

SEGMENTACIÓN ESTRUCTURAL DEL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO*

Ignacio Llamas Huitrón¹

Resumen

El artículo presenta el comportamiento de los agentes (trabajadores y empleadores) y la forma en que se determina el ingreso laboral de distintas categorías de trabajadores. Se muestra cómo el mercado laboral valúa el conocimiento productivo de los trabajadores en términos de escolaridad, capacitación y experiencia laboral, así como los resultados empíricos de dicha evaluación. La competencia de los trabajadores por los empleos en una economía con excedentes laborales presiona los salarios a la baja, principalmente en el segmento informal, lo que generará una alta desigualdad en la distribución del ingreso laboral.

Abstract

The article presents the behavior of the agents (workers and employers) and the way in which the earnings of different categories of workers is determined. It shows how the labor market valued the productive knowledge of the workers (schooling, training, and work experience), as well as the empirical results of this evaluation. It is argued that workers' competition for jobs in an economy with labor surpluses presses wages to decline, mainly in the informal segment, a fact that will increase inequality in the distribution of earnings.

Palabras clave: Escolaridad, ingreso laboral, sectores formal e informal

Key words: Schooling, labor income, formal and informal sectors

1 Profesor-Investigador del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Este artículo se basa en uno de los capítulos de un libro editado por la DCSH de la UAMI abocado al análisis del capital humano en México.

* Fecha de recepción: 03/12/2018. Fecha de aceptación: 06/09/2019.

1. Introducción

El conocimiento productivo acumulado por los trabajadores por medio de la escolaridad, la capacitación y la experiencia laboral se valúa en el mercado laboral. Las características de los puestos de trabajo que se crean en el sistema productivo determinan, en gran parte, las oportunidades de ingreso laboral y, por lo tanto, el valor del conocimiento productivo que portan los trabajadores. En una economía de excedentes laborales, los trabajadores compiten por los puestos de trabajo; dicha competencia presiona a la escala salarial a la baja. Además, en el caso mexicano, dicho mercado se concibe como constituido por dos segmentos: uno formal y otro informal; por lo general, en el primero los ingresos laborales son mayores que en el segundo, y los atributos de conocimiento productivo de los trabajadores reciben mayores premios monetarios.

2. Segmentación del mercado de trabajo en México

El mercado laboral nacional está dividido en dos segmentos, uno formal y otro informal², ambos íntimamente relacionados. En general, se piensa en el segmento laboral informal de la economía como “un ejército de reserva” en el que van a parar los trabajadores que no pudieron colocarse en el segmento formal. Un diagnóstico común de los economistas laborales es que la informalidad se debe a una insuficiente tasa de acumulación para generar los empleos formales necesarios, a los salarios vigentes (Hernández, Garro y Llamas, 2000: 97), para ocupar a los trabajadores disponibles. Esto es, por el lado de la demanda de trabajadores se argumenta que la insuficiente tasa de acumulación en la economía crea una insuficiencia de empleos formales. Por el lado

2 La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ha sido la principal promotora de la concepción que el mercado de trabajo de los países en desarrollo está dividido en dos segmentos, formal e informal. Al segmento formal se lo define como las actividades económicas públicas y privadas que ofrecen condiciones de trabajo basadas en reglas formales de contratación, licencias, fiscales, etcétera (OIT, 1987: 25). En contraste, el segmento informal incluye las actividades económicas que no están sujetas a las reglas señaladas.

de la oferta de trabajadores, la teoría estándar supone que el trabajador *prefiere* o *elige* la formalidad a la informalidad. Es decir, considera en desgracia, o que ha tenido mala suerte, a la persona que ejerce sus actividades en la informalidad (Llamas, 2018). Esta es una visión lineal simple de causa a efecto. Se tiende a pensar que la informalidad es el resultado de una causa única: la insuficiente tasa de acumulación. Si la explicación se concentra en una variable explicativa o independiente, descuida por omisión la multiplicidad de otros factores que determinan la variable en estudio (Kahneman, 2012: 49-50).

La informalidad ha estado presente a lo largo de la historia. Puede variar inversamente a la tasa de acumulación, pero la insuficiencia de ésta no explica su presencia. Históricamente, las instituciones y normas tácitas que definen la ética laboral en México han sido las de la informalidad. En otras palabras, la definición de formalidad incluye reglas e instituciones de reciente aparición en la historia de los países en desarrollo. Así, un puesto de trabajo formal es aquel en el que se ofrece a los trabajadores ocupados contrato, seguridad social y otras prestaciones. Sin embargo, se debe recordar que la historia del sindicalismo en México tiene apenas poco más de un siglo, y que ha sido el sindicato el que ha presionado para el establecimiento del contrato colectivo en el cual generalmente se incluyen las prestaciones. Además, el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) se creó en 1943 y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en 1959. Entonces, el concepto de formalidad es muy reciente comparado con la historia del trabajo en México.

El trabajador que puede elegir y elige la informalidad tiene una cosmovisión determinada que se ajusta a su elección. La informalidad es un estilo de vida, se gana poco, pero una vez satisfechas las necesidades más elementales el trabajador dispone de su tiempo para realizar actividades familiares y sociales que le satisfacen o le dan sentido a su vida (en el cuadro 1 se muestra que la jornada laboral de los trabajadores informales es significativamente menor que la de los formales). Para

algunos trabajadores, la informalidad es un *atractor* cultural³ (Cerejido, 2004: 103-104; Sperber, 2012: 180-183). La cultura laboral, como cualquier otra cultura, contiene elementos –ideas, normas, herramientas, costumbres, prácticas– que tienen la característica de producirse de forma repetida. A pesar de sus variantes, esos elementos conservan poco más o menos su apariencia en el espacio y en el tiempo social. La informalidad en el nivel macro tiene estabilidad porque sus prácticas se replican a nivel micro, con variaciones en sus formas. Es decir, hay cambio micro con estabilidad macro porque los cambios que introducen las personas en sus valores y prácticas de informalidad no se apartan del modelo inicial, sino que gravitan en torno a un conjunto de *atractores* culturales; por ejemplo, disfrutar de libertad de elegir el uso cotidiano del tiempo y las condiciones de trabajo y de pago.

Cuando a un trabajador se le presenta la posibilidad de elegir entre la formalidad o la informalidad, la elección no depende solamente de los salarios relativos como, para simplificar su modelo de análisis, argumentan los economistas. La explicación teórica de la segmentación formal/informal del mercado laboral también se puede derivar de la teoría económica de las preferencias. Un trabajador subordinado asalariado elige trabajar en la informalidad porque sus habilidades físicas o las adquiridas a través de la capacitación facilitan su incorporación al segmento informal. Para el trabajador subordinado asalariado la formalidad implica un sacrificio de libertad personal ya que tiene que aceptar estructuras jerárquicas (la no siempre agradable figura del jefe) del lugar de trabajo. El trabajador que *elige* la informalidad es probable que no quiera sacrificar su estilo de vida: una relativa libre disponibilidad del tiempo, la atención a la familia y la convivencia con los amigos. Para algunos, lo que ofrece la formalidad es *poca paga* que no justifica el sacrificio de la libertad personal. Asimismo, es probable que sea un

3 La cultura es “un atractor, en el que el sistema parece atraparse, porque las distintas costumbres, seleccionadas y amalgamadas a lo largo de siglos, se equilibran con los recursos naturales, el clima, la salud, el empuje de fuerzas con pueblos vecinos y permiten que una sociedad permanezca funcionando inmersa en la costumbre” (Cerejido, 2004: 103-104).

trabajador sub-educado y, por lo tanto, no tenga la socialización necesaria para aceptar la disciplina del lugar de trabajo.

