



11° SEMINARIO INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS

SALARIOS, DESIGUALDAD Y CRECIMIENTO



Konrad
Adenauer
Stiftung

idies

instituto de investigación y proyección
sobre economía y sociedad plural



VRIP

VICERRECTORÍA DE
INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala



VRIP
VICE-RECTORÍA DE
INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN

idies

Instituto de investigación y proyección
sobre economía y sociedad plural

11.º Seminario Internacional de Políticas Públicas

Salarios, desigualdad y crecimiento

Guatemala, octubre de 2017

La Fundación Konrad Adenauer (KAS) es una fundación política de la República Federal de Alemania allegada al partido Unión Demócrata Cristiana (CDU). La KAS trabaja a nivel nacional e internacional en pro de la democracia representativa, el Estado de derecho, de la Economía Social de Mercado, de la justicia social y de la integración regional.

Actúa y colabora con instituciones locales por medio de la formación y asesoría política.

Con sus publicaciones pretende contribuir al entendimiento y debate público sobre temas políticos y sociales.

En la región centroamericana está representada con oficinas en Guatemala, Honduras y Costa Rica.

Los contenidos del presente estudio no necesariamente expresan la opinión de la Fundación Konrad Adenauer.

Es permitida su reproducción parcial o total, siempre que se cite la fuente.

11.º Seminario Internacional de Políticas Públicas:
Salarios, desigualdad y crecimiento
1a. edición, 2017
Compiladora: Ana Victoria Peláez

Instituto de Investigación y Proyección sobre Economía
y Sociedad Plural -Idies- de la Universidad Rafael Landívar

Fundación Konrad Adenauer

Reservados todos los derechos de conformidad con la ley. No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su traducción, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y escrito de los titulares del *copyright*.

D. R. © Instituto de Investigación y Proyección sobre Economía
y Sociedad Plural -Idies- de la Universidad Rafael Landívar

Fundación Konrad Adenauer

Director del Idies: Wilson Romero
Representante de la
Fundación Konrad Adenauer: Ruben Alexander Schuster
Edición: Ana Victoria Peláez
Diagramación: Ingrid L. Estrada C.
Impresión: Editorial Kamar



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

Rector	Dr. Eduardo Valdés Barria, S. J.
Vicerrectora académica	Dra. Lucrecia Méndez de Penedo
Vicerrector de Investigación y Proyección	Dr. Juventino Gálvez Ruano
Vicerrector de Integración Universitaria	P. Julio Enrique Moreira Chavarría, S. J.
Vicerrector administrativo	Lcdo. Ariel Rivera Irías
Secretaria general	Lcda. Fabiola Padilla de Lorenzana

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOBRE ECONOMÍA Y SOCIEDAD PLURAL (Idies)

Director	Mgtr. Wilson Romero
Editora	Mgtr. Ana Victoria Peláez

Índice de contenido

	<i>Pág.</i>
Presentación	vii
I. Desigualdad en los ingresos laborales y crecimiento en los países en desarrollo.	
El caso de México, 1984-2017	
<i>Ignacio Llamas Huitrón</i>	
Introducción	1
1. Modelo de desarrollo y mercado laboral	1
2. Determinantes de ingreso laboral	5
3. Desigualdad en los ingresos laborales	8
4. Ingreso laboral y crecimiento	12
5. Conclusiones y reflexiones finales	13
Referencias	14
II. El trabajo no remunerado y su relación con los salarios en Guatemala	17
<i>Heydy López Lepe</i>	
Introducción	17
1. Origen y teorías del salario	17
2. Establecimiento del salario mínimo	18
3. Determinantes para el establecimiento de los salarios	18
4. La relación entre el trabajo no remunerado y los salarios	23
5. El proceso histórico de apropiación del trabajo no remunerado	25
6. El trabajo como un medio de sostenibilidad de la vida	26
Consideraciones finales	31
Referencias	32
III. Salarios de eficiencia y crecimiento	35
<i>Claudia Galán</i>	
IV. Aspectos generales sobre el salario mínimo y su aplicación en Guatemala	41
<i>Erick Aroldo Coyoy</i>	

Presentación

El Instituto de Investigación y Proyección sobre Economía y Sociedad Plural (IDIES)² de la Universidad Rafael Landívar (URL) y la Fundación Konrad Adenauer (KAS) presentan la memoria del 11º Seminario Internacional de Políticas Públicas, realizado el 18 de octubre de 2017 sobre el tema: “Salarios, desigualdad y crecimiento”.

Como resultado del evento, se presentan en esta publicación cuatro artículos extraídos de los temas presentados con el fin de aportar al debate sobre las políticas públicas y los aspectos que deberían ser priorizados en la gestión pública al respecto.

El primer artículo desarrolla el planteamiento presentado por el Dr. Ignacio Llamas Huitrón, profesor e investigador del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana de México en la conferencia inaugural titulada: **Desigualdad en los ingresos laborales y crecimiento en los países en desarrollo. El caso de México, 1984-2017**. El autor, con base en la experiencia de México, argumenta que en una economía con abundancia relativa de trabajo de bajo nivel de escolaridad y un mercado laboral flexible, se generan empleos de bajo ingreso laboral y baja tasa de desempleo abierto, propiciando un modelo de crecimiento basado en actividades intensivas en trabajo de bajo nivel de competencia o de escolaridad; así también, hace ver el impacto de este modelo en el crecimiento económico al desestimular la inversión en capital humano de alto nivel.

En el segundo artículo Heydy López, economista del Idies, se refiere a **El trabajo no remunerado y su relación con los salarios en Guatemala**. El análisis evidencia la relación entre el trabajo no remunerado y el establecimiento de los salarios, tomando en consideración que estos fueron creados, originalmente, para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, en la práctica, los salarios han sido utilizados como instrumento para bajar los costos de producción, desvinculándolos de todo aspecto social, particularmente de su vínculo con la satisfacción de las necesidades humanas y, por lo tanto, de la sostenibilidad de la vida.

Los dos últimos textos corresponden a las ponencias presentadas en el panel: **Salario mínimo: ¿Crecimiento o desarrollo?** por los economistas Claudia Galán y Erick Coyoy quienes, desde su experiencia en el sector privado así como también en la academia y el sector público respectivamente, plantearon aspectos importantes a considerar en el debate sobre el salario mínimo y su impacto en el crecimiento económico del país.

Las investigaciones realizadas por el IDIES en el ámbito de las políticas públicas, particularmente empleo y salarios, además de recopilar, procesar y analizar datos buscan explicar cómo los niveles salariales son determinados por una complejidad de aspectos que contrastan con los que han sido aceptados tradicionalmente desde la teoría neoclásica acerca de la productividad. En este sentido es sumamente importante el papel que ejercen, por ejemplo, la legislación y la institucionalidad encargada de velar por su cumplimiento en el país; así también, las diversas formas de discriminación y exclusión que se traducen en brechas salariales por género, etnia, ubicación geográfica, edad, entre otros. En el caso de Guatemala, un informe de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) reporta que la participación de la masa salarial en el PIB se redujo de 36.3% en 2001 a 32.8% en 2009³. El estudio también muestra una brecha creciente entre la productividad del trabajo y el salario real en el período 2003-2010.

2 Anteriormente (hasta 2015): Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales.

3 Abeles, Martín, Verónica Amarante y Daniel Vega. “Participación del ingreso laboral en el ingreso total en América Latina, 1990-2010”. Revista CEPAL 114, diciembre 2014. Págs. 31:52

En el marco de la situación descrita, resulta indispensable profundizar el análisis respecto a los factores determinantes de la tendencia descrita y evidenciar cómo los factores institucionales del mercado laboral contribuyen a explicar el aumento de la pobreza que se ha dado en el país entre 2006 y 2014, de conformidad con los resultados de las Encuestas de Condiciones de Vida (ENCOVI); a pesar del crecimiento económico promedio anual superior al 3% en el mismo período.

El Idies-URL y la Fundación Konrad Adenauer esperan que esta memoria del 11º Seminario Internacional de Políticas Públicas aporte elementos para la reflexión y el debate sobre el crecimiento económico, los salarios, y el papel que deben desempeñar la política pública en general y la laboral en particular, en la reducción de la pobreza y la mejora de las condiciones de vida en Guatemala.

Wilson Romero
Director IDIES-URL

Ruben Alexander Schuster
Representante
Fundación Konrad Adenauer

Desigualdad en los ingresos laborales y crecimiento en los países en desarrollo. El caso de México, 1984-2017

Ignacio Llamas Huitrón¹

Introducción

En esta investigación se argumenta que en una economía con abundancia relativa de trabajo de bajo nivel de escolaridad y un mercado laboral flexible, como lo es el caso de México, se generan empleos de bajo ingreso laboral y baja tasa de desempleo abierto. Este contexto es propicio para un modelo de crecimiento basado en actividades intensivas en trabajo de bajo nivel de competencias o de escolaridad, como lo son las actividades de ensamble y maquila. Una consecuencia de ese modelo puede ser la baja en los premios monetarios de los niveles superiores de escolaridad y, por lo tanto, una baja en el estímulo de la población a invertir en capital humano de alto nivel. En el caso de México, en las últimas dos décadas se observó una caída no sólo en los premios monetarios a la escolaridad de nivel superior sino también en los salarios medios reales de los trabajadores con niveles de escolaridad superior, lo que ocasionó una reducción en la desigualdad de los ingresos laborales y en la masa salarial real en la economía. Esta última caída presionó a la baja a la tasa de crecimiento de la economía mexicana.

1. Modelo de desarrollo y mercado laboral

La dinámica mundial impuesta por los intereses de las grandes corporaciones ha creado, a grandes rasgos, dos modelos de crecimiento: uno, cuyo rasgo distintivo es generar conocimiento que se exprese en cambio tecnológico sesgado a favor de trabajadores de altos niveles de competencia, capaces de crear innovaciones en la búsqueda de la ventaja competitiva de los empleadores. Este modelo de crecimiento se expresa en altos premios

monetarios a la escolaridad de nivel superior en relación con los premios que reciben los trabajadores con niveles de escolaridad media o baja. Una consecuencia de este modelo ha sido una mayor desigualdad en la distribución de los ingresos laborales de los países desarrollados.

El otro modelo de crecimiento tiene como rasgo distintivo el bajo nivel de competencias laborales. En él², las empresas tratan de lograr la mayor competitividad económica posible por medio, al menos parcialmente, de la reducción de costos laborales. Este modelo ha sido atractivo para los inversionistas por la abundancia relativa de trabajadores de bajas competencias laborales, así también por la flexibilidad de los ingresos laborales (flexibilidad de salarios y prestaciones a la baja) y de la fuerza laboral (con empleo de tiempo parcial, temporal, por contrato por tiempo y obra determinada) y por la declinación del poder de los sindicatos. Se trata de un modelo propicio para las actividades de producción en serie, para el ensamblado de bienes duraderos (automóviles y aparatos electrónicos) y, en general, para la maquila.

El modelo mexicano de desarrollo se caracteriza por su bajo nivel de competencias y salarios, la escasa producción de innovaciones en el sector

¹ Profesor –investigador del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa. Email: llamas.huitron@gmail.com.

² Esta caracterización es similar a lo que Brown y Lauder (1997) tipificaron como la *ruta neofordista* del desarrollo. Esta ruta tendría las siguientes características principales: 1) la mayor competitividad se logra por medio de ganancias en productividad y reducción de los costos laborales; 2) el atractivo para la inversión consiste en lograr una mayor flexibilidad del mercado laboral por medio de la declinación en prestaciones, salarios y poder de los sindicatos; 3) la producción en masa de productos estandarizados con trabajadores de bajas competencias y bajos salarios; 4) la organización de la producción con flexibilidad numérica de los trabajadores; 5) la fragmentación (polarización) de la fuerza laboral en un grupo profesional directivo y la fuerza laboral flexible (con empleos de tiempo parcial, temporales, por contrato por tiempo y obra determinada); 6) la capacitación de los trabajadores está orientada por la demanda de bienes finales y depende, por lo tanto, de los cambios en las condiciones de mercado.

productivo y la ausencia de un papel estratégico del estado en el diseño de políticas industriales. En este modelo de desarrollo, el sector productivo guiado por las fuerzas del mercado no ha generado los puestos de trabajo suficientes para emplear los recursos humanos de alta calidad que forma el sistema educativo y de capacitación, provocando con ello su subocupación o su emigración hacia otros países, principalmente hacia Estados Unidos.

El mercado del trabajo funciona de manera diferente al mercado de cualquier otra mercancía porque está regulado por leyes y reglas institucionales que definen y limitan su operación. Cada sociedad ha impuesto limitaciones institucionales al funcionamiento del mercado laboral debido a consideraciones de equidad y de legitimidad de sus gobiernos. Así, en la determinación de los ingresos laborales (salarios) y del nivel de empleo operan las leyes de oferta y demanda; pero estas leyes no son las únicas, también intervienen las leyes laborales (leyes de salario mínimo, seguridad social, despido) y los sindicatos.

El funcionamiento del mercado de trabajo en México es flexible y relativamente eficiente en la asignación del trabajo. Diversos estudios (Gregory 1986; Maloney 1997; Maloney y Cunningham 1997; 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. También consideran que las regulaciones institucionales no han distorsionado seriamente el precio del trabajo, el cual se ha establecido a los niveles de su costo de oportunidad (Gregory 1986: 268). Así, los estudios dan cuenta de un mercado flexible y adaptable tanto a las perturbaciones cíclicas como a las tendencias históricas de largo plazo.

