

Capítulo 2. Marco Teórico

El punto central de esta tesis es el efecto de las reformas a la seguridad social y a los sistemas de pensiones sobre el diferencial salarial entre el sector cubierto por las prestaciones formales y el no cubierto. El tipo de reformas que me interesa analizar son las que afectan las decisiones de todos los trabajadores ocupados y no únicamente a los individuos de edad avanzada que se encuentran cercanos a la edad de retiro.

En esta sección se lleva a cabo una revisión de la teoría económica laboral que sustenta la presente investigación, así como de la evidencia empírica del impacto de reformas a algunos sistemas de pensiones y programas de seguridad social alrededor del mundo sobre el diferencial salarial.

Parto desde un breve análisis del mercado laboral con énfasis en el lado de la oferta, hasta incorporar la teoría de “diferenciales salariales compensatorios” la cual permite justificar cómo es que un cambio en las contribuciones a la seguridad social afecta el diferencial salarial.

Para objetivos de esta investigación además de hacer una breve descripción del comportamiento del mercado laboral en general, es necesario hacer un análisis de las características de un mercado laboral segmentado en el cuál coexisten dos sectores: aquel en el que los individuos cotizan a la seguridad social y optan por un empleo cubierto, y aquél no cubierto en el que no tienen una garantía de seguridad social formal.

2. 1 La decisión de trabajar y la oferta de trabajo individual

La teoría de la decisión de trabajar implica una elección acerca del uso del tiempo, de manera teórica cada individuo tiene la opción de dedicar su tiempo a actividades ociosas

o, por otro lado, puede dedicar horas al trabajo. El ocio es considerado como un bien y por lo tanto, la demanda por éste, es el lado opuesto de la oferta de trabajo (Ehrenberg y Smith, 2000).

La oferta de trabajo individual¹ depende de tres factores fundamentales:

1. Costo de oportunidad, el costo de oportunidad de una hora de ocio es el salario que el individuo deja de recibir por no haber dedicado esa hora al trabajo.
2. Nivel de bienestar, usualmente se usa el ingreso de los individuos como indicador de bienestar porque ambos conceptos están estrechamente relacionados. La teoría señala que un incremento en el nivel de ingreso del individuo (manteniendo su salario constante) hace que reduzca las horas que dedica al trabajo (efecto ingreso).
3. Preferencias, los individuos tienen cierta preferencia respecto al número de horas que quieren dedicar al ocio y al que quieren ocupar para trabajar (incluso cero).

2.2 Mercado laboral

2.2.1 Oferta de trabajo agregada

Mientras que la curva de oferta de trabajo individual considera la relación entre el salario y las horas que el individuo decide dedicar a trabajar, la curva de oferta agregada describe la relación entre el salario percibido por el trabajador y el número de personas dispuestas a trabajar.

¹ La oferta de trabajo individual relaciona los salarios y el número de horas que el individuo está dispuesto a trabajar.

Los oferentes del bien son los trabajadores, brindando su fuerza de trabajo. Si los salarios en el sector en el que laboran estos trabajadores se incrementan, más gente querrá incorporarse a éste; la oferta laboral de un sector está relacionada positivamente al salario en ese mercado. La curva señala el salario de reserva que los trabajadores están dispuestos a aceptar por proveer ciertas cantidades de empleo.²

En la Figura 1 se ve el efecto sobre el sector I de un incremento en el salario del sector II, éste provoca que los trabajadores de todos los sectores (inclusive el I) encuentren atractivo emplearse en el sector II si lo único que les interesa es un salario más alto. Esta decisión en el agregado se refleja como un desplazamiento a la izquierda de la curva O a la O_1 .³

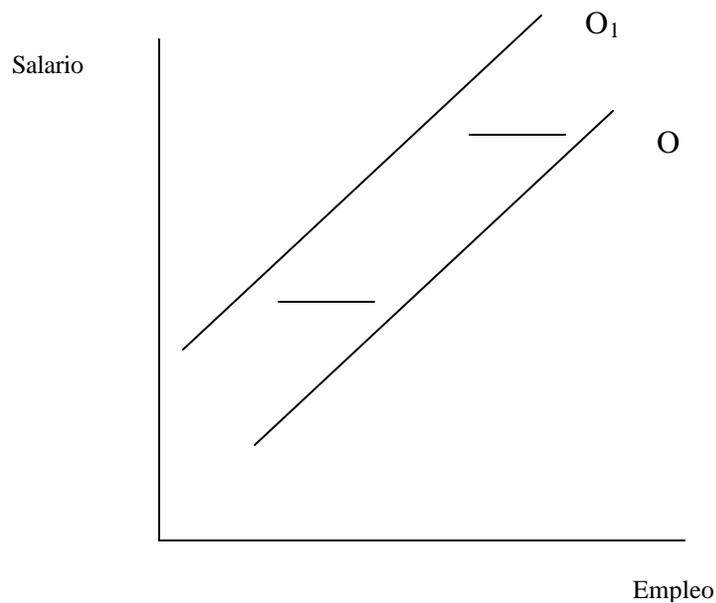


Figura 2.1 Oferta Laboral en el sector I

² Cambios a lo largo de la curva de oferta se deben a variaciones del salario de ese sector en particular, mientras que variaciones en el salario de otros tipos de empleo origina cambios en la posición de la curva.