En el segmento informal se concentran los trabajadores con bajo nivel de escolaridad. Se sabe que la escuela es una institución que, entre otras cosas, socializa a las personas para el trabajo. En la escuela las personas se disciplinan, se socializan en una estructura jerárquica como aquella que van a encontrar en el lugar de trabajo, aprenden a manejar el conflicto con sus pares. Quienes solo cursan unos cuantos años de escolaridad formal es probable que enfrenten problemas para insertarse en el mundo laboral moderno como trabajadores subordinados debido a la falta de socialización disciplinaria. Este último problema se agudiza si el sistema educativo es de baja calidad en el desempeño de las actividades que se supone debe cumplir.

La interacción dinámica de los segmentos laborales depende del modelo de desarrollo del país. El proceso intensivo en capital y tecnología a menudo importada, en el segmento formal, ha generado un crecimiento económico con baja creación de empleo ocasionando la persistencia estructural de la informalidad⁴. Así, en México al igual que en la mayoría de los países subdesarrollados, la rápida expansión del sistema educativo en las últimas décadas, derivada en gran parte de las pasadas altas tasas de crecimiento de la población, ha superado el crecimiento de los requerimientos laborales del segmento formal. La dinámica de estos factores, aunada a la migración de las áreas rurales a las urbanas en el pasado reciente generó los siguientes fenómenos (Fägerlind y Saha, 1983; Llamas, 1989): a) subempleo de trabajadores con educación superior; b) elevación de los requerimientos educativos de

4 Con información de la ENOE 2005-2017 y con las series desestacionalizadas del PIB se calcularon los cocientes de las tasas de crecimiento medio anual del empleo informal y del PIB. Los resultados fueron: 1.21 para el periodo 2005-2008; 0.87 para el periodo de crisis 2008-2010; y, 1.03 para el periodo 2011-2017. Los resultados muestran una caída en el cociente calculado en el tiempo, lo cual sugiere una tendencia de menor empleo formal por unidad de producto. Lo anterior implicaría mayores dificultades para disminuir la informalidad de continuar con bajas tasas de crecimiento y con el mismo arreglo institucional.

los trabajadores en los puestos de trabajo, proceso que se ha reforzado por la caída de los estándares educativos; c) insatisfacción en gran parte de la población al no encontrar mecanismos para la movilidad social; d) instituciones políticas que pierden legitimidad como consecuencia del empeoramiento de los problemas económicos y sociales no resueltos.

En el cuadro 1 se presentan los estadísticos básicos de las variables de estudio para dos periodos distintos, para el año 2009 y para 2017⁵. Así, en 2009, de acuerdo con la definición de formalidad adoptada en este estudio, de la población ocupada, el 29.6% de los trabajadores era formal y el 70.4% informal (ver cuadro 1). Como puede observarse los trabajadores con escolaridad básica (1-9 años de estudios) están sobre-representados en el segmento informal de la economía, con el 65.3%, mientras que los trabajadores con escolaridad media (10-12 años) y superior (13 años y más) están sub-representados, con 17.2% y 10.1%, respectivamente. En el segmento informal también existe ligera sobre-representación de los trabajadores con menor experiencia (0-5 años) y los de mayor experiencia (35 años y más). Además, el segmento formal es el capacitador de la economía⁶; así, se tiene que el 67.6% de los trabajadores del segmento formal habían recibido capacitación mientras que en el informal solamente el 21.4% la había recibido; además, la cantidad de capacitación medida en horas promedio por trabajador capacitado fue mayor en el segmento formal (43.4%) que en el informal (64.4%).

5 Este es el último año para el que se encuentra disponible información del Módulo de Educación, Capacitación y Empleo (MECE) por parte del INEGI (2010). El módulo es un anexo a la ENOE de los meses de agosto y septiembre de 2009 y contiene información sobre capacitación.

6 El concepto de capacitación utilizado en este trabajo incluye la capacitación para el trabajo –la capacitación que se recibe en instituciones especializadas en ofrecer el servicio: universidad o institución de educación tecnológica pública o privada, o por un instructor por su cuenta– y la capacitación en el trabajo; esto es, la capacitación específica que se recibe en los establecimientos productivos ya sea por un proveedor de equipo o productos, o en el área interna de capacitación de la organización en la que se trabaja por un instructor, compañero o superior del trabajo.

Cuadro 1. Características principales de las variables de estudio, México, 2009 y 2017

Año	2009			2017		
	Nacional	Formal	Informal	Nacional	Formal	Informal
<i>Población ocupada remunerada</i>	43,262,689	12,809,733	30,452,956	53,108,846	22,709,024	30,399,822
%	100.0	29.6	70.4	100.0	42.8	57.2
<i>Sexo (%)</i>						
Hombre	60.4	59.5	60.7	61.9	62.1	61.7
Mujer	39.6	40.5	39.3	38.1	37.9	38.3
<i>Escolaridad (%)</i>						
Básica	56.3	35.2	65.3	51.1	33.9	63.9
Media	20.6	28.5	17.2	23.8	28.8	20.1
Superior	17.7	35.5	10.1	21.3	36.5	9.9
n/d	5.4	0.8	7.3	3.8	0.8	6.1
<i>Experiencia laboral (años)</i>	23.2 (16.3)	19.1 (12.3)	25 (17.5)	23.59 (16.2)	21.1 (13.6)	25.4 (17.6)
<i>Experiencia laboral (%)</i>						
0 a 5	12.7	11.2	13.2	12.1	10.1	13.7
6 a 15	22.0	29.1	19.0	22.4	27.2	18.9
16 a 25	23.4	27.7	21.7	20.5	23.6	18.2
26 a 35	18.2	20.3	17.4	20.9	22.5	19.7
mas de 35	23.6	11.7	28.8	24.1	16.6	29.6
<i>Estado civil (%)</i>						
Soltero	29.4	30.2	29.1	29.3	28.5	29.9
Casado y unión libre	61.9	61.8	62.0	61.7	63.2	60.6
Otro	8.6	8.0	8.9	9.0	8.2	9.6
n/d	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<i>Capacitación (hrs)</i>	52.2 (111.7)	43.4 (91.1)	64.4 (134.1)	-	-	-
<i>Capacitación (%)</i>						
Con	35.2	67.6	21.4	-	-	-
Sin	64.8	32.4	78.6	-	-	-