En el caso de México, los mecanismos de ajuste del mercado de trabajo han sido cuatro:

- a) el sector informal, el cual absorbe el exceso de la oferta laboral;
- b) la alta flexibilidad del salario en los sectores formal e informal, lo cual evita el despido durante la depresión económica;
- c) la migración, la cual reduce la presión demográfica de la oferta de trabajo; y

- d) la flexibilidad del tamaño de la población activa urbana que “parece responder a las variaciones en el empleo en el corto plazo, aminorando así los efectos de los choques sobre el desempleo abierto. Una parte de la población rural que migra a las zonas urbanas en períodos de expansión es susceptible de regresar a las zonas rurales cuando disminuyen las oportunidades de trabajo” (OCDE 1997: 16 y 79)³.

El resultado de la operación de estos mecanismos de ajuste ha sido la creación de empleos precarios, informales, en empresas micro y pequeñas, en trabajo de tiempo parcial y de bajo salario.

En el cuadro 1 se observan algunas tendencias de mediano y largo plazo de ciertas variables relacionadas con el funcionamiento del mercado laboral. Por ejemplo:

- 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 sectores 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 por ciento de la población formal e informal⁴, respectivamente.
- b) La tasa de sindicalización de la PORA disminuyó de 18.1 en el primer trimestre de 2005 a 13.2 por ciento 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 por ciento del salario promedio de los trabajadores formales; para el primer trimestre de

³ Así, la migración interna facilita el equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo a nivel regional y sectorial, “dirigiéndose normalmente hacia las regiones y sectores con más dinamismo... y en periodos de recesión como el de 1995, cuando la situación de los mercados laborales se deteriora, los flujos hacia los centros urbanos tiende a disminuir” (OCDE 1997: 89).

⁴ 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.

2017 dicha cifra había aumentado a 63 por ciento. 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 informales (-4%) entre los años y trimestres mencionados.

- d) En el período analizado, el salario mínimo real disminuyó en alrededor de 6.5 por ciento.
- e) El número de trabajadores nacidos en México y que forman parte de la población económi-

camente activa en Estados Unidos aumentó como porcentaje de la PEA en México. Así, en 1995 esos trabajadores representaban el 10.7 por ciento de la PEA mexicana y en 2017 representan el 14.4 por ciento.

- f) Finalmente, la tasa de desempleo abierto en México ha sido relativamente baja, fluctuando entre 5.2 y 2.5 por ciento en el período de análisis; con excepción de 1995 (6.9 por ciento), año en que inició una aguda crisis económica en el país.

Cuadro 1
Evolución de variables relevantes del mercado laboral. México 1995-2017

Año	PORA ¹ /PO (%)	PORA F ² /PO (%)	Sindicali- zación (%)	Ingreso jornada (\$ 2010; 8 hrs*)	Salario míni- mo (\$ 2010)	PEA México*** (millones)	PEA Méx/US- PEA Mex (%)**	Tasa desempleo abierto*** (%)
1995	52,43	29,45	n/d	146,02 276,64	68,16	35,06	10,7	6,9
1997	53,03	28,84	n/d	119,90 234,27	61,05	37,44	10,8	4,1
1999	56,03	31,84	n/d	123,09 230,18	59,31	38,23	11,9	2,5
2001	57,64	33,75	n/d	156,92 274,09	60,08	39,06	12,8	2,6
2003	57,67	32,61	n/d	172,82 283,82	60,06	40,42	15,7	3,0
2005	59,08	34,12	18,13	174,48 304,05	59,21	43,18	15,6	3,5
2007	60,44	34,88	17,95	186,37 328,81	58,75	45,57	15,7	3,3
2009	62,28	34,92	16,35	174,14 302,56	56,67	47,45	16,1	5,1
2011	62,37	34,48	15,60	168,91 283,91	57,48	49,48	15,7	5,2
2013	62,91	35,40	14,70	170,18 291,41	57,71	51,90	15,1	5,0
2015	63,99	36,28	13,79	162,95 264,99	59,41	52,62	14,2	4,3
2017	64,84	36,53	13,15	165,98 265,08	3,83	54,07	14,4	3,5

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 por hora de los trabajadores informales y la segunda a los formales. **CONAPO con pase en U.S. Census Bureau, Current Population Survey (CPS), marzo de 1994-2016. Integrated public Use Microdata Series (IPUMS) EUA, Minneapolis: Universidad de Minesota. Fecha de consulta: 07/10/2017. ***Presidencia de la República 5o. Informe de Gobierno Anexo Estadístico p. 495. <http://www.presidencia.gob.mx/quintoinforme/> Fecha de consulta: 07/10/2017.

1 PORA incluye a los trabajadores asalariados. 2 PORA F incluye a los trabajadores 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 del 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: la reforma formaliza 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 de-

rechos de los trabajadores), los contratos de formación inicial (capacitación y puesta a prueba de los trabajadores).

El cuadro 2 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 por ciento 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 escolaridad⁵ en la clasificación de los distintos tipos de contrato.

Cuadro 2
Población ocupada remunerada por tipo de contrato y nivel educativo (%). México

Contrato	Nivel educativo	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, 1996 y 2016. La población asalariada remunerada se clasificó en tres niveles educativos: básico (1 a 9 años de escolaridad), medio (10 a 12 años de escolaridad) y superior y más (13 a 24 años de escolaridad).

⁵ 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 y más (13 a 24 años de escolaridad).

Las consecuencias sociales de un mercado laboral flexible son múltiples. Para Carnoy (2000) este mercado flexible 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 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) 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 trabaje 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 y, en Estados Unidos, una alta fracción de la población de jóvenes afroamericanos y latinos en prisión. 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.

2. Determinantes de ingreso laboral

La información estadística de los países permite analizar algunos de los principales determinantes del ingreso laboral. Estos determinantes se pueden clasificar como las características personales

—sexo, edad, escolaridad, posición en el hogar, estado civil—, las características de mercado —ocupación, posición en el trabajo, actividad y tamaño de la empresa empleadora— y las características idiosincrásicas de la localidad, región o país. Diversos estudios han mostrado que esas variables ocasionan diferencias significativas en los ingresos entre naciones y regiones del mundo (Barro, 1997) y en el interior de cada país (Milligan y Sala-i-Martin, 1995; Hernández y Llamas, 2006).

En el análisis de los determinantes del ingreso laboral existe una serie de hechos estilizados—o sea, evidencias que se presentan sistemáticamente en la investigación empírica. Por ejemplo, los siguientes:

- 1) Una vez controlados los ingresos laborales por características personales—diferentes al género—, por características de mercado del último empleo y por características idiosincrásicas de las regiones, se encuentra un diferencial de ingreso a favor del hombre ocupado en relación con la mujer ocupada. La persistencia de tal discriminación tiene fundamentos de carácter social y económico, tal como lo expresan las distintas hipótesis teóricas sobre el gusto por la discriminación, los costos de información, el diferente patrón de acumulación de capital humano por género, la segmentación del mercado laboral, el ingreso familiar y el sistema patriarcal (Garro y Rodríguez, 1995).
- 2) El rendimiento a la escolaridad es positivo y significativo. La teoría del capital humano explica este hecho porque concibe a la escolaridad (Becker, 1964) como un proceso de adquisición de competencias laborales productivas por parte del trabajador, lo cual aumenta su productividad y, por lo tanto, su ingreso.
- 3) Los trabajadores casados o en unión libre, así como los jefes de familia, tienen un ingreso mensual promedio superior a los trabajadores con otro estado civil o posición en el hogar. La persistencia de este hallazgo se ha fundamentado en características de mayor responsabilidad, disciplina y estabilidad en el empleo de los casados o de los que viven en unión libre (Llamas, 1989).
- 4) El ingreso laboral promedio de los trabajadores aumenta con el tamaño del establecimiento.

Este hecho se explica porque, en general, el aumento de la relación capital/trabajo a medida que aumenta el tamaño del establecimiento tiene un efecto positivo en la productividad y el ingreso de los trabajadores (Llamas, 1989; Hernández Laos, Garro y Llamas, 2000).

La determinación de los ingresos laborales no ha sido explicada por ninguna teoría. La teoría del capital humano enfatiza la oferta laboral: las características productivas de las personas (Schultz, 1961; Becker, 1964); la teoría de filas enfatiza la demanda laboral: la tecnología y la infraestructura productiva del empleador (Thurow 1975); y la teoría institucionalista enfatiza la regulación del mercado laboral: leyes de protección al trabajador, sindicatos, segmentación del mercado laboral, usos y costumbres que forman parte de la cultura laboral de una sociedad. Cada teoría pone énfasis en algunas características personales de los trabajadores o del mercado laboral, e ignoran otras. Pero las investigaciones empíricas sobre los determinantes del ingreso laboral, generalmente, tienen que tomar en

cuenta todas las variables que puedan integrarse estadísticamente en la investigación. Para ello, por lo general, se utilizan funciones de ingreso, las cuales se han desarrollado a partir del trabajo pionero de Mincer (1974).

El uso de funciones de ingreso para estimar el efecto de las variables medibles sobre el ingreso laboral es un reconocimiento de que todas las teorías del mercado laboral contribuyen a nuestro entendimiento de las fuerzas de mercado, tecnológicas e institucionales que determinan los ingresos laborales.

Para ilustrar lo anterior, se utilizó un modelo econométrico semi-logarítmico con datos panel de determinación del ingreso laboral para el período 2005-2017. Se utilizó el conjunto de datos de corte transversal del primer trimestre de cada uno de esos años con bases de datos de la población remunerada asalariada. Se aplicó un modelo econométrico de mínimos cuadrados generalizados con efectos fijos⁶ (MCGEF). El modelo que se aplicó fue el siguiente:

$$\ln y_{it} = \beta_0 + \beta_1 AH_{it} + \beta_2 E_{it} + \beta_3 S_{it} + \beta_4 Ec_{it} + \beta_5 F_{it} + \beta_6 T1_{it} + \beta_7 T2_{it} + \beta_8 \ln Si_{it} + \beta_9 Sm_{it} + u_{it}$$

Donde:

$\ln y_{it}$ = logaritmo natural de los ingresos laborales por hora del trabajador i en el año t

AH_{it} = Ajuste Heckman para el trabajador i en el año t ; variable explicativa de la influencia en el ingreso laboral de la probabilidad de estar ocupado de acuerdo con los atributos personales de cada trabajador ocupado remunerado asalariado

E_{it} = años de escolaridad

S_{it} = variable dummy con valor 1 si es hombre y 0 si es mujer

Ec_{it} = estado civil del trabajador i en el periodo t ; variable dummy con valor 1 si es casado o vive en unión libre y 0 cualquier otro estado civil

F_{it} = variable dummy con valor 1 si el trabajador es formal y 0 si es informal

$T1_{it}$ = variable dummy con valor 1 si el trabajador labora en un establecimiento grande y 0 si labora en otro tipo de establecimiento⁷

$T2_{it}$ = variable dummy con valor 1 si el trabajador se emplea en un establecimiento mediano y 0 si se labora en otro tipo de establecimiento

$\ln Si_{it}$ = logaritmo del salario mínimo en la región en que se encuentra ocupado el trabajador i en el periodo t

u_{it} = error aleatorio asociado al ingreso laboral del individuo i en el periodo t .

6 Se eligió efectos fijos después de realizar una prueba de Hausman a fin de evaluar la pertinencia de usar efectos fijos en lugar de aleatorios (Cameron y Trivedi, 2009).

7 Se definió como establecimiento grande el que emplea 251 o más trabajadores; establecimiento mediano el que emplea entre 51 y 250 trabajadores; y micro y pequeño el que emplea 50 o menos trabajadores.

Los resultados econométricos se muestran en el cuadro 3. Como se puede observar, un año adicional de escolaridad durante el período de estudio aumentó, en promedio, en 6 por ciento el ingreso laboral. Además, el ser trabajador asalariado hombre reportó, en promedio, un 3.3 por ciento de ingreso adicional en relación con la mujer trabajadora, manteniendo los demás atributos personales y de mercado constantes. Asimismo, un trabajador casado recibió, en promedio, un 17.9 por ciento más de ingreso que los trabajadores con otro estado civil.

Los resultados muestran que un trabajador asalariado en el sector formal recibe, en promedio, un ingreso laboral mayor en 12.1 por ciento que uno informal. Asimismo, se muestra que a medida que aumenta el tamaño del establecimiento, el trabajador asalariado gana en promedio más, aunque no mucho más. Así, los trabajadores asalariados ocupados en establecimientos de tamaño mediano apenas ganaron en promedio uno por ciento más, y los ocupados en establecimientos grandes un siete por ciento más, que quienes trabajaban

en establecimientos micro y pequeños. Los asalariados sindicalizados obtuvieron en promedio 32 por ciento más de ingreso salarial que los no sindicalizados. Aunque el porcentaje de asalariados sindicalizados se ha reducido en los últimos años, esta evidencia muestra que el premio es monetariamente importante. Finalmente, el incremento en uno por ciento del salario mínimo aumenta, en promedio, los ingresos laborales en 2.2 por ciento.

El relativamente bajo R^2 que habitualmente se obtiene en las estimaciones de una función de ingresos laborales indica que, aunque los efectos parciales estimados proporcionan información estadísticamente significativa, solo se logra explicar un relativamente bajo porcentaje (en este caso, 28%) de la desigualdad en la distribución de un bien económico (en este caso el ingreso laboral de los asalariados). El uso de datos panel permite afirmar que la desigualdad en los ingresos laborales en los años considerados (estimador within) es mayor que los cambios en dicha desigualdad a través de esos años (estimador between).