³ Se trata de un análisis simplificado, pues en la realidad a los trabajadores no sólo les interesa la remuneración salarial, sino también las compensaciones extrasalariales.

A pesar de que a través de la curva de oferta laboral sólo es posible apreciar la relación entre salarios y empleo, es importante tomar en cuenta que la representación de esta curva es el resultado de la decisión de participación de cada uno de los individuos. Esta decisión puede estar influida, entre otras cosas, por la provisión de compensaciones extra salariales que cada individuo valora de manera distinta. Los tipos de compensaciones suelen dividirse en pagos en especie o compensaciones diferidas, el segundo tipo de compensaciones es el de interés para esta tesis.

Una compensación diferida es aquella que es ganada durante la vida laboral de los trabajadores pero es pagada en el futuro. La contribución a la seguridad social es el ejemplo más común de este tipo de beneficios, los trabajadores no pueden acceder a los beneficios de las contribuciones sino hasta después del retiro.

Teóricamente cada individuo debe tomar una decisión acerca de lo que quiere recibir en el presente (en forma de salario) y lo que desea percibir en el futuro (en forma de compensaciones). Aquellos individuos que valoren más la posibilidad de contar con dinero en efectivo en el presente y que vean gran parte de la contribución a las pensiones como un impuesto, aceptarán un empleo en el que la mayor parte de su compensación total se dé en forma de salarios.

Por otro lado, aquellos que valoren menos el ingreso corriente y más las ventajas de beneficios futuros, desearán que la proporción de salario que reciban como compensación total sea pequeña, ya que perciben gran parte de la contribución como un beneficio diferido. Así, en el agregado cada sector y tipo de empleo tiene una curva de oferta laboral que depende de la decisión que los individuos toman con base en el nivel de salario y el tipo de compensación extrasalarial que se ofrezca en cada sector.

2.2.2 Demanda de trabajo agregada

Hasta ahora se puso mayor énfasis en el caso de la oferta de trabajo por interesarme principalmente la percepción de los trabajadores después de la reforma mexicana de 1997, sin embargo, una reforma de este tipo es posible que genere variaciones tanto por el lado de la oferta como por el de la demanda; es decir, es necesario considerar al mercado laboral en conjunto. Por ello, no sólo basta analizar la oferta de trabajo sino también el lado de la demanda, la cual está dada por los empleadores en busca de mano de obra.

Dado que el salario es el costo de la mano de obra, es fácil notar que, a mayores salarios se deben afrontar también mayores costos al producir, estos a su vez se traducen en mayores precios de los productos; los consumidores reaccionan negativamente ante este incremento y los productores deben reducir su nivel de oferta de ese bien.

La consecuencia de menores niveles de producto también implica menores niveles de demanda de empleo, a esta reducción se le conoce como efecto escala. Hay un segundo efecto conocido como efecto sustitución en el que, a mayores salarios, los empleadores tienen incentivos a cambiar la producción a bienes intensivos en capital; dado que el costo de la mano de obra se incrementó con respecto al del capital⁴.

Ambos efectos trabajan en el mismo sentido, la relación existente entre salario y empleo es negativa, pues cuando los salarios se incrementan, menos trabajadores son requeridos⁵.

⁴ Se supone la existencia de sólo dos factores de producción: mano de obra y capital.

⁵ El resultado es una curva de demanda de trabajo con pendiente negativa que muestra el salario máximo que los empleadores están dispuestos a pagar por distintas cantidades de empleo.

2.2.3 El mercado laboral antes y después de contribuciones

Después de considerar la oferta y demanda de trabajo por separado lo que sigue es ver qué sucede en el mercado laboral en el agregado. Summers (1989) analiza el efecto del incremento de las contribuciones establecidas por mandato sobre el nivel de empleo y el diferencial salarial, el análisis gráfico presentado en su estudio sirve como base para esta investigación y resulta útil para observar qué tipo de distorsiones se originan en el mercado laboral como consecuencia de cambios en las contribuciones.

En la Figura 2.2 se puede apreciar el mercado laboral cubierto o protegido, en este gráfico inicialmente vemos una situación en la que no existe desempleo, en ausencia de contribuciones y cualquier otra perturbación, tenemos un equilibrio donde el nivel de empleo es E_0 y el salario de equilibrio W_0 .