Segmentación estructural del mercado de trabajo en México

Ignacio Llamas Huitrón

<i>Posición en la ocupación (%)</i>						
Trabajadores subordinados y remunerados	63.8	100	48.3	68.4	86.5	54.9
Empleados	4.2	0.0	5.9	4.6	6.5	3.1
Trabajadores por cuenta propia	25.0	0.0	35.7	22.0	7.1	33.2
Trabajadores sin pago	7.1	0.0	10.1	5.0	0.0	8.8
<i>Jornada laboral (hrs/sem)</i>	40.6 (19.1)	43.2 (15.9)	39.5 (20.1)	41.8 (17.8)	45.8 (14.7)	38.9 (19.4)
<i>Jornada laboral (%)</i>						
menos de 20	11.6	1.1	16.1	9.8	1.5	16.0
21 a 35	14.2	9.5	16.3	13.7	8.3	17.8
36 a 45	21.9	29.4	18.8	21.9	26.1	18.7
mas de 45	48.5	54.4	45.8	52.0	61.5	44.9
n/d	3.9	5.6	3.0	2.7	2.7	2.6
<i>Tamaño de establecimiento (%)</i>						
Autoempleo	2.6	0.0	3.7	2.9	0.1	5.0
Micro	35.5	15.4	44.1	33.7	14.2	48.2
Pequeño	15.0	34.8	6.6	15.6	28.4	6.0
Mediano	3.7	10.3	0.9	4.2	8.7	0.8
Grande	14.1	39.5	3.1	17.1	35.0	3.7
s/d	29.1	0.0	41.6	26.6	13.5	36.3

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENOE 3er trimestre de 2009-MECE 2009 y ENOE 4to trimestre de 2017. Desviación estándar entre paréntesis.

En el año 2017, el 42.8% de la población ocupada remunerada era formal, es decir, la formalidad aumentó con respecto al 2009 en casi trece puntos porcentuales, lo que significa una disminución en la informalidad de la misma magnitud. Como puede observarse, los trabajadores con escolaridad básica (1-9 años de estudios) continúan sobre-representados en el segmento informal de la economía, con el 63.9%, mientras que los trabajadores con escolaridad media (10-12 años) y superior (13 años y más) están sub-representados, con 20.1% y 9.9%, respectivamente. En el segmento informal también existe ligera sobre-represen-

tación de los trabajadores con menor experiencia (0-5 años) y los de mayor experiencia (35 años y más).

En resumen, las evidencias analizadas con respecto a la distribución del conocimiento productivo de los trabajadores mexicanos entre los segmentos formal e informal de la economía apoyan la hipótesis que el modelo de desarrollo de México es uno con predominio del bajo nivel de competencias laborales. Ello debido a que, como puede observarse en el cuadro 1, en los dos años de estudio, el grueso de la población ocupada remunerada se concentró en el segmento informal y en los establecimientos micro de dicho segmento.

3. Implicaciones de la flexibilidad en el mercado laboral mexicano

Históricamente, la búsqueda de la supervivencia social⁷ del hogar ha ocasionado que el mercado laboral mexicano haya sido flexible, con flexibilidad de ajuste al desequilibrio ocasionado por las fases del ciclo económico por medio de la movilidad laboral entre sectores, segmentos y naciones. Esta movilidad ha evitado altos niveles de desempleo abierto en la economía como un todo. Así, diversos estudios (Gregory, 1986; Maloney, 1997; Cunningham y Maloney, 2001; OCDE, 1997) concluyen que la economía mexicana ha tenido éxito en proveer de empleos suficientes a una creciente fuerza laboral y que ha respondido adecuadamente a los cambios en las demandas sectoriales y regionales; así como a las perturbaciones cíclicas y a las tendencias históricas de largo plazo.

Entonces, el desempleo abierto fluctúa poco durante la recesión. Durante la fase recesiva del ciclo, los miembros del sistema hogar en el mercado laboral ajustan sus expectativas de ingresos laborales y de ac-

7 Por supervivencia social se entiende que cada uno de los miembros del hogar tenga acceso y disfrute de los bienes necesarios para su reproducción biológica y para su activa participación en la vida social y política. Por ejemplo, que los menores de edad y los jóvenes asistan a la escuela y disfruten de los bienes públicos (salud, seguridad pública) de acuerdo con sus necesidades.

tividades a realizar; si son despedidos de un empleo formal buscan otro o se incorporan a la informalidad; también pueden permanecer en el lugar de origen o migrar. La flexibilidad de los salarios reales a la baja evita que el desempleo aumente de manera significativa durante la recesión por arriba de su tendencia de largo plazo, ya que la baja en salarios reales evita que los empleadores utilicen el despido como la forma principal de ajuste en la recesión. La baja tasa de desempleo también se debe a la ausencia de un seguro de desempleo que presiona a los trabajadores a realizar casi cualquier tipo de trabajo que genere ingreso; y también al bajo porcentaje de trabajadores sindicalizados y a la pérdida de poder de los sindicatos, factores que ocasionan que los trabajadores acepten la caída en salarios reales con tal de conservar el empleo.

Los mecanismos de ajuste del mercado de trabajo son: 1) la movilidad entre los segmentos formal e informal. El tamaño del segmento informal de la economía crece durante la recesión y disminuye durante el auge; 2) La movilidad entre los sectores rural y urbano, la población rural emigra a las zonas urbanas durante la expansión económica y retorna en la fase recesiva (OCDE, 1997: 89); 3) La migración internacional reduce la presión de la oferta laboral; 4) La flexibilidad del salario real en los segmentos formal e informal ocasiona que los costos salariales se ajusten durante los periodos de desaceleración económica, y reduce la necesidad del despido de trabajadores (OCDE, 1997: 79).

El resultado ha sido la creación de empleos precarios, informales, en empresas micro y pequeñas, en trabajo de tiempo parcial y de bajo salario. Algunas tendencias de variables de mediano y largo plazo relacionadas con el funcionamiento del mercado laboral son:

- a) La participación de la población remunerada asalariada (PORA) aumentó su participación en el total de la población ocupada (PO) en México, durante el periodo 1995-2017. Este aumento ocasionó que la participación de los segmentos formal e informal en la PO también aumentara. Así, la PORA aumentó en 12.4 puntos porcentuales de la PO entre el segundo trimestre de 1995 y el primer

trimestre de 2017. Este aumento se distribuyó en incrementos de 7.1% y 5.3% de la población formal e informal⁸, respectivamente (cuadro 2).