Cuadro 3
Determinantes del ingreso laboral en México 2005-2017

Ingreso por hora (log)	Coeficiente	Error estándar robusto	z	P>[z]
Ajuste Heckman	0,982	0,524	1,87	0,085
Escolaridad (años)	0,060	0,001	60,25	0,000
Sexo (1=hombre)	0,033	0,003	9,88	0,000
Estado civil casado	0,179	0,005	36,82	0,000
Empleo formal	0,121	0,013	9,04	0,000
Tamaño de establecimiento grande	0,069	0,004	19,22	0,000
Tamaño de establecimiento chico	0,010	0,004	2,25	0,044
Sindicalización	0,317	0,007	44,49	0,000
Salario mínimo (log)	2,211	0,139	15,94	0,000
Constante	-12,847	0,888	-14,47	0,000
sigma_u	0,114			
sigma_e	0,559			
rho	0,040			
R-sq				
within	0,305			
between	0,188			
overall	0,283			
N	1171536			
Number of groups	13			
F(9,12)	17771,49			

Fuente: Estimaciones propias con base en los microdatos de la ENOE primer trimestre de 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017.

3. Desigualdad en los ingresos laborales

La desigualdad en la distribución de los ingresos laborales es resultado de una combinación de factores institucionales (ley de salarios mínimos, formalidad), personales (escolaridad, sexo) y de mercado laboral (ocupación, tamaño de establecimiento). En las variables personales, merecen mención especial las credenciales educativas (escolaridad). Estas últimas serían un indicador de que el portador de ellas posee, según sus credenciales, un determinado nivel de productividad o desempeño potencial (capital humano, Schultz, 1961; Becker, 1964), habilidades o capacidades productivas innatas (de las cuales la credencial sería un filtro en Arrow, 1973 o una señalización en Spence, 1973), o bien de costos de capacitación (Thurow, 1975). Piketty (2014) sugirió que la hipótesis que relaciona las variables educación e ingresos con la desigualdad puede tener mayor capacidad explicativa en la parte baja y media de la distribución de los ingresos laborales, y que en la parte alta de la distribución, la explicación más plausible de la desigualdad se vincularía más con variables institucionales y no con niveles de escolaridad (García, 2017).

En las últimas tres décadas, en las economías desarrolladas y en algunas en desarrollo se observó una mayor desigualdad en los ingresos laborales (Piketty, 2014, 2015; Piketty y Saez, 2003), fenómeno que trata de explicar principalmente dos enfoques: por un lado, el enfoque neoclásico de mercado, el cual establece que fue el crecimiento de la demanda por trabajo sesgada a favor de mayores habilidades, la causa del aumento en la desigualdad de los ingresos laborales (Katz y Murphy, 1992; Bound y Johnson, 1992; Juhn et al., 1993; Acemoglu, 2002; y Autor et al., 2003, 2005, 2008, 2010). Por el otro lado, el enfoque institucionalista (Lemieux, 2006 y 2007; Fortin et al., 2012; Card y DiNardo, 2002) considera que los factores institucionales (ley de salario mínimo, tasa de sindicalización) tienen un efecto significativo sobre la desigualdad del ingreso laboral salarial, especialmente en el extremo más bajo de la distribución y reconocen que en la parte alta de dicha distribución los retornos a la educación, derivados de una demanda sesgada a favor de los trabajadores más educados o con mayores habilidades, han aumentado la desigualdad en dichos ingresos.

Estudios recientes sobre la desigualdad en México permiten identificar las variaciones que ésta ha experimentado. Considérense dos periodos de interés: a) de la década de 1980 hasta mediados de la década de 1990; b) segunda mitad de la década de 1990 hasta principios del año 2017.

3.1 Período de aumento de la desigualdad: década de 1980 hasta mediados de la década de 1990

Diversos autores encuentran que la desigualdad en México aumentó durante la década de 1980 hasta mediados de la década de 1990 (Harrison y Hanson, 1999; Cragg y Epelbaum, 1996). Algunos resultados sugieren que los factores institucionales y los incrementos en la demanda relativa de trabajadores calificados (trabajadores con educación media y superior) explican el incremento en la desigualdad del ingreso laboral por hora en el período 1989-1994 (Harrison y Hanson, 1999; Bosch y Manacorda, 2010). Garro et al. (1997) encuentran que, durante 1987-1993, la desigualdad en los ingresos laborales se acentuó. Los cambios que se observaron en tres dimensiones primarias —sexo, educación y experiencia laboral— jugaron un importante papel en la explicación del aumento en la desigualdad. Primero, se observó un incremento en los diferenciales salariales por sexo: aumentó la razón del salario promedio de hombres con respecto al de las mujeres. Segundo, se incrementó el diferencial salarial de los trabajadores más educados, en especial los que tienen estudios superiores, con respecto a los que tienen menor nivel de escolaridad. Este hecho es consistente con el argumento de que en este período aumentó la demanda relativa de trabajadores con educación superior. Tercero, los salarios promedio de los trabajadores con mayor edad aumentaron en relación con los percibidos por los trabajadores más jóvenes.

En un estudio realizado por Cragg y Epelbaum (1996) se concluye que la creciente dispersión salarial surge predominantemente de los cambios en la demanda sesgada hacia las habilidades, aunque no pueden ignorarse los efectos de los cambios en la oferta. Durante el período de estudio 1987-1993 en México, se observó que los salarios urbanos para los trabajadores capacitados (capacitación = educación + experiencia) aumentaron con mayor rapidez que los salarios de los no capacitados. Los

autores concluyen que: (1) el cambio técnico sesgado hacia las habilidades es una fuente importante del crecimiento en la dispersión salarial; (2) la oferta y la demanda son menos elásticas para los más capacitados; y (3) el trabajo capacitado es más complemento del capital que el trabajo no capacitado; por ello, la baja en el precio del capital durante el período de análisis impulsó la demanda del trabajo capacitado y es parte de la explicación de la mayor dispersión salarial.

En resumen: ¿Cuáles fueron las causas principales que originaron los cambios en la desigualdad en la década de 1980 y la primera mitad de la década de 1990? Una explicación postula que los cambios en la estructura de los ingresos laborales en ese período se generaron principalmente por cambios en las demandas relativas de trabajo en favor de los trabajadores más educados, más especializados y del sexo masculino, en detrimento de los menos educados, menos especializados y del sexo femenino (este último factor es el señalado por Garro et al., 1997). Una variante de esta hipótesis asegura que el cambio tecnológico —en especial, la introducción de computadoras— probablemente explica el aumento en la demanda relativa de trabajadores más educados y flexibles, así como la disminución en la demanda de trabajo físico y menos educado (Davis y Haltiwanger, 1991; Mincer, 1991). Una segunda hipótesis explica los cambios en los salarios relativos como consecuencia de cambios en la demanda de productos, los cuales han desplazado trabajo en las manufacturas y han aumentado la demanda en sectores que son más intensivos en trabajo educado y femenino (Murphy y Welch, 1991). Otras explicaciones se enfocan en cambios en las instituciones laborales tales como en la reducción del poder de los sindicatos (Freeman, 1991) y en la erosión en el valor real del salario mínimo (Blackburn, Bloom y Freeman, 1990).

3.2 Período de declinación de la desigualdad en los ingresos laborales: segunda mitad de la década de 1990 hasta principios de 2017

A partir de la segunda mitad de la década de 1990 la desigualdad comenzó a declinar (García, 2017). Así, en el período 1994-2017, los factores institucionales, como la erosión del salario mínimo real

y un aumento en la oferta del trabajo más escolarizado mayor que el aumento en su demanda ocasionaron una declinación de la desigualdad salarial⁸, ya que provocó una caída de los ingresos reales de los más escolarizados. Entonces, si el aumento en los rendimientos en la escolaridad en sus niveles más altos había contribuido al aumento en la desigualdad en la década de 1980 y la primera mitad de la de 1990, la reducción relativa de dichos rendimientos en el segundo período jugaría una parte importante en la reducción de la desigualdad.

Las dos fases de la evolución de la desigualdad en México en el periodo 1984-2017 pueden explicarse por las trayectorias de los premios monetarios de los distintos niveles de escolaridad. En la gráfica 1 se presenta el premio monetario de un año adicional de escolaridad, el cual resultó de alrededor de seis por ciento; el premio fue estimado con la función de ingresos especificada en el punto 2. En dicha gráfica también se presenta la estimación de los premios para los niveles de educación media superior y superior en relación con el nivel de educación básica (grupo base), los cuales se obtuvieron de la aplicación de una función de ingresos similar a la especificada en el punto 2⁹. Como puede observarse en la gráfica 1, se pueden identificar las dos fases en la tendencia general de la desigualdad de los ingresos laborales.

Se observa, nuevamente, una fase de incremento en la desigualdad en la década de 1980 y que abarca hasta 1991. En este período lo más probable es que el aumento se deba a un cambio tecnológico introducido en la economía mexicana a través de la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, en particular, la introducción de computadoras. Este hecho

8 Un estudio señala que la clave principal para hacer un análisis sobre desigualdad salarial en México radica en considerar dos fases: la desigualdad salarial antes y después del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (Campos-Vázquez, 2013: 253). En este estudio se señala que los factores institucionales tales como la ley de salario mínimo y la presencia de sindicatos dejan de tener influencia en los cambios en la desigualdad salarial después del TLC (período 1996-2006) debido a que estos factores mantienen un comportamiento constante durante el período.

9 Para estimar los premios monetarios por nivel de escolaridad la variable continua años de escolaridad se sustituyó por dos variables dummies: una para representar el nivel de educación media superior (10-12 años de escolaridad) y otra para representar a la educación superior (13 o más años de escolaridad); el grupo base fue educación básica (1-9 años de escolaridad).

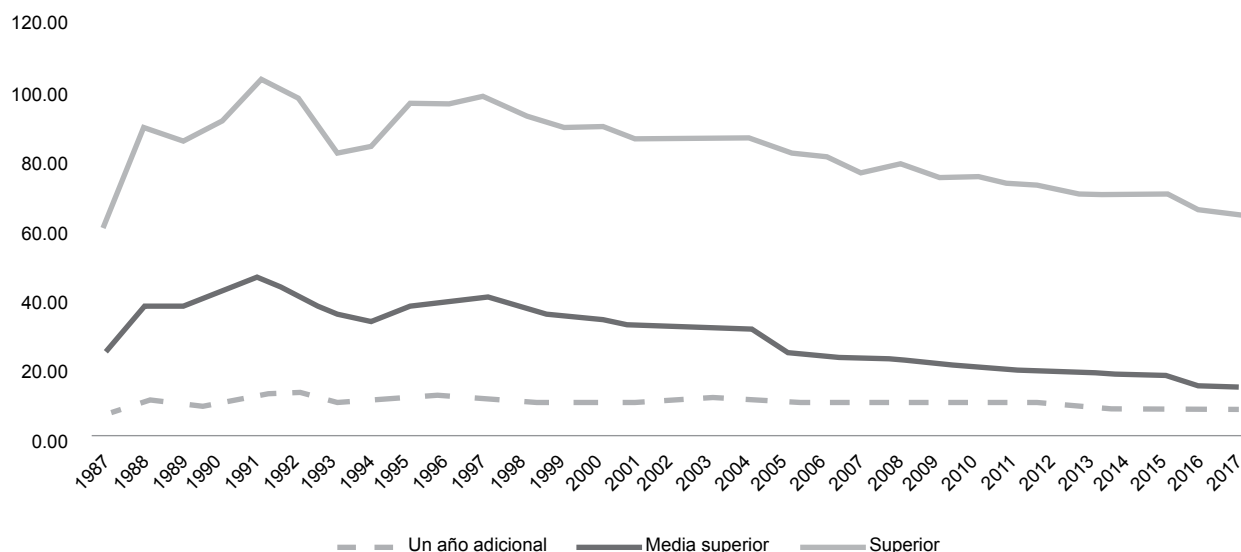
habría aumentado la demanda relativa de trabajadores más educados en relación con la demanda de trabajo físico y menos educado (como argumentaron algunos autores ya citados: Davis y Haltiwanger, 1991; Mincer, 1991). Esto es, la fase de aumento en la desigualdad se habría generado por un choque externo: la introducción de nuevas tecnologías. El impacto de dicha introducción inicia su declinación a partir de 1992, lo cual se refleja en la caída en los premios monetarios de los trabajadores con educación media superior y superior; es como si dicha caída fuera una señal de la crisis económica que se iniciaría en diciembre de

1994. Esa caída continuó después de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y continúa hasta nuestros días.

Igualmente, en la gráfica 1 se observa una fase de caída en la desigualdad que se inicia en 1992, después se agudiza durante la crisis que se inicia a partir de diciembre de 1994 para luego recuperar el nivel que marcaba la tendencia de la caída iniciada en 1992. Esto significó que una vez agotado el efecto de la introducción de nuevas tecnologías, el modelo de desarrollo continuó siendo intensivo en mano de obra con bajo nivel de escolaridad.