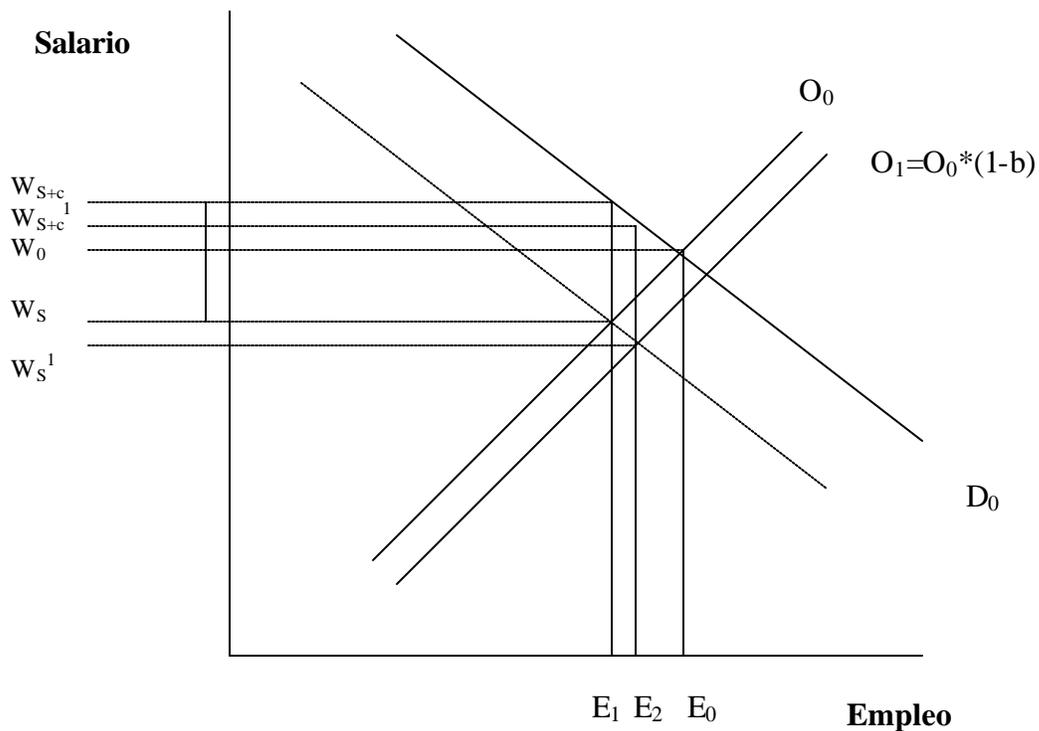


Figura 1.2 Mercado laboral cubierto antes y después de contribuciones

La situación cambia si las autoridades advierten que es necesario realizar contribuciones a un sistema de seguridad social para poder recibir distintos beneficios, lo común es que el empleador destine un porcentaje del salario del trabajador al sistema de seguridad. Por lo anterior, el efecto de esta reforma sobre el diferencial salarial entre los que cotizan y los que no, depende de la manera en que las contribuciones sean percibidas.

Pensemos en que el monto de la contribución es igual a una cantidad representada en la Figura 2.2 por la letra “c”, después de que se anuncia esta contribución, la distancia entre las curvas de oferta y demanda es igual a la magnitud de la contribución, es decir “c”. Así mismo, esta es la diferencia entre el salario que el empleador paga W_{S+c} y el salario neto W_S que el trabajador se lleva a su casa. Si la oferta laboral no se modifica, el

nivel de empleo en el agregado también disminuye a E_1 , ya que menos trabajadores están dispuestos trabajar a ese nivel de salario y los empleadores disminuyen su cantidad demandada de empleo.

En el mismo gráfico se puede analizar el caso en el que la oferta laboral sí sufre modificaciones, en este caso en particular se supone una expansión. Supongamos que los individuos perciben las contribuciones como un beneficio y no totalmente como un impuesto, de manera que la oferta de trabajo se expande en un monto que puede ser representado por “b” (valor del beneficio), la curva relevante deja de ser O_0 para ser O_1 .

La diferencia entre la curva de demanda D_0 y la nueva curva de oferta O_1 debe ser igual a la contribución “c”. En el agregado, tanto los salarios como el nivel de empleo sufren modificaciones, el salario que los empleadores pagan es igual a $W_{S+c}^1 < W_{S+c}$ y el salario neto que los trabajadores reciben es igual a $W_S^1 < W_S$. Debido a que en este caso en particular los trabajadores ven la contribución como una compensación diferida, el salario neto mínimo que los trabajadores están dispuestos a aceptar disminuye.

El nivel de empleo disminuye en menor magnitud que en el caso anterior, en el que la curva de oferta laboral no se desplaza; en el equilibrio final el nivel de empleo es igual a E_2 . Bajo esta situación la contribución “c” es mayor al beneficio “b”, sin embargo, esto no siempre es así y es importante notar que mientras más pequeña sea la diferencia entre beneficios y contribuciones, menor será el impacto en el mercado laboral, es decir, menor será el cambio en el nivel de empleo.

A final de cuentas, esta decisión y su magnitud dependen de las elasticidades de la oferta y demanda laboral y de la valoración hecha por los trabajadores acerca de los beneficios futuros de los impuestos actuales. En el análisis anterior ninguna de las curvas

era completamente elástica o inelástica, por ello ambos individuos afrontaban la carga de la contribución más o menos en la misma magnitud.

Para el caso donde la oferta no se modifica, la parte de la contribución que los empleadores enfrentan es igual a $W_{S+c}-W_o$, mientras que la contribución que los trabajadores enfrentan se traduce en menores salarios y es igual a W_o-W_S . Es importante notar que el agente del mercado laboral cuya curva sea más inelástica es el que afronta la mayor parte de la contribución (Borjas, 1999).

Cuando los impuestos son completamente percibidos como beneficios, cuando la curva de oferta laboral es perfectamente inelástica y la de demanda completamente elástica, el resultado es que el impuesto es afrontado en su totalidad por los trabajadores. En la realidad es muy difícil encontrar curvas de demanda perfectamente elásticas, por lo que este resultado se debe sólo a la inelasticidad de la oferta y a la percepción positiva que tienen los trabajadores con respecto a las contribuciones (Li, 2003).