- b) La tasa de sindicalización de la PORA disminuyó de 18.1% en el primer trimestre de 2005 a 13.2% en el primer trimestre de 2017.
- c) En el segundo trimestre de 1995 el salario promedio de una jornada de ocho horas de los trabajadores informales representaba el 53% del salario promedio de los trabajadores formales; para el primer trimestre de 2017 dicha cifra había aumentado a 63%. Este aumento se debió a un aumento del salario real promedio de los trabajadores informales (14%) y a una caída del salario real promedio de los trabajadores formales (-4%) entre los años y trimestres mencionados.
- d) En el período analizado, el salario mínimo real disminuyó alrededor de 6.5%.
- e) El número de trabajadores nacidos en México, y que forman parte de la población económicamente activa (PEA) en Estados Unidos, aumentó como porcentaje de la PEA en México. Así, en 1995 esos trabajadores representaban el 10.7% de la PEA mexicana y en 2017 representan el 14.4%.
- f) Finalmente, la tasa de desempleo abierto en México ha sido relativamente baja, fluctuando entre 5.2% y 2.5% en el período de análisis; con excepción de 1995 (6.9%), año en que inició una aguda crisis económica en el país.

8 El empleo informal se define con base en tres criterios relacionados con las condiciones laborales del trabajador asalariado: que no tenga acceso a seguridad social, que no tenga contrato, ni prestaciones. En consecuencia, los asalariados formales son aquellos que cuentan con contrato laboral, acceso a seguridad social y prestaciones.

**Cuadro 2. Variables relevantes del mercado laboral,
México, 1995-2017**

Año	PORA ¹ / PO (%)	PORA F ² /PO (%)	Sindica- lización (%)	Ingreso jornada (\$ 2010; 8 hrs*)	Salario mínimo (\$ 2010)	PEA México (millones) ^{***}	PEA Mé- xico US/ PEA Mex (%) ^{**}	Tasa de desempleo abierto (%) ^{***}
1995	52.43	29.45	n/d	146.02	68.16	35.06	10.7	6.9
				276.64				
1997	53.03	28.84	n/d	119.90	61.05	37.44	10.8	4.1
				234.27				
1999	56.03	31.84	n/d	123.09	59.31	38.23	11.9	2.5
				230.18				
2001	57.64	33.75	n/d	156.92	60.08	39.06	12.8	2.6
				274.09				
2003	57.67	32.61	n/d	172.82	60.06	40.42	15.7	3.0
				283.82				
2005	59.08	34.12	18.13	172.48	59.21	43.18	15.6	3.5
				304.05				
2007	60.44	34.88	17.95	186.37	58.75	45.57	15.7	3.3
				328.81				
2009	62.28	34.92	16.35	174.14	56.67	47.45	16.1	5.1
				302.56				
2011	62.37	34.48	15.60	168.91	57.48	49.48	15.7	5.2
				283.91				
2013	62.91	35.40	14.70	170.18	57.71	51.90	15.1	5.0
				291.41				
2015	63.99	36.28	13.79	162.95	59.41	52.62	14.2	4.3
				264.99				
2017	64.84	36.53	13.15	165.98	63.83	54.07	14.4	3.5
				265.08				

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENOE primer trimestre 2005, 2006, 2009-2017, segundo trimestre de 2007 y 2008. ENE segundo trimestre de 1995-2004. CONASAMI. INEGI.

*La primera cifra corresponde al ingreso laboral de los trabajadores informales y la segunda a los formales.

**CONAPO con base en U. S. Census Bureau, Current Population Survey (CPS), marzo de 1994-2016. Integrated Public Use Microdata Series (IPUMS) EUA, Minneapolis: Universidad de Minnesota. Fecha de consulta: 07/10/2017.

*** Presidencia de la República 5to. Informe de Gobierno Anexo Estadístico p. 495 <https://www.presidencia.gob.mx/quintoinforme/> [Fecha de consulta: 07/10/2017].

1 PORA incluye a los trabajadores remunerados asalariados.

2 PORA F incluye a los trabajadores remunerados asalariados formales.

Las reformas laborales de los últimos años en América Latina tuvieron como objetivo conformar un mercado de trabajo más flexible. En la literatura sobre la reforma laboral se identificaron posibles *fallas de mercado* que impedían los ajustes adecuados en salario y cantidad de trabajadores empleados. Estas fallas fueron la base para las reformas laborales que buscan mayor flexibilidad laboral, reducir el poder de los sindicatos, bajar los costos de despido. En el caso de México, la Ley Federal del Trabajo se reformó en noviembre de 2012 para formalizar lo que por la vía de los hechos había ido cambiando: nuevas modalidades contractuales que flexibilizan la relación de trabajo; por ejemplo, los contratos a prueba, los contratos por tiempo indeterminado, los contratos por labores discontinuas, la subcontratación (los sindicatos están inconformes porque lo ven como un mecanismo para disminuir los derechos de los trabajadores) y los contratos de formación inicial (capacitación y puesta a prueba de los trabajadores).

El cuadro 3 muestra que la inestabilidad en el empleo ha sido una constante en la vida laboral de los trabajadores mexicanos. Así, por un lado, mientras que en 1984 el 28.8% de los trabajadores asalariados tenían contrato por tiempo indeterminado, para 2016 la cifra había bajado a 26.1%. Por otro lado, en 1984 el 63.7% por ciento de los asalariados trabajaban sin contrato y en 2016 la cifra había aumentado a 65.9%. Cabe señalar que entre 1984 y 2016 la escolaridad promedio de los trabajadores tuvo un aumento significativo, ya que pasó de 5.8 años a 9.9 años. Este hecho explica los cambios en la participación de los trabajadores de distinto nivel de escolaridad en la clasificación de los distintos tipos de contrato⁹. Por ejemplo, en los trabajadores sin contrato es claro el decremento en la participación de quienes tenían educación básica y,

9 La población remunerada asalariada se clasificó en tres niveles educativos: básico (1 a 9 años de escolaridad), medio (10 a 12 años de escolaridad) y superior (13 a 24 años de escolaridad).

como una consecuencia del aumento en la escolaridad promedio, el incremento en quienes contaban con educación media superior y superior.

Cuadro 3. Población ocupada remunerada por tipo de contrato y nivel educativo (%) México, 1984, 1994, 1996 y 2016

		1984	1994	1996	2016
Indeterminado	Básico	17.0	13.3	13.4	8.3
	Medio Superior	6.1	7.3	7.1	7.7
	Superior	5.7	9.6	10.0	10.1
Determinado	Básico	5.1	4.0	3.6	3.0
	Medio Superior	1.2	1.2	1.3	2.3
	Superior	1.1	1.4	1.4	2.8
Sin contrato	Básico	59.6	29.7	28.4	46.7
	Medio Superior	2.2	2.9	3.3	12.0
	Superior	1.9	1.6	1.8	7.2
No sabe	Básico	0.0	24.3	24.6	0.0
	Medio Superior	0.0	2.1	2.5	0.0
	Superior	0.0	2.4	2.7	0.0
Total	Básico	81.8	71.4	70.0	57.9
	Medio Superior	9.5	13.4	14.2	21.9
	Superior	8.7	15.1	15.9	20.1
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0
	Total (millones)	20.2	29.4	31.2	55.2

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENIGH 1984, 1994 y 2016. La población asalariada remunerada se clasifica en tres niveles educativos: básico (1-9 años de escolaridad), medio (10-12 años de escolaridad) y superior y más (13 y más años de escolaridad).