Gráfica 1

Población ocupada remunerada asalariada. Premios monetarios a un año adicional de escolaridad promedio; al ciclo de educación media superior y al ciclo de educación superior (porcentaje de ingreso laboral por hora). México 1987-2017



Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos de las ENEs 2o. trimestres de 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003 y 2004; ENOE trimestre y año 105 106 207 208 109 110 111 112 113 114 115 116 y 117; y microdatos de las ENEUs 2o. trimestres de 1987, 1988, 1989, 1990, 1991, 1992, 1993 y 1994.

Para analizar los cambios recientes en la explicación de la desigualdad por las variables incluidas en el modelo de determinación de los ingresos laborales, se construyó un modelo de corte transversal de descomposición de la varianza del logaritmo natural de los ingresos laborales para los años de 2005 a 2017. Este modelo permite obtener los efectos netos de las variables que

explican los cambios en la desigualdad salarial, así como estimar qué porcentaje de la desigualdad es atribuido a variables no observables (Fields, 2002; Gallegos, 2007 y 2011; García, 2017). En esta aplicación, la varianza del logaritmo del ingreso laboral por hora es una medida de desigualdad (Mood, Graybill y Boes, 1974).

Cuadro 4
Descomposición de la varianza del logaritmo del ingreso laboral por hora
a partir de funciones semilogarítmicas de ingreso. México 2005-2017 (%)

Variables	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Probabilidad de PORA*	-3,0	-2,3	-1,4	-1,6	-1,7	-1,0	-1,0	-0,6	-0,8	-0,6	-0,6	0,4	0,4
Educación media superior	0,5	0,5	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2
Educación superior	20,8	22,2	20,1	20,8	20,3	20,2	19,2	19,4	18,0	18,0	18,1	16,7	17,3
Hombre	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Casados	1,7	1,7	1,7	1,7	1,3	1,6	1,4	1,5	1,3	1,4	1,4	1,3	1,2
Empleo formal	9,7	9,5	7,7	7,8	7,8	6,8	6,4	5,5	5,5	5,6	5,3	4,6	4,8
Establecimiento grande	0,9	1,1	1,1	0,8	1,4	1,3	1,1	1,4	1,2	1,2	1,3	1,3	1,5
Establecimiento mediano	-0,1	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,2	0,1
Sindicalizado	4,4	4,1	4,0	4,2	5,3	4,9	5,2	5,0	4,7	4,4	4,7	3,7	3,9
Salario mínimo real (log) (\$1994)**	0,8	1,5	1,4	1,0	0,9	0,9	0,8	0,8	1,0	0,8	0,7	n/a	n/a
Residuo	64,4	61,5	65,2	65,1	64,6	65,3	66,6	67,2	69,0	69,5	69,2	72,0	71,0
Total	100	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia con base en ENOE primer trimestre de 2005-2017, excepto 2007 y 2008 segundos trimestres. *Población ocupada remunerada asalariada. **Un salario mínimo nacional en 2016 y 2017.

En el cuadro 4 se presentan los resultados de la descomposición de la varianza del logaritmo natural del ingreso laboral de los asalariados por hora. Los principales resultados son:

- 1) La variable educación superior es la que más contribuye a explicar la desigualdad durante el período de análisis; aunque su contribución decrece a lo largo del periodo, pues pasa de una contribución a la desigualdad de los ingresos laborales de 20.8 por ciento en 2005 a una de 17.3 en 2017. Esta declinación es similar a la que reportó García (2017) para el período 2005-2014. También es consistente con la caída en los salarios medios de los trabajadores asalariados con educación superior y en el premio a la escolaridad a la educación superior, caídas reportadas en las secciones anteriores de este trabajo.
- 2) Los resultados para la variable educación media superior muestran que esta contribuye marginal y positivamente a la desigualdad en el período 2005-2011, una contribución cero a la desigualdad durante los años 2012 y 2013, y, finalmente, muestran que esta variable pasó a contribuir marginalmente (-0.2 por ciento) en la disminución de la desigualdad en el período 2014-2017.
- 3) Los resultados para la variable formalidad muestran que su contribución a la desigualdad se redujo a la mitad en el periodo, ya que en 2005 contribuyó con 7.7 por ciento y bajó a 4.8 en el primer trimestre de 2017; esta caída es consistente con la menor brecha salarial entre los salarios medios de los trabajadores formales e informales, vista con anterioridad.
- 4) La pertenencia a un sindicato explica alrededor del 4 por ciento de la desigualdad de los ingresos laborales durante el período analizado.
- 5) Los salarios mínimos en el país contribuyen poco a la desigualdad de los ingresos laborales: entre 0.7 y 1,5 por ciento durante el período analizado.

Cabe señalar que las variables utilizadas en el modelo solo explican entre un 38.5 por ciento de la desigualdad en 2006 y un 28 por ciento en 2016. Los resultados pueden mejorarse si se incluye alguna clasificación de las profesiones que diferencie a los trabajadores por el nivel de escolaridad y destrezas que se necesiten en las actividades ocupacionales. Por ejemplo, García (2017) encontró que la categoría que incluyó a profesionales, trabajadores del arte, trabajadores de la educación

y funcionarios y directivos contribuyó en 15.75 por ciento a la desigualdad de los ingresos laborales en 2014.

4. Ingreso laboral y crecimiento

La oferta (producción) y la demanda agregada (ingreso) de una sociedad están limitadas por la productividad media de su fuerza laboral. Específicamente, la teoría económica postula que el ingreso de los trabajadores depende de su productividad. Pero si los ingresos laborales dependen de la productividad media del trabajo, es cierto que los ingresos no laborales también dependen de dicha productividad. Entonces, por el lado del ingreso, en el período t , el PIB se divide en ingreso laboral (W) y no laboral (R).

$$(1) \text{PIB}_t = R_t + W_t$$

Si (1) se divide por el total de trabajadores se obtiene la productividad laboral media y su distribu-

ción entre ingreso no laboral (r_t) e ingreso laboral por trabajador (w_t).

$$(2) (\text{PIB}/L)_t = Pm_e L_t = r_t + w_t$$

Estos ingresos son la fuente de la demanda efectiva por productos de las distintas actividades económicas. Por lo tanto, se puede especificar el PIB per cápita como una función de la masa salarial por trabajador. Es decir, el PIB depende parcialmente de la demanda de los asalariados por bienes de consumo e inversión.

Para estimar las relaciones de causalidad entre las variables mencionadas se aplicó un modelo VAR a los logaritmos de las variables PIB per cápita, masa salarial por trabajador e ingreso no laboral por trabajador con tres rezagos y con ajuste en muestra pequeña (cuadro 5). Además, a los resultados del modelo VAR se les aplicó la prueba de causalidad de Granger (la prueba de interés en este trabajo) y resultó que la masa salarial por trabajador influye más significativamente en el PIB per cápita que a la inversa, tal como se esperaba.

Cuadro 5
Resultados del modelo VAR. PIB per cápita como función de los ingresos laborales y no laborales por trabajador. México 2005-2017

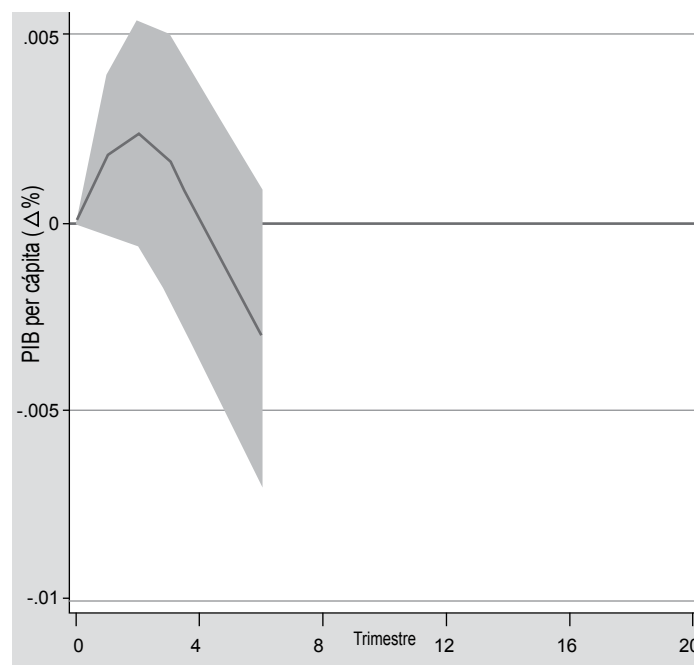
Variables	Coficiente	Error estándar	t	p>t
Modelo VAR PIBpc/Ing. no lab. x trab/ing lab x trab.				
Variable dependiente PIB pc				
Observaciones trimestrales 2005-1-- 2007-1				
Número de observaciones 47				
PIB pc (log) (-1)	1.62	0.19	8.34	0.00
PIB pc (log) (-2)	-0.71	0.29	-2.42	0.02
PIB pc (log) (-3)	-0.01	0.18	-0.06	0.95
Ing lab x trab (log) (-1)	0.14	0.07	2.11	0.04
Ing lab x trab (log) (-2)	-0.13	0.10	-1.27	0.21
Ing lab x trab (log) (-3)	-0.06	0.08	-0.70	0.49
Ing no lab x trab (log) (-1)	-0.23	0.15	-1.56	0.13
Ing no lab x trab (log) (-2)	0.02	0.16	0.11	0.91
Ing no lab x trab (log) (-3)	0.20	0.12	1.64	0.11
Constante	1.74	0.93	1.86	0.07
R cuadrado	0.97			
F	149.49			
P > F	0.00			

Fuente: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENOE primer trimestre 2005, 2006, 2009-2017, segundo trimestre de 2007 y 2008. Estadísticas de producción de Banxico 2005-2017.

Asimismo, se aplicó una función de impulso-respuesta a las ecuaciones cointegradas del logaritmo de la masa salarial trimestral por trabajador y el logaritmo del PIB per cápita trimestral. La gráfica 2 muestra el efecto de un incremento de uno por ciento en la masa salarial trimestral por trabajador en el crecimiento del PIB per cápita, en por ciento. Se observa que el principal efecto se observa en los primeros dos trimestres para declinar después.

El ejercicio econométrico de la aplicación de la función de impulso-respuesta ilustra que la persistente caída en los ingresos laborales ha sido uno de los factores que explican el bajo crecimiento de la economía mexicana; así también, que una política que impulse el crecimiento de los ingresos laborales impulsará además el crecimiento de la economía con una consecuencia positiva en la creación de empleos.

Gráfica 2
Función de impulso de la variable ingreso laboral por trabajador y respuesta del PIB per cápita con seis rezagos



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del cuadro 5.

5. Conclusiones y reflexiones finales

En este análisis se muestra que en los países en desarrollo con un mercado laboral flexible con predominio de bajos niveles de escolaridad, como el caso mexicano, operan varios mecanismos de ajuste (migración externa e interna, empleo informal, flexibilidad a la baja de los salarios, flexibilidad en las formas de contratación) que generan altos niveles de empleo con bajos ingresos laborales.

La evidencia muestra que dichos mecanismos de ajuste han propiciado, en México, en las últimas dos décadas, una caída en los salarios medios de los trabajadores formales e informales con niveles de escolaridad media superior y superior, así como una caída en los premios monetarios de esos niveles de escolaridad en relación con los premios a la educación básica. Estos hechos desestimulan la formación de jóvenes, en cantidad y calidad, con altos niveles de escolaridad y, con ello, disminuyen las posibilidades de que una economía como la de

México pase de ser productora de bienes intensivos en bajas competencias a una productora de bienes intensivos en altas competencias. Además, la caída en los salarios medios de los trabajadores con alto nivel de escolaridad, así como la caída en el premio monetario a su nivel de estudios estimula la emigración de los jóvenes con mayores niveles de escolaridad, hecho que agudiza la pérdida de una parte de los jóvenes mejor preparados que afecta en forma adversa a las posibilidades de un mejor futuro de la economía del país.

La emigración de los jóvenes con mayores niveles de escolaridad tiene otras consecuencias adicionales a las económicas. Los efectos indirectos de las personas más educadas en un país son igualmente importantes: Los más educados a través del ejercicio de la política pueden exigir y realizar los cambios que necesitan los países en desarrollo para mejorar la democracia y la impartición de justicia, incluida en esta última la justicia en la distribución de la ventaja o beneficio de vivir en una sociedad civilizada.

La formación de recursos de alto nivel de escolaridad es necesaria, pero insuficiente para salir del modelo actual de desarrollo. Es necesaria la presencia del estado para impulsar la diversificación de actividades productivas en las que se puedan emplear a los profesionistas que tanto cuesta formarlos; así también, para seleccionar actividades en las que se puedan emplear los profesionistas y dinamizar a la economía en su conjunto.

La caída en la masa de ingresos laborales de los asalariados ocasiona bajas, así como su crecimiento ocasiona aumentos, en el PIB per cápita. Por ello, la política pública del gobierno mexicano debe diversificar su política de crecimiento y no apostar solo al crecimiento a través de las exportaciones y de la inversión extranjera directa. La persistente caída en la masa salarial puede llevar al país a una causación circular acumulativa adversa al crecimiento económico: una baja en el ingreso laboral presiona al producto nacional a la baja, la cual limita la creación de demanda de trabajo, lo que a su vez presiona al ingreso laboral a la baja.