Si los individuos perciben que las contribuciones están directa y positivamente relacionadas con los beneficios, se encuentran dispuestos a recibir un salario neto menor, en comparación con cualquier otro individuo que decide no realizar sus contribuciones. En estas circunstancias el individuo que sí cotiza percibe que la remuneración total por su trabajo es igual al salario neto que se lleva a casa más el beneficio futuro de la seguridad social

Si por el contrario, se percibe a las contribuciones como un impuesto y se considera que este último es mayor a la valoración del beneficio, el individuo decidirá no aceptar un salario menor y podría contraer su oferta individual de trabajo en el sector

protegido. Tiene la opción de auto emplearse y quizás recibir un salario mayor al de los individuos que cotizan al sistema y que deciden estar cubiertos.

2.3 Mercado laboral no cubierto

El análisis de la sección anterior es parcial, ya que sólo considera al mercado laboral del sector protegido por la seguridad social, sin embargo, es necesario tomar en cuenta que existe un sector de empleo no cubierto que está presente y cuyo tamaño puede variar en todos los países desarrollados y en vías de desarrollo.

2.3.1 Distinción entre el sector formal no cubierto y el sector informal

Durante mucho tiempo se aplicó un modelo básico de dualismo para explicar que existían dos sectores de empleo en una misma economía. Dickens y Lang (1985) encontraron fuerte evidencia de la presencia de dualismo y afirmaron que hay dos sectores en el mercado laboral cuyos mecanismos de generación de salarios varían entre sí. En el primero de ellos, el sector primario o moderno, existe racionamiento de empleos, por lo que los menos afortunados trabajan en el segundo, el sector agrícola.

A partir de 1950, el modelo básico de dualismo se aplicó en los países en vías de desarrollo para explicar lo que sucedía en sus mercados laborales. Al modelar una economía en desarrollo simplemente se consideraba un amplio sector agrícola de subsistencia y por otro lado, un sector moderno, industrial y capitalista. El sector agrícola estaba en desventaja en cuanto a las características de los empleos que ahí se ofrecían,

recibían salarios de menor magnitud a los percibidos por los trabajadores en el sector moderno y trabajaban en condiciones más precarias.

A través del proceso de modernización llevado a cabo tardíamente en América Latina, los críticos llegaron a reconocer que ese enfoque de dualismo no era completamente consistente con la realidad y que el proceso de urbanización de los países en vías de desarrollo requería de una teoría dualista un poco distinta a la convencional. Era necesario incorporar el análisis de un sector que no necesariamente tenía que ver con actividades agrícolas, sino también con actividades correspondientes al sector moderno, pero que al mismo tiempo carecía de una regulación formal (Lay, 2003).

Estudios empíricos coinciden en que para fines prácticos, lo común es definir como informales a los individuos que trabajan en empleos que carecen de cobertura de seguridad social y no hacen contribuciones al sistema. Es correcto pensar que los trabajadores del sector informal carecen de una relación de seguridad social formal, como Freije (2001) señala, por definición los informales evaden los impuestos sobre la nómina y las contribuciones a la seguridad social.

Hace falta considerar que dentro del sector formal también existen unidades empleadoras que mantienen una relación irregular en cuanto a la protección social, es decir, el ámbito del trabajo no protegido no debe considerarse exclusivo del sector informal de empleo.

La Tabla 2.1 muestra el empleo no protegido como porcentaje del empleo total para el periodo de 1995-2000. En México el empleo no protegido queda clasificado en tres grupos: El primero está conformado por los participantes en empleo no agrícola que están en el sector informal, el segundo agrupa a los que se encuentran en el empleo no

agrícola y a los no protegidos que operan fuera del sector informal, el tercer grupo considera a los que participan en el empleo no protegido agrícola⁶.

Tabla 2.1 Empleo no protegido como porcentaje del empleo total, 1995- 2000

	Total	Hombres	Mujeres
1995	66.3%	68.3%	62.1%
1996	65.2%	67.4%	60.6%
1997	67.1%	68.2%	64.8%
1998	63.9%	65.6%	60.4%
1999	64.1%	65.9%	60.5%
2000	61.8%	63.8%	57.8%

Fuente: INEGI (2002)

Maloney (1999) comenta que generalmente se llega a pensar en los trabajadores del sector no cubierto como los más desfavorecidos en comparación con los que laboran en los empleos protegidos por la seguridad social, ya que los primeros no gozan de los beneficios futuros de la cotización. Sin embargo, no siempre es correcto pensar en los trabajadores no protegidos como los desafortunados, muchos de los individuos eligen participar en este tipo de empleos por decisión propia y no por haber sido rechazados de las filas del empleo protegido, si esto es común y el resto de las características entre ambos empleos no varían, entonces debe ser que algunos individuos perciben mayores ventajas que desventajas de no cotizar al sistema.

En cuanto a la composición del sector no cubierto por la seguridad social formal, es importante mencionar que no está compuesto únicamente por hombres maduros que no consiguen empleo cubierto. Si bien es cierto que es mucho más fácil entrar a laborar en

⁶ En INEGI (2002) ver “Guía de conceptos, Uso e Interpretación de la Estadística sobre la Fuerza Laboral en México” para la clasificación de trabajo no protegido.

este tipo de empleos, no es la última opción de los individuos. Por otro lado, muchos individuos jóvenes ven el empleo no protegido como una plataforma de entrenamiento para más tarde buscar algún trabajo en el que gocen de seguridad social, entre otras prestaciones. La evidencia empírica indica que personas con menor educación y experiencia se encuentran en empleos no cubiertos, como consecuencia en este sector está presente un elevado número de jóvenes.

