beneficios de un sistema de seguridad social para todos los trabajadores en general y promover así la informalidad.

Finalmente la propuesta que hace Santiago Levy es la siguiente: seguridad social universal y un sistema de seguros especialmente para los asalariados financiado principalmente por impuestos al consumo al mismo tiempo que se disminuyen las contribuciones sociales de los trabajadores formales (de 35% a 5%).

Ahora bien, y hay que decirlo, la importancia del trabajo de Santiago Levy reside en que critica la segmentación del mercado de trabajo en cuanto a los beneficios sociales entre (IMSS, ISSTE, PEMEX, Navy, SEMAR y otros del sector público) para los trabajadores formales y un Seguro Popular con cobertura universal, él propone casi armonizar dichos sistemas dejando siempre una ligera diferencia entre el trabajador formal e informal (donde podríamos hablar tal vez de un seguro de desempleo).

En general, la propuesta de Levy es una política que busca mejorar la eficiencia del sistema de salud mexicano pero no resuelve (ni niega) el hecho de que de que un sistema de seguridad social universal que no esté relacionado a ningún aspecto de la formalidad es un incentivo tanto para los trabajadores como para los empleadores a mantenerse en la economía informal, idea presente en el trabajo de Maloney.

Queda sin resolverse el asunto de fondo que es: ¿cuáles son los mecanismos o incentivos que podrían llevar a la economía informal a devenir formal en México? Una respuesta es la de Levy y que también está presente en *Pedal to the Metal: Structural Reforms to boost long-term growth and spur recovery from the crisis* presente en el *Economic Survey* de 2009 de la OCDE donde se propone re-equilibrar los incentivos que encaminan a la formalidad a través de una revisión del paquete impuestos-beneficios que actualmente existe para con ello mejorar la fiabilidad y la eficiencia de los servicios que brinda la seguridad social. Otra es hacer más atractivo el sistema de pensiones evitando las desviaciones que provoca un sistema de pensiones no basado en el merito. Y finalmente una idea que está presente tanto en Maloney como en Levy, así como en diferentes reportes de la OECD es la siguiente: mientras la productividad general en el sector formal sea baja, emplearse en el sector informal va continuara siendo atractivo. Por lo tanto, legislaciones que impidan la inversión en capital humano o físico que incentive a

² En México, hablamos de Seguridad Social para los trabajadores formales y Protección Social para los trabajadores informales. (Levy 2008).

las empresas a ser más eficientes en términos organizacionales y operativos continuaran siendo incentivos para la informalidad. Por lo tanto, incrementar la productividad general en el sector informal puede ser interpretado también como una mejora en el estándar de vida general de los trabajadores de una economía en el largo plazo. También en el largo plazo, mejorar la cobertura y la calidad de la educación permitirá aumentar la productividad del trabajador y aumentar los ingresos disponibles en el sector informal (Maloney, 2004). He aquí algunos temas que dan cada uno para un trabajo de investigación posterior.

Bibliografía

Bell, L. (1997). The impact of minimum wages in Mexico and Colombia. *Journal of Labor Economics*.

Balan, J., Browning, H. L., & Jelin, E. (1973). *Men in a developing society*. Institute of Latin American Studies, Austin, TX: University of Texas Press.

Carmichael, L. (1990) Efficiency wage models of unemployment: one view. *Economic Inquiry*, 28, pp. 269 -295.

Charmes (2002). *Women and Men in the Informal Economy*. ILO

Cunningham, Wendy V & Maloney, William F, 2001. "Heterogeneity among Mexico's Microenterprises: An Application of Factor and Cluster Analysis," *Economic Development and Cultural Change*, University of Chicago Press, vol. 50(1), pages 131-56, October.

Harris, J. R., and M. P. Todaro. 1970. "Migration, Unemployment, and Development: A Two-Sector Analysis." *American Economic Review* 60 (1): 126–42.

Levy, Santiago. *Good Intentions, Bad Outcomes. Social Policy, Informality, and Economic Growth in Mexico*. Brookings Institution Press.

Maloney, W. F., & Ribeiro, E. (1999). Efficiency wage and Union Effects in labor Demand and Wage Structure in Mexico. Working paper 2131, World Bank, Washington, DC.

Maloney, W.F. Krebs. (1999) *Quitting and Labor Turnover. Microeconomic Evidence and Macroeconomic Consequences*.

OCDE. (2009) *Is Informal Normal?*

Salop, Steven C. (1979), "A Model of the Natural Rate of Unemployment," *American Economic Review*, March 1979, 69, p117-25

Stiglitz, Joseph. 1974. Alternative Theories of Wage Determination and Unemployment in LCD's. The Labor Turnover Model. *The Quarterly Journal of Economics*.

World Bank. (2007) *The informal Sector. What is it, why do we care, and how we measure it?*