Referencias

- Arrow, Kenneth J. (1973). "Higher education as a filter". *Journal of Public Economics*, Volumen 2, pp.193–216
- Acemoglu, Daron (1999). "Changes in Unemployment and Wage Inequality: An alternative theory and Some Evidence". *The American Economic Review*. Núm. 5, volumen 89, diciembre, pp. 1259-1278 .
- _____ (2002), "Technical Change, Inequality and the Labor Market", *Journal of Economic Literature*. Número 40, volumen 1, pp. 7-72.
- Autor, David F., Frank Levy y Richard J. Murnane. (2003). "The skill content of recent technological change: An empirical exploration". *The Quarterly Journal of Economics*. Nov., pp. 1279-1333.
- _____, Lawrence F. Katz y Melissa Kearney (2006). "The polarization of the U.S. labor market". *NBER, Working Papers*, número 11986.
- _____ (2008). "Trend in U.S. Wage Inequality: Revising the Revisionists". *The Review of Economics and Statistics*. Número 90, volumen 2, pp. 300-323.
- Autor, David F. (2010). *The polarization of job Opportunities in the U.S. Labor Market. Implications for Employment and Earnings*. Washington, DC., The Center for American Progress.
- Barro, Robert J. (1997). *Determinants of Economic Growth. A Cross-Country Empirical Study*. Cambridge, Mass., MIT Press.
- Becker, Gary (1964). *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Nueva York, Columbia University Press.

- Blackburn, McKinley L., David Bloom y Richard B. Freeman (1990). "The declining position of less-skilled American males", Gary Burtless (ed.). *A future of lousy jobs?: The changing structure of US wages*. Washington, Brookings Institution Press, pp. 31-67.
- Bosch, Mariano y Marco Manacorda (2010). "Minimum Wages and earnings Inequality in Urban Mexico". *American Economic Journal: Applied Economics*. Número 4, volumen 2, octubre, pp. 128-149.
- Brown, Phillip y Hugh Lauder (1997). "Education, globalization, and economic development". A.H. Halsey, Hugh Lauder, Phillip Brown y Amy Stuart Wells (editors). *Education: culture, economy, and society*. Oxford: Oxford University Press.
- Bound, John y George E. Johnson (1992). "Changes in the Structure of wages in the 1980's: An evaluation of alternative explanations". *The American Economics Review*. Núm. 3, volumen 82, pp. 371-392.
- Campos-Vázquez, Raymundo (2013). "Why did Wage Inequality decrease in México after NAFTA?". *Economía Mexicana*. Nueva época, núm. 2, volumen XXII, segundo semestre, pp. 245-278.
- Card, David y John E. DiNardo (2002). "Skill Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some problems and Puzzles". *Journal of Labor Economics*. Volumen 20, pp. 733-783.
- Carnoy, Martin (2000). *Sustaining the New Economy: Work, Family, and Community in the Information Age*. Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- Cragg, Michael I. y Mario Epelbaum (1996). "El premio a la habilidad en los países menos desarrollados. La evidencia en México". *II Encuentro Internacional sobre Capital Humano*. México, Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Davis, Steven J. y John Haltiwagner (1991). "Wage dispersion between and within US manufacturing plants, 1963-86". *Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics*, pp. 115-80.
- Fields, Gary S. (2002). "Accounting Income Inequality and its Change: A New Method, With Application to Distribution of Earnings in the U.S". *Cornell University, Working Paper*. Cornell University, ILR school site: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/265/>
- Fortin, Nicole M., David A. Green, Thomas Lemieux y Kevin Miligan (2012). "Canadian Inequality: recent Developments and Policy Options". *Canadian Public Policy*. Núm. 2, volumen 38, pp. 121-145.
- Freeman, Richard B. (1991). "How much de-unionisation contributed to the rise in male earnings inequality". *NBER Working Paper*. Núm. 3826, Londres, Centre for Economic Performance.
- García R., Gonzalo (2017). *Desigualdad y polarización salarial en el empleo formal e informal: El caso de México, 2005-2014*. Tesis doctoral, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.
- Garro, Nora y Eduardo Rodríguez (1995). "Discriminación salarial y segregación ocupacional. La mujer asalariada en México, 1987-1993" *Análisis Económico*. Vol. xii, No. 27, UAM-Azcapotzalco, pp. 105-126.
- _____, Vinicio Gómez y Jorge Meléndez (1997). *Situación ocupacional y niveles de ingreso de los trabajadores en relación con su educación y capacitación*. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Cuaderno de Trabajo n. 12).
- Gregory, Peter (1986). *The Myth of Market Failure*. Washington, D.C., World Bank Research publications.
- Harrison, Ann y Gordon Hanson (1999). "Who gains from Trade Reform? Some Remaining Puzzles". *Journal of Development Economics*. Volumen 59, pp. 125-154.

- Hernández, Enrique, Nora Garro e Ignacio Llamas (2000). *Productividad y Mercado de Trabajo en México*. México, Plaza y Valdés
- _____ e Ignacio Llamas (2006). *Mercado laboral y capacitación. Un análisis regional para México*. México, Plaza y Valdés y UAM.
- Juhn, Chinhui, Kevin M. Murphy y Brooks Pierce (1993). "Wage inequality and rise returns to skill". *The Journal of Political Economy*. Volumen 101, núm. 3, junio, pp. 410-442.
- Kaplan, David (2006). "El Efecto de los Salarios Mínimos en los Ingresos Laborales de México". *El Trimestre Económico*. Número 289, volumen LXXIII (1), enero-marzo, pp. 139-173.
- Katz, Lawrence F. y Kevin M. Murphy (1992). "Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors". *The Quarterly Journal of Economics*. Núm. 1, volumen 107, febrero, pp. 35-78.
- Lemieux, Thomas (2006). "Increased Residual Wage Inequality: Composition Effects, Noisy Data, or Rising Demand for Skill?". *The American Economic Review*. Núm. 96 (3), pp. 461-498.
- _____ (2007). "The Changing Nature of Wage Inequality". *NBER, Working Papers*. Número 13523.
- Llamas, Ignacio (1989). *Educación y mercado de trabajo en México*. México, UAM.
- Maloney, William F. (1997). "Labor Market Structure in LDCs: Time Series Evidence on Competing Views" *International Bank for Reconstruction and Development, Working Paper*. No. 1940.
- _____ y Wendy V. Cunningham (1998). *Heterogeneity among Mexico's Micro-Enterprises. An Application of Factor and Cluster Analysis*. Washington, DC, The World Bank.
- Mincer, Jacob (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. Nueva York, National Bureau of Economic Research.
- _____ (1991). "Human capital, technology, and the wage structure: What do time series show?". *NBER Working Paper*. No. 381, Nueva York, NBER.
- Murphy, Kevin M. y Finnis Welch (1991). "The role of international trade in wage differentials", Marvin Kosters (ed.) *Workers and their wages*. Washington, D.C., American Enterprise Institute, pp. 39-69.
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (1997). *Estudios Económicos de la OCDE. México 1996-1997*. México, OCDE.
- Piketty, Thomas y Emmanuel Saez (2003). "Income Inequality in the United States, 2013-1998". *Quarterly Journal of Economics*. Volumen CXVIII, febrero, pp.1-39.
- _____ (2014). *Capital in the Twenty-First Century*. Londres, Cambridge MA., Harvard University Press.
- _____ (2015). *La Economía de las Desigualdades. Cómo Implementar una Redistribución Justa y Eficaz de la Riqueza*. México, Siglo XXI.
- Schultz, Theodore W. (1961). "Investment in Human Capital". *The American Economics Review*. Número 1, volumen 51, pp. 1-17.
- Spence, Michael (1973). *Job Market Signaling, The Quarterly Journal of Economics*. Volume 87 #3, pp. 355-374.
- Thurow, Lester C. (1975) *Generating Inequality. Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. Nueva York, Basic Books.

El trabajo no remunerado y su relación con los salarios en Guatemala

Heydy López Lepe¹

Introducción

El propósito principal de este análisis es evidenciar la relación entre el trabajo no remunerado y el establecimiento de los salarios. Para ello, cuestiona el mito de los salarios cuando se considera que fueron destinados a cubrir las necesidades básicas de los trabajadores. En la práctica, el propósito de estos ha sido bajar los costos de producción en los procesos productivos destinados para el mercado y, para ello, desde la teoría neoclásica se desligó a la economía de todo aspecto social y, esencialmente, de su vínculo con la satisfacción de las necesidades humanas y, por lo tanto, de la sostenibilidad de la vida.

El tema es abordado en seis partes: en la primera se presenta el origen y las principales teorías del salario; en la segunda, el establecimiento del salario mínimo; en la tercera se describen los determinantes para el establecimiento del salario; en la cuarta, la relación entre el trabajo no remunerado y los salarios; en la quinta, el proceso histórico de apropiación del trabajo no remunerado; y en el último apartado se hace referencia al trabajo como un medio de sostenibilidad de la vida.

1. Origen y teorías del salario

La palabra salario deriva del latín *salarium*, que significa “pago de sal o por sal”. Este uso viene del antiguo imperio romano, a los soldados con sal, la cual valía su peso en oro, donde muchas veces se pagaba a los trabajadores con sal. (Corominas, 1987, pág. 521)

Se considera que el salario es el pago que recibe en forma periódica un trabajador o trabajadora a

cambio de participar en un proceso de producción de mercancías equivalentes al tiempo de trabajo para el cual se le contrata.

En el proceso productivo, un salario tiene connotaciones diferentes: para el empleador forma parte de los costos de producción y para el trabajador representa el nivel de vida con el que cuenta.

Históricamente, el salario fue establecido por los empleadores; al principio, en forma independiente de las necesidades de los trabajadores y eran determinados tomando en cuenta las posibilidades de bajar los costos de producción.

En las teorías acerca del salario destacan particularmente la teoría de la subsistencia y la de la productividad. Según la primera, el salario debía cubrir el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiera subsistir. David Ricardo defendía que los salarios debían establecerse a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo, la clase trabajadora no podría reproducirse y si, por el contrario, superaban este nivel mínimo, la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

La teoría de la productividad marginal, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenía que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. El valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, por lo que el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye

¹ Investigadora del Idies. Economista con Maestría en Economía Ambiental. Ha realizado diversos estudios sobre género y economía. Así también, ejerce la docencia en tres universidades y cuenta con experiencia en instituciones públicas. Colabora en el equipo del Idies desde 2012.

el nivel salarial. Si los salarios aumentaran por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada.

Con el tiempo se ha demostrado que la teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como lo demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo -y no al ahorro- en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo. (Salario, 2011)

Más allá de la teoría de los salarios, Karl Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Esta situación se observa en la actualidad en la mayoría de países en desarrollo en donde, como Guatemala, los salarios no alcanzan a cubrir ni el nivel de subsistencia del trabajador y su familia.

2. Establecimiento del salario mínimo

El salario mínimo se empezó a establecer a finales del siglo XIX e inicios del XX, en el contexto de las luchas obreras por una jornada de ocho horas y mejoras en la situación laboral. La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894.

En 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo – OIT-. Uno de sus cometidos es realizar esfuerzos para establecer salarios mínimos entre los países miembros. Es en este sentido que el artículo 1 del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos² establece que:

... “todo miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas

de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.”

Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción de la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y ha sumado esfuerzos por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores y trabajadoras a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) “la garantía de un salario vital adecuado” es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

En muchos países la legislación establece un salario mínimo para prevenir la explotación laboral. Es fijado por los gobiernos de las naciones y obliga a todos los empresarios, aunque no estén sujetos a ningún convenio regulador. Se fija anualmente mediante un Decreto Ley y refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales (Montagut, 2016). En la actualidad son muchos los países que tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones.

3. Determinantes para el establecimiento de los salarios

En teoría, los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son: el costo de vida, la oferta de trabajo, la productividad, la calificación profesional del trabajador(a) y el poder de negociación; todos estos se explican a continuación:

- El costo de vida: los salarios escasamente resultan suficientes para cubrir el costo de subsistencia de los trabajadores y sus familias.
- La oferta de trabajo: en teoría, cuando la oferta de mano de obra es escasa los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores, por lo que los salarios tienden a aumentar. Por el contrario, cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los

2 Este convenio fue aprobado en 1928 y debía entrar en vigor en 1930.

escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

- La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Esta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, así como también de la tecnología disponible. En el caso de la energía de los trabajadores, estos debieran tener acceso a la cantidad y calidad de alimentación suficiente para reponer las energías consumidas en su jornada; sin embargo si el salario no cubre el costo de la canasta básica alimentaria, establecida sobre la base de las necesidades calóricas y no nutricionales, resulta difícil que el trabajador realmente recupere sus fuerzas y, por lo tanto, sea productivo.
- Calificación profesional del trabajador: el acceso a trabajos mejor remunerados está dado en función de la formación académica y profesional que tenga un trabajador(a). En este sentido, un salario que escasamente cubre las necesidades alimenticias y donde el acceso a una educación pública que, bajo las condiciones actuales dista de cumplir con el requerimiento de calidad educativa y acceso a tecnología, las posibilidades de una mejor calificación profesional están cada vez más lejos de las y los trabajadores de bajos ingresos y de sus familias.
- Poder de negociación: la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas, aumenta el poder negociador, por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario. Sin embargo, la tendencia nacional es a una reducción continua de los sindicatos en el sector privado y una división/atomización en el sector público, lo que debilita el poder de negociación de la población trabajadora.

A lo anterior se suman las nuevas modalidades de empleo, que se ha denominado flexibilización del trabajo y que se ha manifestado en situaciones como el fenómeno de trabajadores sin contrato y, en el sector público, por contrato a término. La falta de empleo formal ha provocado el incremento de trabajo informal, autoempleo, y negocios de subsistencia, los cuales no proveen espacios para la asociación en organizaciones sindicales de los trabajadores(as).