Una de las razones para que los individuos elijan buscar un empleo en el que no cuentan con seguro social es que las leyes que rigen estos sistemas imponen un impuesto implícito a los trabajadores. En un mercado en el cual los salarios son flexibles a la baja, el costo del beneficio extrasalarial disminuye el salario que el trabajador recibe en la misma proporción, por lo tanto, los trabajadores deciden evadir este impuesto trabajando en el sector no protegido y algunos optan por estar desempleados.

2.4 La teoría de los diferenciales salariales

Ehremberg y Smith (2000) comentan que de acuerdo a la teoría de los diferenciales salariales, los salarios varían a través de distintos empleos porque estos pueden diferir en su grado de dificultad, lo agradable de su desempeño, las probabilidades de tener éxito, la constancia del empleo y el grado de confianza que se tiene sobre el que ejerce el empleo. No es posible que el salario sea el mismo si las condiciones y las características de los empleos no son equivalentes.

Si el salario fuera el mismo para distintos empleos, lógicamente la mayoría de los trabajadores buscaría ubicarse en el que provea mejores condiciones de trabajo. El empleador que ofrece condiciones menos ventajosas no podrá satisfacer su demanda de

empleo si no aumenta el salario o no compensa de otra manera a los trabajadores por tener que laborar en peores condiciones. Si se decide por proporcionar un salario más alto, a este extra que el empleador debe pagar para atraer a los trabajadores necesarios se le conoce como diferencial salarial compensatorio (McConnell y colaboradores, 2003).

De acuerdo a la teoría del diferencial salarial compensatorio se puede considerar que si el mercado laboral es perfectamente competitivo, si los trabajadores poseen las mismas habilidades, nivel de educación y experiencia, entre otras; la magnitud del diferencial salarial entre el empleo protegido y el no protegido debe ser exactamente igual a las contribuciones a programas de seguridad social (si estas contribuciones son completamente percibidas como un beneficio).

En un mercado laboral, en ausencia de cualquier distorsión los salarios se mueven de manera que la utilidad obtenida esperada de participar en cada sector se iguale. Los trabajadores en el sector protegido deben ser compensados por tener que afrontar el impuesto implícito que los trabajadores no protegidos evitan. Por otro lado, el salario del sector no cubierto debería exceder al de los trabajadores en el sector cubierto en la magnitud de la contribución, por carecer de protección social formal.

Maloney (1998) considera que es difícil determinar la magnitud y el signo del diferencial salarial debido a que existen características específicas que definen a cada sector y que al mismo tiempo afectan los salarios en cada uno de ellos. Entre sectores, las horas trabajadas por cada individuo y en el grado de riesgo de llevar a cabo una actividad pueden variar, el no conocer estos factores específicamente provoca que la magnitud del diferencial salarial no pueda ser determinada con facilidad.

2.4.1 Diferencial salarial entre sector cubierto y no cubierto

Edwards y Cox (1999) hablan del problema de la amplitud del sector no cubierto en las economías en vías de desarrollo y sobre todo en Latinoamérica. Existe un sector formal cubierto o protegido por un salario mínimo, y un sector no cubierto donde los salarios están determinados competitivamente.

En la Figura 2.3 se consideran ambos sectores, la curva de oferta laboral del sector no cubierto se dibuja completamente inelástica para simplificar el análisis del mercado laboral en el agregado. Se hace la suposición de que los individuos prefieren estar en el sector protegido, sin embargo, este sector no puede absorber la oferta total porque no hay empleos suficientes. En consecuencia y en equilibrio, resulta la siguiente expresión:

$$(1) \quad W_N = E(W_S) = p W_S + (1-p) U$$

El salario obtenido en el empleo no cubierto N debe ser igual al salario esperado en el empleo cubierto S. Este valor esperado incluye la probabilidad de estar desempleado y recibir un ingreso igual a U y la probabilidad de emplearse y recibir un salario neto W_S . Se aprecia que los salarios en el sector no protegido W_N son mayores que los salarios en el protegido W_S , porque los individuos en este último sector están dispuestos a aceptar un salario neto menor en el presente por gozar de los beneficios futuros.