La flexibilidad salarial tiene consecuencias negativas en la formación de competencias laborales porque desincentiva la capacitación en el trabajo (Thurow, 1975: XI). Los empleadores no desearán capacitar en un entorno salarial flexible porque pueden incurrir en pérdida de los gastos de capacitación ya que, una vez capacitados, los trabajadores pueden encontrar mejores ofertas salariales y abandonar al empleador

que los capacitó. Además, para Carnoy (2000), un mercado flexible también tiene consecuencias en la vida familiar que se manifiestan en una mezcla de efectos positivos y negativos. Por ejemplo:

- a) Permite a hombres y mujeres mejores posibilidades de elegir los tiempos entre trabajar y criar hijos. Si la entrada y salida del mercado laboral son relativamente fáciles, las parejas tienen mayor margen de elección en la decisión de tener hijos, cuándo y cuántos. Así, la flexibilidad del mercado laboral puede afectar positivamente a la tasa de fertilidad.
- b) Permite (en Estados Unidos, Gran Bretaña, países escandinavos y, en cierto grado, Japón) a un alto porcentaje de hombres y mujeres de 15 a 44 años encontrar trabajo. La flexibilidad no sólo aumenta el empleo, sino que también se caracteriza por el estancamiento o caída en los salarios para un porcentaje significativo de los trabajadores. La flexibilidad también tiende a aumentar el número de horas de trabajo de los miembros de la familia. En los empleos de bajas competencias, los mercados flexibles (tipo el de Estados Unidos y México) incentivan a las personas a trabajar más para ganar más.
- c) Presiona a que las personas trabajen más horas para satisfacer el deseo o la necesidad de mayores ingresos o que trabajen un número mayor de miembros de la familia.
- d) Ocasiona costos altos a las relaciones familiares: altos niveles de pobreza, deterioro de las condiciones de vida, violencia social; en Estados Unidos una fracción alta de la población de jóvenes afroamericanos y latinos está en prisión y la mayoría de los infantes no sólo viven en familias deshechas por el divorcio, sino que más de un tercio también vive en, o cerca, de la línea de pobreza (Carnoy 2000: 142). En México una fracción significativa de los jóvenes ni estudia ni trabaja y otra se dedica actividades ilícitas (relacionados con el narcotráfico).

4. El reconocimiento del mercado al conocimiento productivo

4.1 Nivel de Escolaridad

Los hogares demandan más y mejor educación para sus miembros. Los estudiantes de los hogares más pobres de la sociedad pueden aumentar sus niveles de escolaridad, pero ello no necesariamente significa que mejoren sus oportunidades de empleo en el futuro. Es probable que aumentar sus niveles de escolaridad sólo les permita permanecer en la misma posición ocupacional que tienen sus padres y, probablemente, en la parte más baja de la escala ocupacional. Los estudiantes de los hogares pobres necesitan tener una educación de calidad como un imperativo condicional para su supervivencia social, la cual no es sinónimo de movilidad social. En la actualidad, en casi todas las sociedades del mundo, la desigualdad en la distribución del ingreso y la riqueza ha aumentado. Ello significa que, a medida que crecen las economías, los hogares pobres han ido obteniendo cada vez menos, en términos relativos, en lugar de más. De hecho, en los países en desarrollo, el segmento informal sigue empleando un alto porcentaje de la población económicamente activa en puestos de trabajo de bajo nivel de productividad e ingreso.

La evidencia empírica sistemática muestra que en los mercados las personas con mayor nivel de escolaridad tienen en promedio un mayor nivel de ingreso laboral. Los resultados que se presentan en este estudio no son la excepción.

Para estimar el premio monetario a un año adicional de escolaridad en cada uno de los niveles educativos analizados se formaron grupos de trabajadores ocupados remunerados para los segmentos formal e informal, los resultados se presentan en el cuadro 4¹⁰. Así, en el 2009, se

10 El premio monetario es el incremento en el salario por hora que recibe un trabajador por asistir un año adicional a la escuela. Este incremento se calcula del ingreso que reciben todos los trabajadores que cuentan con 1, 2, 3... años de escolaridad. Así, se puede calcular el diferencial porcentual de ingreso que reciben los trabajadores, *ceteris paribus*, cuando aumentan su nivel de escolaridad en 1, 2, 3... años. También se calcula un premio monetario a la capacitación definido como el

puede apreciar que el premio a un año adicional de escolaridad (1) en el segmento formal es positivo y aumenta con el nivel de escolaridad¹¹. El premio a un año adicional de escolaridad en el nivel de educación básica fue 5%, en educación media superior 5.8% y en educación superior 7.4%. (2) En el segmento informal el premio en el nivel de educación básica fue 6.6%, en media superior 6.2% y educación superior 7.1%. Como se puede observar, los premios a la escolaridad son relativamente similares en los dos segmentos laborales, lo que es diferente es la base sobre la cual se aplican dichos premios. Por ejemplo, como se puede observar en el cuadro 4, quinta columna, existe una brecha importante entre los ingresos laborales de los trabajadores en los segmentos formal e informal por lo cual se puede afirmar que la traducción en pesos de los premios monetarios resulta más rentable para los trabajadores formales que para los informales.

Al calcular los premios monetarios de la escolaridad en años más recientes se estimó una función de ingresos con datos panel de un trimestre por año para el periodo 2005-2017. Así, en este periodo el premio a un año adicional de escolaridad (1) en el segmento formal es positivo y aumenta con el nivel de escolaridad; además, el premio es ligeramente mayor al que se estimó para el año 2009 en los tres niveles educativos analizados. El premio a un año adicional de escolaridad en el nivel de educación básica fue 5.9%, en educación media superior 6.1% y en educación superior 7.5%. (2) En el segmento informal el premio a la escolaridad es menor al que se observó en el año 2009 en cada uno de los niveles del segmento y, asimismo, es menor al que se observa en el segmento formal en cada uno de los niveles educativos.

diferencial porcentual de ingreso que reciben los trabajadores que reciben capacitación versus los que no la reciben, *ceteris paribus*. En el mismo orden de ideas, se puede calcular el premio monetario a la formalidad, o a la experiencia laboral.

11 Este fue el último año en que se levantó la encuesta del Módulo de Educación Capacitación y Empleo (MECE) de la ENOE-2009. El MECE contiene información de los trabajadores que han recibido capacitación, la cual se utiliza para calcular el premio monetario de la capacitación y su influencia en la determinación de los ingresos laborales.

Así, en el nivel de educación básica fue 5.6%, en media superior 5.2% y en educación superior 5.8%. Como se puede observar, en el periodo analizado se abre una brecha entre el premio a la escolaridad en cada uno de los niveles educativos entre los dos segmentos laborales, a favor del segmento formal.