De los factores anteriores, los más importantes deberían ser el costo de vida que permita la reproducción de la fuerza de trabajo y la sostenibilidad de su familia. Sin embargo, lo que realmente influye en el establecimiento de los salarios es el poder de negociación de los trabajadores organizados.

En el caso de las mujeres, estas cuentan con menos poder de negociación que los hombres, en los mismos trabajos. Esto se dificulta aún más cuando las mujeres trabajan desde su casa, aceptando salarios por debajo del salario mínimo. (Carrasco, 1991)

En el caso de Guatemala, el salario mínimo se establece por ley una vez al año, a través de la Comisión Nacional del Salario³, la cual está integrada por:

- 2 representantes gubernamentales
- 1 representante del Ministerio de Economía
- 1 representante de la Junta Monetaria
- 1 representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
- 1 representante del Instituto Nacional de Estadística
- 2 representantes de entidades sindicales de trabajadores
- 1 representante del Instituto Indigenista Nacional
- 2 representantes de gremios y sindicatos patronales

Si se analiza la integración de la Comisión, se puede observar que la mayoría de representantes son nombrados por el gobierno de turno, por lo que el arbitraje quedaría determinado por el sector gubernamental; sin embargo, si en estas instituciones se encuentran nombrados como directivos del sector gubernamental personas que han sido empresarias, los sindicatos cuentan con un escaso poder de negociación, como ha sucedido en los últimos años.

Debido a lo anterior, el salario mínimo ha sido establecido sin llegar a un acuerdo entre el sector empresarial y el sector de trabajadores organizados, por lo que el incremento anual ha sido decretado en un 5 por ciento.

³ Artículo 105 del Código de Trabajo.

En el caso de Guatemala, a 2017 el salario mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas fue fijado en Q 2,747.04 con un salario diferenciado para la actividad exportadora y de maquila de Q 2,667.52 (Ministerio de Trabajo, 2017)

Lo importante a considerar en este sentido, no es solo el porcentaje de incremento al salario mínimo, sino también que no alcanza a cubrir ni siquiera el costo de la Canasta Básica Alimentaria (establecida para un hogar de cinco miembros), que para 2017 se ubica en: un costo para la Canasta Básica Alimentaria⁴ de Q 4,079.40 y un costo de la Canasta Básica Vital⁵ (que incluye otros bienes y servicios como vestuario, calzado, transporte y telefonía) de Q 7,224.09.

Lo anterior evidencia que para cubrir el costo de la canasta básica alimentaria, se requeriría, al menos, que ambos padres trabajaran, bajo el supuesto de que ambos ganarían un salario mínimo; esto solo les alcanzaría para alimentación. Si una familia de cinco miembros desea enviar a sus hijos a la escuela, aun trabajando padre y madre los ingresos no resultarían suficientes para cubrir los costos, ya que escasamente sumarían un ingreso de Q 5,494.08, lo que no cubre la Canasta Básica Vital.

Las interrogantes, entonces, son:

- Con este nivel salarial, ¿cómo logran sobrevivir estas familias?
- ¿Qué permite que estas familias sobrevivan, aun cuando el nivel de ingresos no es suficiente ni para cubrir los costos de la canasta básica alimentaria?; y, finalmente,
- ¿Qué relación existe entre el trabajo no remunerado y los salarios?

4 Canasta Básica Alimentaria (CBA): mínimo alimentario que debe satisfacer por lo menos las necesidades energéticas y proteínicas de un hogar de referencia. En Guatemala se calcula para una familia promedio de 5.38 miembros. (INE, 2017, pág. 34)

5 Canasta Básica Vital (CBV) o ampliada: conjunto de bienes y servicios para satisfacer las necesidades básicas para el bienestar de todos los miembros de la familia: incluye Alimentación, bebidas alcohólicas y tabaco, vestuario, vivienda, mobiliario, salud, comunicaciones, transporte, recreación y cultura, educación, restaurantes y hoteles y bienes y servicios. (INE, 2017, pág. 34)

Las familias que obtienen salarios bajos logran su sostenimiento debido a que los costos de reproducción de la fuerza de trabajo se traslada a los hogares, donde aquellas realizan trabajo no remunerado. Este proceso se inicia con la desvalorización del trabajo del cuidado, realizado en su mayoría por las mujeres, lo que invisibiliza y desvaloriza el proceso de reproducción de los trabajadores, reduciendo de esa forma su costo.

Esta desvalorización del trabajo del cuidado y su naturalización asignada a las mujeres como un acto de “amor” y no como un trabajo que requiere tiempo y esfuerzo, permite en el mercado la reducción de los salarios asignados a las mujeres.

La teoría económica neoclásica considera que el trabajo remunerado de las mujeres es secundario en los hogares y que, al realizar trabajos que son una extensión de su rol socialmente asignado, como responsables del cuidado de la familia, lo que realizan carece de valor. Con esta designación se ha justificado el pago de bajos salarios para las mujeres, lo que en el mercado laboral contribuye, además, al abaratamiento del trabajo masculino.

Para comprender esta afirmación es necesario advertir que el trabajo puede ser definido principalmente desde dos corrientes de pensamiento: desde la teoría económica neoclásica y desde los derechos humanos, a través del concepto de trabajo establecido por la OIT.

Desde la teoría económica neoclásica, el trabajo se concibe como aquel realizado para el mercado y que se intercambia por un salario y/o remuneración (monetaria o en especie), por lo que el trabajo voluntario y el del cuidado realizado en los hogares, no se considera como tal y las personas en este rubro son consideradas como inactivas.

A partir de este concepto, las mujeres dedicadas al trabajo del cuidado no remunerado, son consideradas como inactivas por no producir para el mercado ni obtener remuneración alguna. Se asume que las mujeres no ingresan al mercado laboral por elección y voluntad propia, y que el ingreso devengado por los hombres cubre las necesidades económicas de toda la familia.

Entre las determinantes del ingreso de las mujeres al mercado laboral se encuentra la edad y el número de hijos, como se puede apreciar en el cuadro 1.

Las mujeres con hijas e hijos menores de 10 años se consideran inactivas hasta los 40 años, que es el período reproductivo de las mujeres y en que se dedican a cuidar de las hijas e hijos; sin embargo,

a partir de los 41 años, el porcentaje de mujeres ocupadas se eleva hasta alcanzar el 100% en la etapa de su vida en la cual los hijos e hijas han crecido.

Cuadro 1
Situación ocupacional de las Mujeres con hijas(os) menores de 10 años
según quinquenios de edad. (Cifras relativas)

	Activas		Inactivas
	Ocupadas	Desocupadas	
De 11 a 15 años	6.50%	5%	88.50%
De 16 a 20 años	25.49%	2.46%	72.05%
De 21 a 25 años	29.69%	1.94%	68.37%
De 26 a 30 años	43.73%	2.99%	53.29%
De 31 a 35 años	47.45%	3.95%	48.60%
De 36 a 40 años	47.02%	3.42%	49.56%
De 41 a 45 años	45.05%	2.08%	52.87%
De 46 a 50 años	47.23%	2.68%	50.09%
De 51 a 55 años	100%	0%	0%
De 56 a 60 años	100%	0%	0%
Total	40.43%	2.88%	56.69%

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENCOVI 2011.

El trabajo no remunerado es aquel que se ejerce sin recibir ningún pago monetario o en especie a cambio. Algunas economistas feministas⁶ lo identifican con el trabajo del cuidado no remunerado, el cual incluye el trabajo doméstico (preparación de comidas, limpieza, lavado de ropa, recolección de agua y combustible) y directamente el cuidado de personas (incluyendo niños y niñas, personas mayores y personas con discapacidades, como también a adultos sanos) llevado a cabo en los hogares y comunidades, mayoritariamente por las mujeres.

El trabajo no remunerado, sin embargo, es realizado tanto por hombres como por mujeres: actividades como el cultivo de alimentos (maíz y frijol para el autoconsumo, por ejemplo), las reparaciones al hogar, los cultivos de traspatio, la crianza de animales de corral y cerdos, la elaboración de prendas de vestir, la enseñanza y el seguimiento de tareas escolares, cuidado de enfermos, el proceso de socialización y preparación de los niños y niñas como futuros trabajadores etc, también están destinadas al cuidado y mantenimiento de la especie humana.

⁶ (Carrasco, El trabajo de las mujeres: producción y reproducción, 1991); (María de los Ángeles Durán, El trabajo no remunerado en la economía global, 2012).

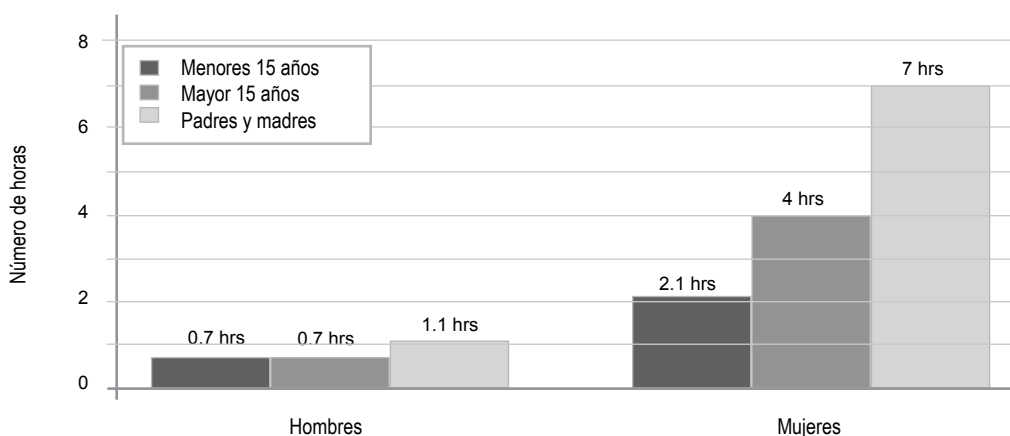
A diferencia del trabajo asalariado, el trabajo no remunerado se extiende a días festivos, en los horarios anteriores y posteriores a las jornadas

de trabajo remunerado, y lo realizan mujeres y hombres, jubilados, pensionados y, en muchos casos, niños y niñas. (Durán, 2012)

En la gráfica 1 se puede observar cómo en diferentes etapas de la vida de hombres y mujeres, se distribuye el trabajo no remunerado al interior de los hogares; para el año 2011, se muestra claramente cómo en tres fases de la vida los hombres guatemaltecos mantienen casi invariable el tiempo

que dedican al trabajo reproductivo y de cuidado. Este se refiere a: limpiar la casa, cocinar o preparar los tres tiempo de la comida, lavar los trastos, lavar y planchar la ropa, tirar o botar la basura, acarrear agua cuando no se tiene dentro del hogar, recoger leña, cuidar a los menores, hacer las compras, realizar pagos de los diferentes servicios como energía eléctrica y otras que no están reportadas en la ENCOVI, pero que se consideran "propias" de las mujeres, como cuidar a las y los enfermos, etc.

Gráfica 1
Proceso de reproducción de la división social-sexual del trabajo dentro del hogar. Año 2011



Fuente: Elaboración en IDIES, con datos de la ENCOVI 2011.

Los resultados de la Encovi 2014 evidencian que con la creciente demanda de los hogares por cubrir sus gastos, las mujeres se han incorporado al mercado laboral, con lo cual se dio una redistribución del trabajo reproductivo y de cuidado, extendiéndose a niños y niñas, y mujeres del hogar.

En la gráfica 2 se observa que, en el caso de las mujeres, la carga de trabajo no remunerado es alta desde edades tempranas: las niñas menores de 15 años trabajan 4.9 horas diarias; las mayores de 15 años, 5.1; y las madres, 6.5. De este caso se puede deducir que el trabajo no remunerado al interior de los hogares se distribuye principalmente entre las mujeres del hogar así como también los niños y niñas, situación que puede agudizarse cuando los ingresos no son suficientes para enviar

a los niños y niñas a la escuela. Entonces, y sobre todo en el caso de las niñas, tienden a quedarse en el hogar y contribuir a la realización del trabajo no remunerado y del cuidado.

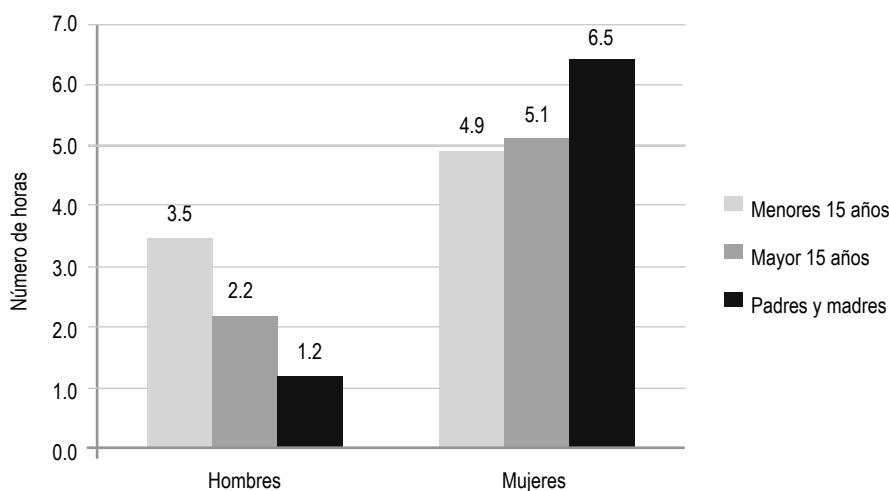
Lo anterior muestra la persistencia de las desigualdades entre mujeres y hombres al interior de los hogares, en dos momentos distintos: años 2011 y 2014, así como los cambios en el uso del tiempo. Se trata, sobre todo, de desplazamientos en la asignación del trabajo doméstico al interior de los hogares entre sus integrantes, principalmente femeninos.