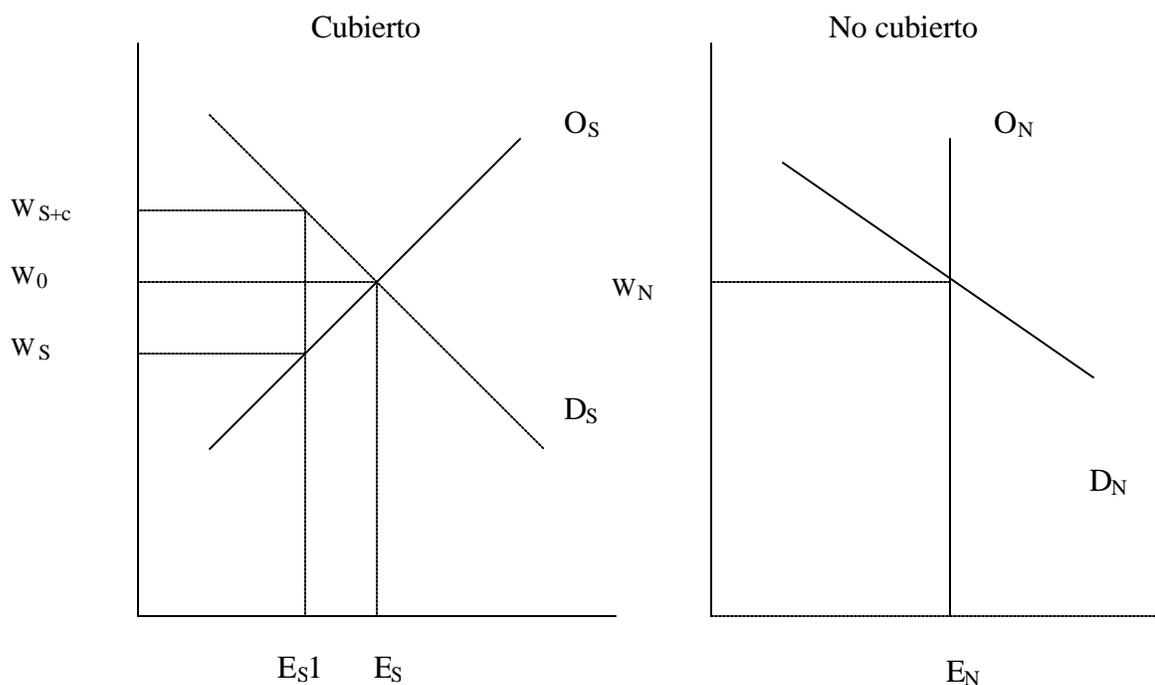


Figura 2.2 Mercado laboral cubierto y no cubierto antes del incremento de las contribuciones

En la Figura 2.2 se analizó gráficamente la manera en que la oferta laboral en el sector protegido se modificaba cuando las autoridades divulgaban que las contribuciones canalizadas al sistema de seguridad social se incrementarían. El resultado fue que si los individuos percibían que ese aumento de las contribuciones se traduciría en verdaderos beneficios y no como impuestos, entonces estaban dispuestos a recibir un salario menor. Como consecuencia el nivel de empleo en el sector protegido se reducía, pero no tanto como si la contribución fuera percibida como impuesto.

A continuación veremos qué sucede con el sector no protegido dada la misma situación. En la Figura 2.4 podemos ver el equilibrio que fue representado por separado en las Figuras 2.2 y 2.3. Dado que los individuos perciben la contribución como un beneficio, podemos suponer que la oferta laboral para el sector cubierto se expande O_S –

O_S^1 porque los desempleados deciden buscar empleo en este sector. Como un supuesto de simplificación se mantiene sin cambios la oferta laboral en el sector no cubierto. No aumenta porque los individuos ya ubicados en el sector cubierto perciben mayores beneficios con respecto a la seguridad social por trabajar en ese sector y no disminuye por el supuesto de que únicamente los desempleados provocan que la oferta laboral en el sector cubierto se expanda.

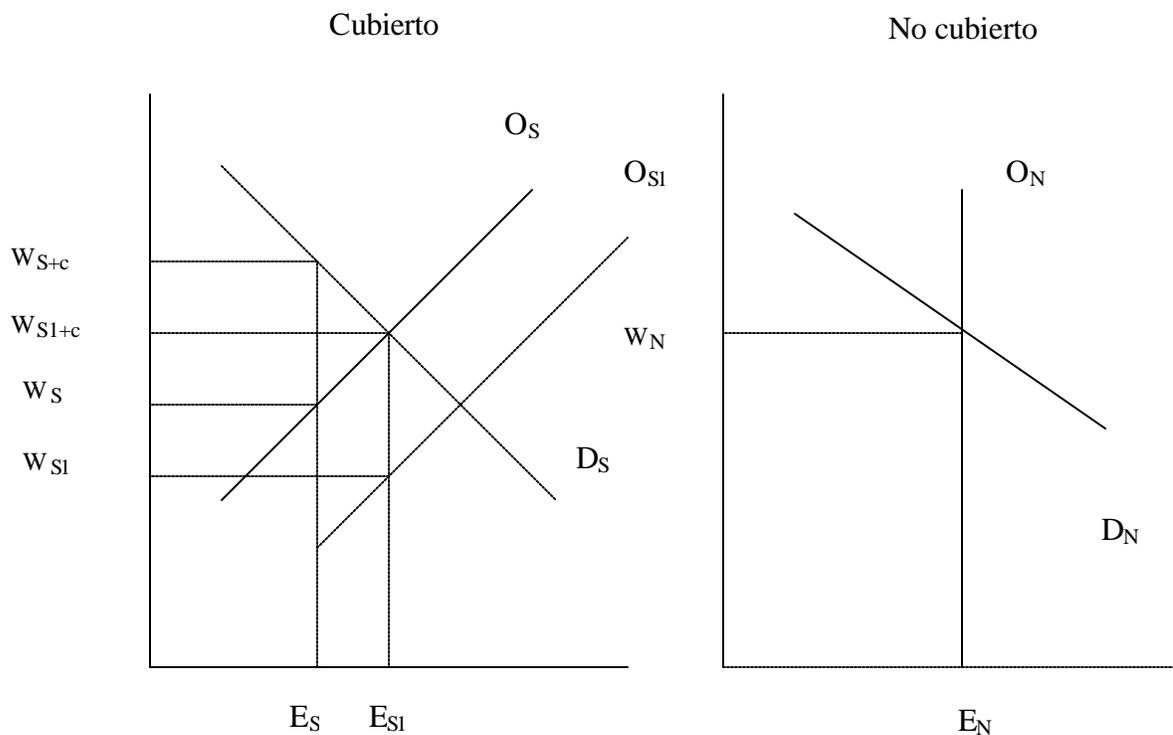


Figura 2.3 Mercado laboral cubierto y no cubierto antes y después del incremento de las contribuciones