Cuadro 4. Premios monetarios (%) a los atributos personales y productivos de la población ocupada y remunerada*, México, 2009 y 2005-2017

	Premios ¹ 2009 ^{a)}		Premios ² 2005-2017 ^{b)}	
<i>Formalidad</i>	15.5	(2.53)	4.0	(7.36)
<i>Trabajador formal</i>				
Educación básica	5.0	(9.68)	5.9	(126.68)
Educación media	5.8	(15.33)	6.1	(177.17)
Educación superior	7.4	(25.06)	7.5	(288.09)
Capacitación ³	0.0	(1.72)	-	-
Experiencia laboral	1.0	(12.73)	0.8	(128.17)
<i>Trabajador informal</i>				
Educación básica	6.6	(16.89)	5.6	(147.86)
Educación media	6.2	(20.81)	5.2	(175.34)
Educación superior	7.1	(24.3)	5.8	(223.92)
Capacitación	0.0	(1.49)	-	-
Experiencia laboral	0.3	(5.03)	0.3	(48.83)
<i>Sexo masculino</i>	13.0	(10.04)	17.6	(160.07)
<i>Estado civil casado</i>	11.1	(9.11)	12.8	(116.37)
<i>Horas trabajadas</i>	-2.5	(-19.15)	-2.7	(-220.15)
<i>Horas trabajadas al cuadrado</i>	0.0	(8.92)	0.0	(95.13)
<i>Tamaño de establecimiento</i>				
Pequeño (16-100 trab.)	9.2	(5.99)	8.8	(68.61)
Mediano (101-250 trab.)	9.3	(3.86)	9.9	(48.47)
Grande (251 y más trab.)	16.6	(9.94)	16.2	(109.69)

<i>Posición ocupacional</i>				
Empleadores	49.7	(14.4)	37.0	(128.87)
Trab. por cuenta propia	-19.6	(-10.19)	-13.4	(-75.77)
Constante	2.9	(68.29)	3.1	(692.16)
<i>N</i>	43,532		1,761,871	
R-cuadrado	0.346		-	
within	-		0.284	
between	-		0.388	
overall	-		0.365	
sigma_u	-		0.210	
sigma_e	-		0.580	
rho	-		0.116	

Fuente: a) Elaboración propia con base en los microdatos de la ENOE 3er trimestre de 2009. b) ENOE 1er trimestre de 2005-2017.

*Estimaciones de la regresión lineal semilogarítmica con errores estándar robustos. *t* de Student entre paréntesis. ¹Regresión semilogarítmica MCO. ²Regresión MCG con efectos aleatorios, datos panel. ³Nivel de significancia al 10%.

Los premios a la escolaridad en los años de estudio tienden a ser mayores en el segmento formal del mercado laboral. Probablemente ello se deba a la mayor presencia y calidad de los insumos complementarios a la escolaridad en el segmento formal que en el informal; dicho de otra manera, es más probable que en el segmento formal se encuentren las condiciones o insumos complementarios necesarios para que la educación tenga un alto rendimiento. Entre estos, Levin y Kelley (1997) mencionan: i) las nuevas inversiones, las cuales son un requisito fundamental para tomar ventaja de enfoques más productivos y de nuevas tecnologías; ii) nuevos métodos de organización del trabajo, los cuales son necesarios para tomar ventaja de la mayor capacidad productiva de los trabajadores más educados; iii) nuevos enfoques gerenciales o de dirección, los cuales apoyan la creación de enfoques más integrados de capacitación, desarrollo de productos, investigación, mercadotecnia, producción y financiamiento (Llamas y Garro, 2003: 168).

4.2 Capacitación para y en el trabajo

La capacitación es un proceso de aprendizaje a través del cual los individuos adquieren competencias laborales. La capacitación mejora sus expectativas de ingresos pero éstas pueden cumplirse o no dependiendo del funcionamiento del mercado laboral. Cada país tiene sus propias leyes, instituciones y normas que definen la división del trabajo entre los sectores público y privado en la satisfacción de las necesidades educativas y de capacitación. En México, el grado en el que el gobierno mexicano responde al interés público, ofreciendo los servicios educativos y de capacitación, está definido por la Constitución en su artículo tercero, por la Ley General de Educación y por la Ley Federal del Trabajo.

En México, en 2009, existían 43.3 millones de trabajadores subordinados y remunerados de las cuales sólo el 35.2% habían recibido algún tipo de capacitación (cuadro 4). La mayoría de los trabajadores capacitados se concentraba en el segmento formal de la economía, el cual capacitó más de tres veces que el segmento informal. En otro estudio (Llamas y Garro, 2003) se mostró que el porcentaje de población ocupada capacitada aumenta con el nivel de escolaridad y que en el segmento formal se capacita más que en el informal para cualquier nivel de escolaridad. Esa evidencia mostraba que las oportunidades para sobreponerse a las desventajas de un bajo nivel educativo son reducidas, y se reducen aún más si los trabajadores se incorporan al segmento informal de la economía. Los patrones observados de educación y capacitación posterior a la incorporación al mercado laboral indican que la brecha en competencias entre los más y los menos educados crece durante la vida laboral. Los trabajadores con menor nivel educativo son los que tienen menos posibilidades de recibir capacitación debido a que capacitarlos resulta más costoso.

Estudios previos de los premios monetarios a la capacitación indican que la capacitación en el trabajo es la que más retribuye a los trabajadores. Por ejemplo, Llamas y Garro (2003) encontraron para el período 1991-1996 que el premio, promedio anualizado de la capacitación en el

trabajo fue de 23.9%; Llamas y Garro (1995)¹² estimaron un premio de 21.6% en los ingresos laborales de un año de capacitación en el trabajo en el área metropolitana de Monterrey a inicios de la década de 1990. Así, la evidencia muestra que el premio anualizado a la capacitación en el trabajo es superior al de la escolaridad, tanto en el segmento formal como en el informal, en cada uno de los ciclos escolares. Estos resultados son similares a los obtenidos en investigaciones internacionales (Middleton, Ziderman y Van Adams, 1993; Freeman, 1994).

En este estudio se encontró que el premio monetario a la capacitación es muy bajo, positivo y estadísticamente significativo en el segmento formal, y estadísticamente no significativo para el segmento informal, en el año 2009. En el cuadro 4 el premio monetario a una hora de capacitación en el segmento formal aparece como 0.0 debido a su baja magnitud. El resultado estadístico fue 0.0002; si multiplicamos esta cifra por el número promedio de horas de capacitación (43.2) que recibe un trabajador formal, se obtiene un incremento promedio en el ingreso laboral del trabajador capacitado de 0.9%.

Los métodos de capacitación también pueden ser formales e informales. Los primeros, por lo general, consisten de un currículo, instructor y ambiente adecuado para llevar a cabo la capacitación. Los segundos se desarrollan de tal manera que el aprendizaje relevante para el trabajo se realiza a través de la experiencia —observación y repetición de las prácticas de los trabajadores expertos¹³— más que por medio de instrucción formal. La importancia de los métodos reside no tanto en las competencias que se transmiten sino en la legitimidad de las competencias aprendidas. Con la capacitación informal es más difícil para el trabajador mostrar que ha adquirido nuevas competencias o que ha elevado de nivel las que ya tenía. Este tipo de capacitación no puede incorporarse

12 La estimación se basó en una muestra de 2000 hogares o 3531 trabajadores del área metropolitana de Monterrey. La encuesta se realizó a mediados de 1993.