Estos patrones de distribución del trabajo no remunerado contribuyen al abandono de la escuela, principalmente en el caso de las

niñas; situación que favorece la transmisión intergeneracional de la pobreza debido a que, al abandonar la educación formal, las niñas suelen estar menos preparadas para su inserción laboral en el futuro, lo que las obligará a desenvolverse

en condiciones de baja calificación: autoempleo, trabajo doméstico remunerado y/o el cuidado de niños en otros hogares. También puede propiciar que se conviertan en madres a edades tempranas.

Gráfica 2
Proceso de reproducción de la división social-sexual del trabajo dentro del hogar. Año 2014



Fuente: Elaboración en IDIES, con datos de la ENCOVI 2011.

4. La relación entre el trabajo no remunerado y los salarios

En el flujo simplificado de la economía, intervienen las familias y las empresas en donde todo se intercambia a través del mercado de factores de la producción (que intervienen en el proceso productivo) y en el mercado de bienes y servicios, y ellos tienen un precio por el cual se intercambian, relación que se concreta a través de las variables distributivas: salario y beneficio.

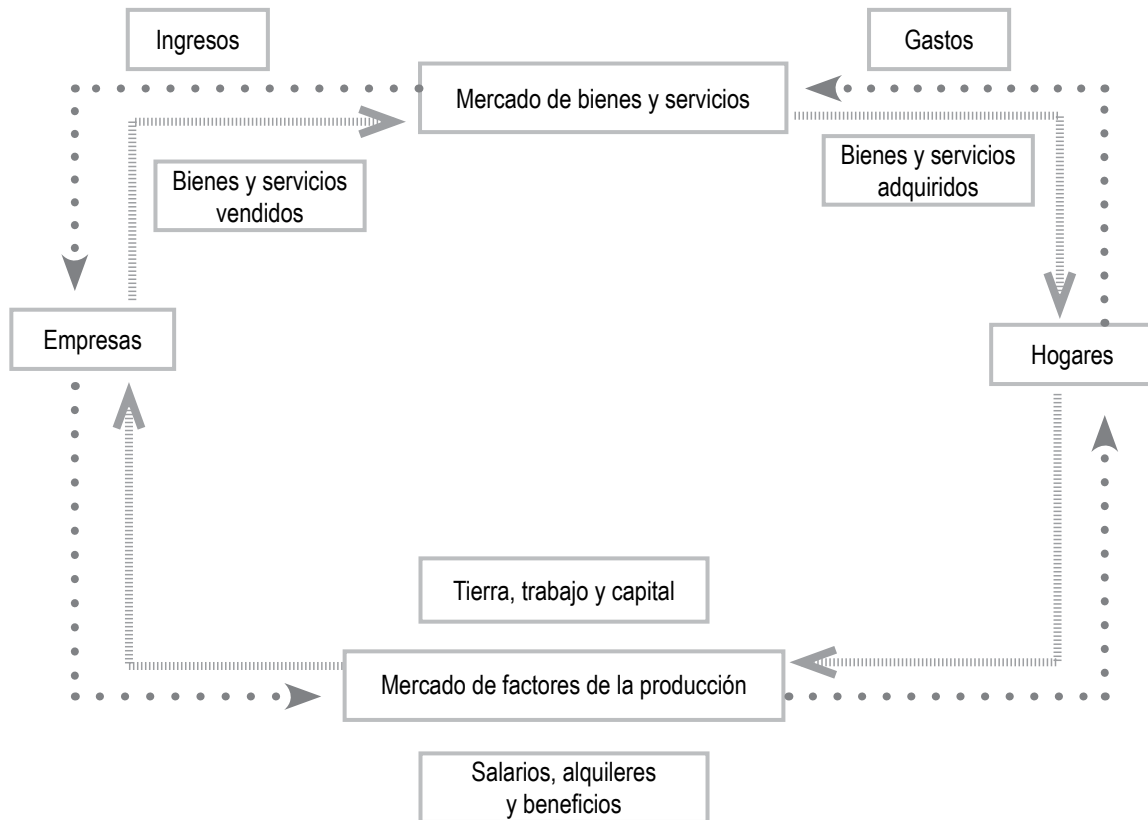
Sin embargo, estos procesos no incluyen la reproducción de la fuerza de trabajo, que se realiza al interior de los hogares (alimentación, educación y socialización, adquisición de normas de conducta social y para el trabajo), que requieren bienes y

servicios producidos y comprados en el mercado, pero que se materializan y procesan en los hogares, aspecto que se invisibiliza.

Cuando el salario no cubre los costos de reproducción de la fuerza de trabajo, estos son trasladados al hogar, en forma de servicios “gratuitos” que son proveídos a través de las instituciones como familia, iglesia y estado; pero no se transmiten como servicios y producción de bienes, sino más bien se convierten en sentimientos y emociones e invisibilizan el trabajo, la inversión de tiempo y la producción de bienes y servicios para el hogar. (Carrasco, 1991)

Si bien es conocida y aceptada la existencia del trabajo doméstico, lo que no se evidencia ni se reconoce es su vínculo esencial con la esfera tanto

Figura 1
Flujo simplificado del funcionamiento de la Economía



Fuente: Elaboración propia.

de producción de bienes y servicios como de reproducción humana, que no se limita únicamente al nacimiento de nuevos seres humanos sino también a la reproducción de la fuerza vital de los adultos como trabajadores y trabajadoras.

En la teoría neoclásica las trabajadoras y trabajadores son considerados como mercancías, cuyo precio se establece en el mercado a través de la oferta y la demanda. Es evidente que el sistema capitalista no es capaz de absorber toda la mano de obra existente y, por lo tanto, existe una sobreoferta de mano de obra que les permite pagar salarios más bajos, lo que facilita la reproducción del sistema en condiciones de mayor apropiación de beneficios por parte de quienes son dueños de los medios de producción.

Lo que se oculta no es la existencia del trabajo remunerado sino más bien su objetivo fundamental: la reproducción de la fuerza de trabajo, lo que permite la reducción de los costes totales de subsistencia y, por lo tanto, permite el pago de bajos salarios, que serían mayores si se tuviera que adquirir todos los bienes y servicios directamente en el mercado. Se oculta e invisibiliza, el "vínculo esencial que representa el trabajo doméstico entre la esfera de producción material y la esfera de reproducción humana: que permite producir mercancías no directamente consumibles (fuerza de trabajo), pagar salarios más bajos, lo que facilita la reproducción del sistema" capitalista en condiciones de mayor apropiación de beneficios por parte de los dueños de los medios de producción (Carasco, 1991: 102).

5. El proceso histórico de apropiación del trabajo no remunerado

De acuerdo con Federicci (2010), el período de transición del feudalismo al capitalismo significó la liberación del capital y la tierra como medio de acumulación y explotación, y ya no como medio de subsistencia. Con este proceso los terratenientes se liberaban de los siervos y, por lo tanto, del mayor coste de su reproducción, garantizándose que con esto solo le daban medios de subsistencia cuando los empleaban y, en épocas de crisis, podían despedirlos.

Durante este período los campesinos “liberados” dejaron de tener medios de subsistencia (acceso a la tierra), debido a que no tenían donde producir sus alimentos y, por lo tanto, garantizarse la reproducción, lo que significaba la dependencia únicamente de relaciones monetarias establecidas a través del salario que ahora podía ser reducido a discreción de los terratenientes.

Al expropiarse la tierra, la vida comunitaria se perdió. Para las mujeres significó consecuencias que profundizaron su condición de exclusión social y económica. Se vieron obligadas a estar en la calle, situación que las expuso más a la violencia masculina pues para entonces se había legalizado la violación de las mujeres de la servidumbre y trabajadoras de la clase pobre; estos hechos ocurrían incluso en grupos de hombres hacia una mujer joven, en la calle y a plena luz del día.

Los cercamientos⁷ tuvieron como consecuencia la privatización de la tierra y las relaciones monetarias dominaron la vida económica. Esta situación acrecentó las desventajas de las mujeres para encontrar trabajo y autosostenerse, por lo que se vieron obligadas a hacerse cargo del trabajo reproductivo, que ya se veía como algo devaluado y que, en un momento en que se consideraba que solo la producción para el mercado creaba valor, se le invisibilizaba y se dejaba de considerar “trabajo”. En este período se excluyó a las mujeres de muchas ocupaciones asalariadas y, si eran empleadas, se les pagaba mucho menos que un salario masculino.

⁷ Cercamiento, se refiere a los cercados que los señores feudales colocaron alrededor de sus tierras y propiedades para evitar que los siervos las usaran y/o vivieran en ellas.

A partir de la subvaloración económica de la reproducción de la mano de obra que se realiza en el hogar y de hacer invisible su contribución en la acumulación de capital, se inició el proceso de considerar al trabajo reproductivo como una vocación natural de las mujeres y no como trabajo. Y, aunque el trabajo reproductivo se continuaba pagando cuando era realizado por la servidumbre o fuera del hogar, este se pagaba a valores inferiores al período anterior.

El punto culminante en la desvalorización e invisibilización del trabajo reproductivo, se dio con la figura de la ama de casa a tiempo completo,

“aumentando su dependencia de los hombres, permitiendo al Estado y a los empleadores usar el salario masculino como instrumento para gobernar el trabajo de las mujeres”... “La separación de la producción de mercancías de la reproducción de la fuerza de trabajo también hizo posible el desarrollo del uso capitalista del salario y de los mercados como medios para la acumulación de trabajo no remunerado”. (Federicci, 2010: 112)

Con este proceso se consolidó el menosprecio hacia la reproducción de la población trabajadora hasta llegar a considerarla como una actividad sin valor y se dejó de reconocer como un trabajo. De esta forma el trabajo reproductivo pasó a ser adquirido a cambio de pagas menores —o sin paga—; y aquel que se realizaba en los hogares, así como su función en la acumulación del capital se hicieron invisibles, asignándolo a las mujeres como algo natural.

Esta subvaloración del trabajo reproductivo significaba la subvaloración del producto más importante: la reproducción de la clase trabajadora; y trajo consigo la disminución de los salarios que, unidos a la creciente inflación, se convirtieron en una miseria ascendente para los trabajadores, que se evidenciaba sustancialmente en la dieta de los trabajadores, la cual cada día era más pobre. (Federicci, 2010)

En la actualidad es fácil comparar este proceso histórico con los salarios mínimos actuales que no cubren el costo de la canasta básica alimentaria, como es el caso guatemalteco, explicado con anterioridad.

En la época medieval, los instrumentos estatales de dominación fueron: la disciplina de la clase trabajadora, la distensión del conflicto social y el arraigo a los trabajadores en los trabajos que les habían impuesto. Todos estos elementos aún se observan en la actualidad; por ejemplo, se “disciplina” al trabajador a través de la necesidad que tiene de obtener un ingreso para sostener a su familia, por lo que acepta el salario que se le impone, aunque no cubra sus necesidades mínimas.

Prevalció un sistema en el cual los empleadores aprovechaban su posición de poder para imponer los tipos de trabajo, los salarios –generalmente, mal pagados-, jornadas laborales extensas, trabajo por tarea –modalidad que, generalmente complementa el asalariado con el trabajo familiar: cónyuge, hijos en hijas-. Esto último –el trabajo de toda la familia que se paga únicamente al jefe del hogar-, constituye una forma de apropiación del trabajo masculino, femenino y de los niños y niñas. Ya en la Baja Edad Media, en 1351, surgió en Inglaterra la fijación de un salario máximo, como parte de la política de estado para “disciplinar” a los trabajadores. Con esto los terratenientes se desligaban de cualquier responsabilidad en la reproducción de los trabajadores, constituyéndose al Estado como garante para encarar las crisis de trabajadores, mediante la asistencia o la represión. Durante la época medieval e inicios del capitalismo las mujeres habían perdido ocupaciones que antes realizaban como el destilamiento del licor y la partería, se les hacía muy difícil conseguir empleo –a menos que fuera como sirvientas domésticas, o en los trabajos peor pagados- y se empezó a decir que cualquier trabajo realizado por las mujeres “no era trabajo”, aun cuando lo hiciera para el mercado, obligándolas a la mendicidad y la pobreza, para forzarlas a encargarse del trabajo de reproducción. En este contexto, tanto el Estado como los gremios de artesanos lanzaron órdenes de no considerar a las mujeres como trabajadoras, debido a que –en ese entonces- eran las peor remuneradas, lo que abarataba los productos de la competencia.

Todo lo que las mujeres empezaron a realizar en el hogar, aunque fuera para el mercado, se consideraba como “tareas domésticas”. Este proceso propició y permitió la reducción del salario, obligando a más de un miembro del hogar a trabajar por otra remuneración reducida que les permitiera la subsistencia, ganando mano de obra barata, in-

crementando la demanda de trabajo y, por lo tanto, abaratándola más. A esto se suma el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral con salarios inferiores a los de los hombres, en los empleos peor remunerados, sin dejar de realizar el trabajo reproductivo.