El análisis del sector protegido es el mismo que el de la Figura 2.2, el resultado de un incremento en las contribuciones es un menor nivel de empleo, al mismo tiempo el salario que el trabajador está dispuesto a llevar a casa después de la contribución,

disminuye. Por lo tanto, la magnitud del diferencial salarial entre ambos sectores medido como $W_S - W_N$ aumenta a $W_{SI} - W_N$

Este tipo de análisis del diferencial salarial compensatorio es interesante para ver el efecto de las contribuciones a la seguridad social. Cuando éstas no son vistas completamente como una compensación, hay distorsiones en el mercado laboral. La magnitud de la distorsión depende de la percepción de los individuos acerca de la diferencia entre los impuestos y los beneficios, por lo tanto, el punto de partida es preguntarse cómo perciben los individuos estas contribuciones.

2.5 Evidencia empírica

2.5.1 Estudios sobre diferenciales salariales

Marcoullier, Ruiz de Castilla y Woodruff (1995) hacen un estudio para El Salvador, México y Perú. Ellos utilizan datos a nivel micro para investigar qué tipo de individuos están empleados en el sector formal y si el salario de determinados empleos es mayor en el sector formal que en el informal para individuos con características similares. Las características de los trabajadores en los tres países analizados son similares y las tres economías cuentan con un enorme sector informal.

Para su análisis del sector informal se basan en las definiciones del tamaño de la firma⁷ y de la cobertura de seguridad social⁸, los resultados que presentan en su documento tienen que ver con esta última definición de informalidad. Por mínimos cuadrados ordinarios hacen una estimación de las funciones de ingreso para hombres y

⁷ Se considera informal si el individuo trabaja por su cuenta o si está empleado en establecimientos de cinco o menos trabajadores.

⁸ Se considera formal al individuo que está cubierto por la seguridad social.

para mujeres dentro de cada sector controlando variables como educación, experiencia e industria, entre otras.

Las regresiones señalan que los retornos de la educación para ambos sectores son significativas, las brechas salariales se obtienen con base en los coeficientes de las estimaciones, el resultado es que en Perú y El Salvador se obtiene una prima por trabajar en el sector formal; en México hay una prima por trabajar en el sector informal.

Estimando un modelo probit en el que se incluyen los diferenciales salariales y beneficios extra salariales, obtienen que la probabilidad de los hombres de trabajar en el sector cubierto por la seguridad social aumenta cuando son jefes de familia y cuando están casados. Para las mujeres, la probabilidad de trabajar en el sector formal disminuye cuando se casan y cuando se incrementa el número de hijos.

Maloney (1999) propone una hipótesis alternativa al análisis convencional del dualismo en los mercados laborales. Considera que debido a los bajos niveles de productividad y a la ineficiencia en los sistemas de protección del sector formal, los individuos pueden considerar al sector informal atractivo y como una opción deseable. En su análisis, además de tomar en cuenta a los trabajadores informales y formales, considera de manera separada al sector de autoempleados y a los que trabajan y reciben ingresos por contrato, aunque a final de cuentas los clasifica dentro del sector informal.

Sus datos son tomados de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano para 1990, 1991 y 1992. La definición de informalidad que utiliza es la de “tamaño de la firma”. Maloney obtiene el cambio porcentual en los ingresos por hora cuando un trabajador se traslada de un sector a otro, realiza la estimación manteniendo constante las características de los trabajadores y variando las características del empleo.

Sus resultados muestran que existe una disminución en la remuneración cuando el trabajador se traslada del sector de autoempleados al formal. En contraste, cuando un individuo va del formal al informal la remuneración decrece. Movimientos del sector formal, el informal y del sector por contrato hacia el de autoempleados, se traducen en un mayor ingreso.

Los individuos autoempleados pueden elegir en que sector trabajar en función del cambio en sus ingresos por trasladarse de un sector a otro. Bajo este resultado, no hay razón para pensar que en el sector de autoempleo se encuentran sólo individuos desafortunados que no pudieron ingresar a las filas del sector cubierto.

2.5.2 Estudios sobre diferenciales salariales entre el sector cubierto y el no cubierto

Gruber (1994) estaba interesado en medir el diferencial salarial en Estados Unidos cuando los beneficios de la maternidad asignados por mandato se incrementaban, él encontró que el incremento en los beneficios generaba un aumento en los costos. Si los individuos favorecidos por esta reforma daban un valor positivo a este beneficio, el incremento en los costos debía traducirse en menores ingresos para el grupo de tratamiento, sin efectos significativos sobre el nivel de empleo.

Los resultados obtenidos son consistentes con la teoría, el grupo al que la reforma afecta directamente acepta un menor salario a cambio del beneficio. Las mujeres casadas que se encontraban entre los 20 y los 40 años de edad estaban dispuestas a aceptar un salario por hora 4.3% menor al que recibía el resto de los individuos mayores de cuarenta años y los varones solteros entre 20 y 40 años. Las mujeres solteras entre los 20

y 40 años percibían un salario 4.2% menor, mientras que este mismo diferencial salarial para los hombres casados que tenían entre 20 y 40 años de edad era igual a 0.9%.