13 El mecanismo de transmisión de competencias laborales más antiguo es el aprendizaje a través de la práctica —“learning by doing”—, el cual sigue siendo importante en la formación de competencias laborales en las empresas y en las economías actuales. (Bell y Pavitt 1997: 95-96).

en las negociaciones colectivas entre trabajadores y empleadores porque es difícil argumentar que los trabajadores deben ganar más cuando adquieren competencias específicas que se aprenden principalmente por medio de la experiencia. Por lo contrario, cuando las competencias son transferibles y aprendidas a través de cursos formales es muy probable que resulten en reconocimientos en el lugar de trabajo.

Entonces, el premio a la capacitación en el segmento formal probablemente se debe a que los procesos de trabajo en dicho segmento son más complejos que los del informal, ello significa que los empleadores requieren una fuerza laboral más capacitada, lo cual los induce a establecer premios monetarios a los trabajadores capacitados para retenerlos y como estímulo para un mejor desempeño. Además, la presencia de sindicatos en el segmento formal es un factor que influye en la determinación de un premio positivo a la capacitación.

4.3 Experiencia laboral

La experiencia laboral se premia por varias razones. (1) Es una forma de retener al buen trabajador y disminuir la rotación de trabajadores en los establecimientos. (2) El trabajador con experiencia en el lugar de trabajo puede capacitar informalmente a los nuevos trabajadores. La forma de capacitar depende de cada empleador y de las características productivas de la empresa: tamaño, organización, especialidad requerida. Generalmente, los establecimientos pequeños capacitan de manera informal en el trabajo, los trabajadores de mayor experiencia capacitan a los nuevos en el uso de la tecnología y en la solución de los problemas cotidianos que se presentan en la producción. En los establecimientos grandes la capacitación se vuelve más formal, se utilizan las propias instalaciones, expertos e instalaciones externos.

Como puede observarse en el cuadro 4, en los dos periodos de estudio el premio monetario a la experiencia laboral fue mayor en el segmento formal que en el informal. En el año 2009, el premio monetario a un año adicional de experiencia laboral en el segmento formal fue 1%, cifra mayor a la equivalente del segmento informal, la cual fue de 0.3%.

Es decir, el premio a la experiencia en el segmento formal fue tres veces mayor al del segmento informal. Sin embargo, dicha relación bajó para el periodo 2005-2007 pues el premio monetario a la experiencia laboral en el segmento formal bajo, 0.8%, mientras que el premio en el informal se mantuvo en el mismo monto, 0.3%.

4.4 El premio monetario frente a otras variables

Formalidad

Los países en desarrollo se caracterizan por la dualidad en su mercado de trabajo, con un segmento formal y otro informal. En general, *ceteris paribus*, los ingresos de los trabajadores son más altos, en promedio, en el segmento formal. Así, en el caso de México, los resultados econométricos en los dos periodos analizados muestran un premio monetario positivo para los trabajadores del segmento formal: 15.5% para el 2009 y 4% para el periodo 2005-2017 (ver Cuadro 4). Este premio a la formalidad refleja factores institucionales (no especificados en el modelo) que diferencian la conformación de ambos segmentos. Por ejemplo, 1) la cobertura por la Ley de Salarios Mínimos de los trabajadores formales. Esto es, en el segmento formal el cumplimiento de la ley es mayor que en el informal, aunque su observancia no es generalizada. Hernández, Garro y Llamas (2000: 63) encontraron que el cumplimiento de la ley es bastante restringido en el segmento informal, lo cual contribuye a que una gran proporción de asalariados obtengan ingresos inferiores al mínimo. 2) La presencia de sindicatos crea un diferencial de ingreso a favor de los trabajadores en el segmento formal. Uno de los efectos de los sindicatos es el aumento del salario de los sindicalizados por arriba de su nivel de competencia (Panagides y Patrinos, 1994; Alarcón y MacKinley, 1995; Hernández, Garro y Llamas, 2000). 3) Otros factores institucionales relacionados con normas sociales, usos y costumbres en las empresas que afectan la determinación de los ingresos laborales; por ejemplo, la capacidad de pago de la empresa. Las empresas marginales en las industrias competitivas generalmente obtienen pocas ganancias y para sobrevivir tienen que pagar salarios tan bajos como les sea posible. Las empresas grandes, sobre todo las que tienen mercados protegidos,

por lo general obtienen mayores ganancias y tienen más capacidad para pagar mejores salarios que el resto, siempre que tengan otros objetivos adicionales al de maximizar las ganancias –tales como lograr buena imagen en la comunidad, tratar con paternalismo a los trabajadores, disminuir la rotación laboral (Lester, 1951: 63-64; Kaufman, 1988: 153-154)–.

Sexo

El trabajador hombre recibió un ingreso laboral por hora trabajada mayor en 13% y 17.6%, *ceteris paribus*, en 2009 y 2005-2017, respectivamente. Se tomó como grupo base a la mujer.

Estado civil

El trabajador casado recibió un ingreso laboral por hora trabajada mayor en 11.1% y 12.8% al que recibió el trabajador con otro estado civil, *ceteris paribus*, en 2009 y 2005-2017, respectivamente. Se tomó como grupo base a quienes tenían un estado civil distinto al de casado.

Horas trabajadas

Los resultados obtenidos sugieren una relación negativa entre el ingreso laboral (salario) de los trabajadores (formales e informales) y las horas trabajadas a la semana en los dos periodos de análisis. Es decir, a medida que trabajan una hora adicional reciben menos (2.5%) ingreso laboral. Es como si existiera una oferta laboral con pendiente negativa. Este resultado sugiere que los trabajadores tienen como objetivo un monto de ingreso necesario para el mantenimiento del hogar y, que a medida que ganan menos por hora, trabajan más para alcanzar dicho nivel de ingreso.

Tamaño de establecimiento

Los trabajadores formales e informales recibieron un mayor ingreso laboral a medida que aumentaba el tamaño del establecimiento. Así, quienes trabajaban en un establecimiento pequeño, mediano y grande,

recibieron alrededor de un 9%, 9.5% y 16.5% más de ingreso laboral que quienes trabajaban en un establecimiento micro, en ambos periodos de análisis. Se tomó como grupo base a los trabajadores en establecimientos micro.

Posición ocupacional

Los empleadores reportaron un ingreso por hora mayor al de los asalariados en un 49.7% y un 37% por ciento en el año 2009 y durante el periodo 2005-2017, respectivamente. Por el otro lado, los trabajadores por cuenta propia reportaron un ingreso laboral por hora menor al de los asalariados en un 19.6% y un 13.4% en el año 2009 y durante el periodo 2005-2017, respectivamente. Se tomó como grupo base a los trabajadores subordinados asalariados.