Es muy común encontrar estudios sobre reformas a los sistemas de pensiones y el efecto sobre la conducta de los individuos de edad avanzada, sin embargo, son pocos los autores que se han tomado el tiempo de analizar de manera formal el efecto de reformas en el mercado laboral en el agregado y no sólo para individuos candidatos al retiro cercano.

Para el caso de países en vías de desarrollo y sobre todo en América Latina es aún menor el número de estudios que incluyen este tipo de análisis debido a la marcada segmentación del mercado laboral donde el sector no cubierto en la economía es enorme. Edwards y Cox (1999) han sido los más interesados en analizar el caso de la reforma chilena, ellos se enfocaron en estudiar el efecto de la reforma sobre los niveles de empleo, sobre la tasa de desempleo, así como sobre el diferencial salarial del sector protegido y el no protegido por la seguridad social. La teoría de los diferenciales salariales compensatorios es una herramienta útil para su estudio.

En 1981 Chile fue el primero de los países de América Latina en modificar su viejo sistema de pensiones y salud del tipo “Pay-as-you-go” a la opción de un sistema de capitalización de cuentas individuales y contribuciones voluntarias. A partir de la reforma los individuos podían elegir entre un paquete privado o uno público. La opción de la privatización del sistema de seguridad social chileno tenía entre sus objetivos la reducción de los impuestos a la nómina con respecto a la situación anterior a la reforma.

Como ya se ha descrito, las contribuciones a la seguridad social son comúnmente vistas de manera parcial como un impuesto al trabajo y no tanto como una compensación

diferida. En el caso de la privatización del sistema chileno, aunque se redujo el componente de la contribución que la gente veía como un impuesto, no logró eliminarse completamente.

Edwards y Cox, desarrollaron un modelo de mercado laboral para una economía emergente y estimaron por mínimos cuadrados ordinarios una ecuación de Mincer incluyendo las variables tradicionales como educación, experiencia e industria, además de una variable dicotómica que señalaba si el individuo cotizaba o no al sistema de seguridad social. La debilidad de su estudio radica en que sólo utilizaron datos para 1994, ellos comentan que un análisis más completo habría considerado datos de la población antes del año de la reforma.

La reforma al sistema de seguridad social chileno reducía el impuesto implícito al trabajo en el sector cubierto, disminuyendo desde un 45 a un 20%, en consecuencia, se esperaba que los individuos vieran una relación más directa entre sus contribuciones y sus beneficios futuros. La muestra que utilizan considera a los trabajadores civiles en el sector urbano, que no recibían beneficios del sistema de retiro al momento de ser levantada la encuesta y cuyo salario se ubicaba en el más alto quintil de la distribución del ingreso.

En cuanto al resultado de su estimación, observaron que las variables tradicionales determinantes del diferencial salarial tenían el signo esperado y resultaban consistentes con estudios anteriores realizados para Chile. El coeficiente de la variable dicotómica indicando si el individuo cotizaba o no al sistema era igual a -0.147. El signo de esta variable es el esperado y la magnitud de su coeficiente indica la proporción de la contribución que el individuo identifica como un impuesto.

Considerando que las contribuciones como porcentaje de la base salarial eran en ese entonces de un 20%, resulta que a pesar de que los individuos percibían un beneficio de cotizar a la seguridad social, este era menor que la contribución correspondiente, es decir, consideraban un 26.5% de la contribución como un impuesto. La debilidad de su estudio radica en el problema de autoselección muestral, pues sólo es posible observar el salario de aquellos individuos que deciden participar en el mercado laboral.

Más tarde Edwards, Cox y Ureta (2002) ampliaron el análisis llevado a cabo por los dos primeros y trataron de corregir este sesgo por autoselección. El trabajo econométrico esta vez consideró una estimación por máxima verosimilitud donde de manera simultánea se estimaban dos ecuaciones: una salarial (dentro de la que se incluía una variable dicotómica de cotización a la seguridad social) y otra de la probabilidad de cotizar al sistema.

El resultado más interesante lo encuentran en la estimación de la ecuación salarial, la magnitud del coeficiente de la variable de contribución cómo valúa en realidad el individuo la contribución, el coeficiente de esta variable para los hombres resultó ser igual a -0.0824 y para las mujeres de -0.204.

Resultó entonces que la reforma había conseguido que las mujeres logaran percibir las contribuciones completamente como beneficios a largo plazo, aceptando recibir un salario 20% menor que las mujeres que no cotizaban a la seguridad social, mientras que los hombres, aún después de la reforma consideraban que aproximadamente un 60 % de las contribuciones eran impuestos y no beneficios.

Gruber (1995) al analizar la reforma chilena encontró evidencia de que la privatización del sistema de seguridad social chileno tuvo efectos sobre el diferencial

salarial y no sobre el nivel de empleo. Dentro de su análisis utiliza datos para antes de la reforma (1970 y 1980) y después de la misma (1984 y 1985).

Sus datos provienen de censos de industrias manufactureras que contienen información específica acerca de los impuestos cargados sobre la nómina y el salario promedio. Él encuentra que la reforma chilena que trae como consecuencia una reducción en las contribuciones como porcentaje de la base salarial, se traduce en un incremento de los salarios de los trabajadores en las empresas manufactureras, sin efectos significativos en el nivel de empleo.