Conclusión

Los resultados de investigaciones empíricas, la teoría y el sentido común indican que una mayor escolaridad de la población favorece la formación de una fuerza laboral más y mejor capacitada y con mayores posibilidades de mejorar los procesos productivos. Esta es una verdad general que se manifiesta con múltiples matices según el contexto histórico, cultural y social de cada país. En nuestro caso, la inserción de México en la economía global se realiza con una trayectoria de bajo crecimiento económico –alrededor de 2.3% anual durante el periodo 2000-2017– y predominio de un bajo nivel de competencias laborales de la población económicamente activa. El bajo ritmo de crecimiento ocasionó que el segmento formal de la economía aumentara su participación en la población ocupada remunerada, pero sigue ocupando menos de la mitad de dicha población. Por su parte, el bajo nivel de competencias laborales se manifiesta en que más de la mitad de la población ocupada remunerada apenas alcanza un nivel de escolaridad de nueve años o menos, por lo cual constituye una población que resulta costoso capacitar.

La fuerza motriz de la actividad económica privada es la búsqueda de la máxima ganancia y la formación de la competencia laboral está definida y limitada por esta estrategia privada. Es cierto que una fuerza laboral con alto nivel de competencia eleva la productividad y competitividad de la empresa y la economía, pero no es la única fuente. Se ha señalado que una estrategia alternativa es reducir el costo laboral y el gasto en capacitación. Este parece haber sido el expediente utilizado por parte de las empresas mexicanas para lograr precios competitivos en el mercado global; así, se puede explicar la presencia de una población ocupada remunerada poco capacitada, la cual se concentra en el segmento formal.

Los resultados analizados apoyan la tesis de que el mercado laboral está segmentado y contradicen la concepción de que el segmento informal es una especie de “ejército de reserva” del segmento formal. En esta concepción se supone que los trabajadores adquieren experiencia y se capacitan en el segmento informal, elementos que se convertirían en “capital humano” cuando se muevan al segmento formal. El factor reserva significa trabajo en espera de ser incorporado en el segmento formal (Hallak y Caillods, 1981: 25). La posición en este trabajo es que el segmento informal es un rasgo estructural de las economías en desarrollo y, en el caso de México, su presencia, lejos de atenuarse, parece fortalecerse; debido a lo anterior, no existen posibilidades, en un futuro previsible, de que, por medio de los mecanismos de mercado, una parte importante de su fuerza laboral se incorpore al segmento formal.

Bibliografía

- Alarcón, D. y T. MacKinley. (1995). “The paradox of narrowing differentials and widening wage inequality in Mexico” en *Development and change*, volumen 28, número 3, pp. 505-530.
- Bell, M. y P. Pavitt, P. (1997). “Technological Accumulation and Industrial Growth” en D. Archibugi y J. Michie, *Technology Globalization and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 83-137.

- Carnoy, M. (2000). *Sustaining the New Economy: Work, Family, and Community in the Information Age*. Cambridge: Harvard University Press.
- Cerejido, M. (2004). *Por qué no tenemos ciencia*. México: Siglo XXI.
- Cunningham, W. y W. Maloney. (2001). "Heterogeneity among Mexico's Microenterprises: An Application of Factor and Cluster Analysis" en *Economic Development and Cultural Change*, volumen 50, número 1, octubre, pp. 131-156.
- Fägerlind, I. y L. Saha. (1983). *Education and National Development: A Comparative Perspective*. Oxford: Pergamon Press.
- Freeman, R. (1994). "How Labor Fares in Advanced Economies" en R. Freeman, *Working Under Different Rules*. Nueva York: Russell Sage Foundation, pp. 1-28.
- Gregory, P. (1986). *The Myth of Market Failure*. Washington: World Bank Research Publications.
- Hallak, J. y F. Caillods. (1981). *Education, Training and the Traditional Sector*. Paris: UNESCO/ IIP.
- Hernández, E.; Garro N. e I. Llamas. (2000). *Productividad y Mercado de Trabajo en México*. México: Plaza y Valdés.
- Joll, C.; McKenna, C.; McNabb, R. y J. Shorey. (1983). *Developments in Labour Market Analysis*. London: George Allen & Unwin.
- Kahneman, D. (2012). "The focusing Illusion" en J. Brockman (ed.) *This will make you smarter*. Nueva York: Harper Perennial, pp.49-50.
- Kaufman, B. E. (1988). "The Postwar View of Labor Markets and Wage determination" en B. E. Kaufman (comp.), *How Labor Markets Work. Reflections on Theory and Practice*. Lexington: Lexington Books, pp 485-500.
- Lester, R. (1951). *Labor and industrial relations, a general analysis*. Nueva York: Macmillan.

- Levin, H. y C. Kelley. (1997). "Can Education Do it Alone?" en A. Hasley, H. Lauder, P. Brown y A. Wells, *Education: culture, economy, and society*. Oxford: Oxford University Press, pp. 240-251.
- Llamas, I. (1989). *Educación y mercado de trabajo en México*. México: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- _____. (2018). "Educación y desarrollo socioeconómico: algunos temas fundamentales" en J. L. Calva (coord.), *Sistema Nacional de Educación, ciencia, tecnología y Competitividad*. México: Porrúa.
- Llamas, I. y N. Garro. (1995). "El rendimiento de la escolaridad, la capacitación y la experiencia laboral en el Área Metropolitana de Monterrey" en *Ensayos*, XIV, volumen 1, pp. 79-106.
- _____. (2003). "Trabajo, formalidad, escolaridad y capacitación" en E. De la Garza y C. Salas, *La situación del trabajo en México*, 2003. México: Plaza y Valdés, pp. 151-175.
- Maloney, W. (1997). "Labor Market Structure in LDCs: Time Series Evidence on Competing Views" en *International Bank For Reconstruction And Development Working Paper*, número 1940. Versión electrónica en https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=82948
- Middleton, J.; Ziderman, A. y A. Van Adams. (1993). *Skills for Productivity: Vocational Education and Training in Developing Countries*. Nueva York: Oxford University Press.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1987). *World Labor Report*, volumen 1. Génova: OIT.
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). (1997). *Estudios Económicos de la OCDE*. México 1996-1997. México: OCDE.
- Panagides, A. y H. Patrinos. (1994). "Union, non-union wage differential in the developing world: A case study of Mexico" en *World Bank, Policy Research Working Paper*, número 1269. Versión electrónica en <http://documents.worldbank.org/curated/en/973081468761413414/>

Union-nonunion-wage-differentials-in-the-developing-world-a-case-study-of-Mexico

- Rees, A. (1966). "Information networks in labor markets" en *America Economic Review*, vol. 56, pp. 559-566.
- Spence, M. (1973). "Job Market Signaling" en *The Quarterly Journal of Economics*, volumen 87, número 3, pp. 355-374.
- Sperber, D. (2012). "Cultural Attractors" en J. Brockman (ed.), *This will make you smarter*. Nueva York: Harper Perennial, pp. 180-1873.
- Thurow, L. (1975). *Generating Inequality*. Nueva York: Basic Books.
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. Nueva York: John Wiley & Sons.