Federici sostiene que “la diferencia de poder entre mujeres y hombres y el ocultamiento del trabajo no pagado de las mujeres tras la pantalla de la inferioridad natural, ha permitido al capitalismo ampliar inmensamente “la parte no pagada del día de trabajo” y usar el salario (masculino) para acumular trabajo femenino.” (Federicci, 2010: 176)

6. El trabajo como un medio de sostenibilidad de la vida

Desde los Derechos Humanos, el trabajo no se considera como una mercancía, y desde este punto de vista, en el Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se define el trabajo como: “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos⁸”.

De acuerdo con esta definición, tanto el trabajo no remunerado realizado en los hogares como el trabajo del cuidado se consideran “trabajo”.

Además, se diferencia el concepto de trabajo del de empleo, indicando que un este es: “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

En la Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT (Declaración de Filadelfia de 1944), se reafirma que uno de los principios fundamentales sobre los que se basa la organización es que “el trabajo no es una mercancía”⁹ y que “la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos”¹⁰. Al respecto, debe tenerse

8 www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

9 Declaración de Filadelfia, I a).

10 Declaración de Filadelfia, I c).

presente que tanto el desempleo, la inseguridad y la escasa protección social en el ámbito laboral, pueden incrementar la exclusión social y, por lo tanto, los niveles de pobreza, sobre todo de la población con bajos niveles educativos.

Sin embargo, la tendencia en las relaciones político-económicas ha sido mantener a la Economía desligada de los aspectos sociales, de las necesidades humanas como si una no tuvieran relación con la otra, evitando así toda responsabilidad sobre las condiciones y sostenibilidad de la vida de las personas, cuando en la práctica, está íntimamente relacionada con la sostenibilidad de la vida¹¹, pues más que vincular el trabajo con la acumulación de capital –que se va concentrando en pocas manos–, de la sostenibilidad de la especie humana bajo condiciones dignas.

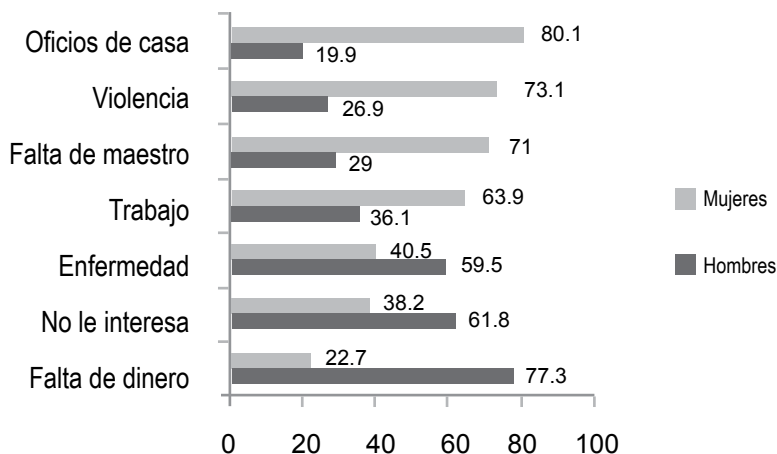
Se debe considerar que “el trabajo de cuidados¹² responde no solo a las necesidades de reproducir la fuerza de trabajo, sino a la satisfacción de las necesidades de toda la población. Por lo tanto

el eje central del análisis debe ser la sociedad, el análisis de las actividades realizadas en el hogar, que permite a las personas crecer, desarrollarse y mantenerse como personas, bajo condiciones de dignidad, satisfaciendo todas sus necesidades.” (Carrasco, 2009: 117).

En el sistema mercantil, los hombres trabajadores son considerados como independientes; sin embargo, ellos pueden existir porque sus necesidades básicas quedan cubiertas con la actividad no retribuida realizada básicamente por las mujeres y es la única forma en que el sistema es capaz de disponer de fuerza de trabajo a bajo costo.

Esta perspectiva no pretende solo añadir a las mujeres: se trata de tener una visión más amplia de la economía en su conjunto; de situar el cuidado como un problema social y político, que debe asumirse con la participación de mujeres y hombres, instituciones públicas y empresas privadas. Las empresas privadas, porque se encuentran inmersas en la sociedad y requieren fuerza de trabajo

Gráfica 2. Causas de inasistencia escolar por sexo en población de 7 a 18 años. Año 2014



Fuente: INE, Perfil Estadístico de Género 2014, con datos del MINEDUC

11 Sostenibilidad de la vida: es un proceso que hace referencia a la posibilidad real de que la vida continúe, además que se desarrollen sus condiciones y calidad de vida, que sean aceptables para toda la población.

12 Trabajo del cuidado: es el centro del trabajo doméstico, además de alimentarnos y vestirnos, protegernos de enfermedades, estudiar y educarnos, también necesitamos de cariño y cuidado, aprender a establecer relaciones y vivir en comunidad, todo lo cual requiere de una enorme cantidad de tiempo y energía. Se presenta como un trabajo que responde a un conjunto de necesidades que hay que satisfacer. (Carrasco, 2009: 117)

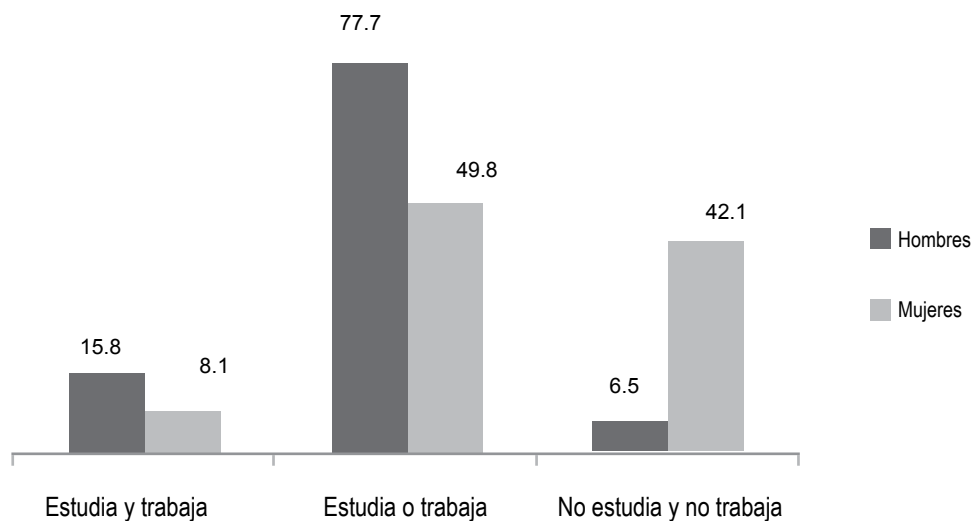
para funcionar, se benefician de los impuestos al utilizar la infraestructura que necesitan para el transporte de sus productos, requieren de la sociedad para vender su producción (Carrasco, 2009) Entonces, ¿por qué no se beneficia a las mujeres a quienes se ha delegado el trabajo de cuidado, que sostiene a la fuerza laboral?

El funcionamiento de la economía, tal y como se encuentra actualmente, tiende a perpetuar y profundizar cada vez más la pobreza, poniendo en riesgo la vida de millones de seres humanos y la depredación de los recursos naturales. La recarga del trabajo del cuidado sobre las mujeres desde la infancia influye en que tengan menos oportunidades en la vida. La gráfica 1 ilustra

cómo los oficios domésticos se constituyen en la principal causa de inasistencia escolar en las niñas desde los 7 años, seguidos de la violencia -que, al no ser específica, puede ser violencia doméstica o por delincuencia-; en contraste, la principal causa de inasistencia en los varones es la falta de dinero y/o de interés.

Esta situación de inasistencia escolar se prolonga con frecuencia en la adolescencia, en donde las estadísticas ubican a un alto porcentaje de mujeres jóvenes entre los 15 y 24 años como NINIs (jóvenes que no estudian y no trabajan); sin embargo, por lo general estas mujeres se encuentran realizando trabajo no remunerado al interior de los hogares. (Gráfica 3)

Gráfica 3
Población de 15 a 24 años que no estudia y no trabaja



Fuente: Elaboración propia con información de ENCOVI 2011

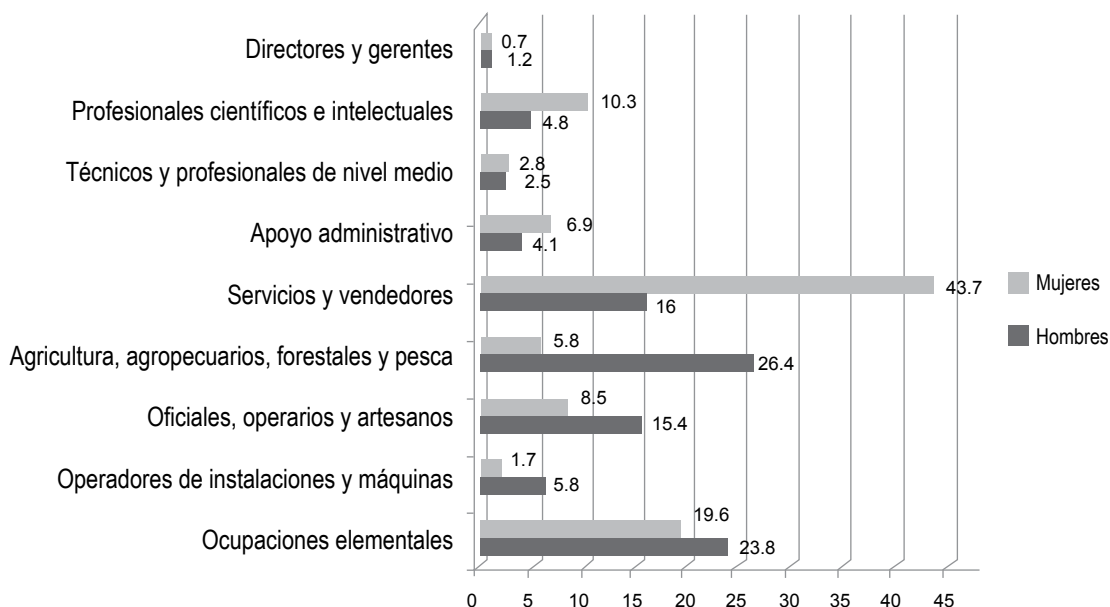
Cada día, las mujeres se ven más y más en la necesidad de ingresar al mercado laboral bajo condiciones de desigualdad respecto a sus pares masculinos, ingresando a los empleos de menos remuneración y mayoritariamente en las peores condiciones de trabajo.

En la gráfica 4 se observa cómo las mujeres se ubican mayoritariamente en el área de servicios y vendedores, actividades que les permiten compatibilizar sus responsabilidades domésticas con el trabajo remunerado; pero, además, son los empleos de menor

remuneración, muchos de ellos emprendimientos de autoempleo, sin prestaciones ni seguro social.

Según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos –ENEI- 2 2014, en el sector formal los tres sectores que más empleo proporcionan son: la agricultura (31.2%), el comercio (26.4%), las industrias manufactureras (14.4%) y, juntos, constituyen el 72% del total de empleos formales. Los sectores agrícola y comercial están generando el empleo formal del país, lo que resulta preocupante, ya que el nivel del salario de la agricultura siempre ha sido

Gráfica 4
Tipo de ocupación. Distribución porcentual de mujeres ocupadas de 15 años y más, según tipo de ocupación. Año 2014



Fuente: INE, Perfil Estadístico de Género 2014

el más bajo de todos y las condiciones laborales para la mayoría de jornaleros/as no cumplen mínimamente con la legislación guatemalteca respecto a la protección laboral y el pago de prestaciones.

Al respecto, las mujeres se ubican en los tres sectores bajo condiciones desiguales de trabajo respecto a sus pares masculinos: en la agricultura, las mujeres, niños y niñas suelen considerarse en su mayoría mano de obra complementaria, sin pago alguno o dentro del trabajo agrícola familiar

no remunerado; y en el comercio, las mujeres se ubican en emprendimientos de sobrevivencia y generación de autoempleo, que les permite compatibilizar sus responsabilidades de trabajo doméstico no remunerado con la generación de ingresos.

En el cuadro 2 se puede apreciar la diferencia salarial entre mujeres y hombres con un mismo nivel educativo. En todos los niveles el salario masculino mayor al de las mujeres y esta brecha se incrementa al alcanzar el nivel superior.

Cuadro 2
Ingreso salarial promedio del área rural por sexo y nivel educativo, en Quetzales de 2014

	Hombres	Mujeres	Diferencia
Ninguno	1400.00	833.10	566.90
Primaria	1570.90	1091.30	479.60
Media	2765.80	2467.20	298.60
Superior	9115.70	4000.00	5115.70

Fuente: Elaboración propia con datos de ENCOVI 2014.

¿Dónde se originan estas brechas? Carrasco explica que:

La responsabilidad de la reproducción asignada a las mujeres, determina los términos y condiciones de su integración en el mercado laboral. Los mecanismos para legitimar esta situación son mediante la sustitución de la producción doméstica por servicios estatales o bienes de mercado que ‘ayudan’ a las mujeres a integrar sus responsabilidades domésticas con su participación en el mercado (Carrasco, 1991: 102).

Al analizar el funcionamiento de los mercados laborales, es evidente que estos ignoran una característica importante: los condicionamientos de la oferta de trabajo, que influyen en la segregación ocupacional por sexo, concentrando a las mujeres en determinadas industrias, generalmente inestables y de bajos salarios. Además, se invisibiliza que la principal característica que diferencia a las mujeres de los hombres es la responsabilidad asignada a ellas en la reproducción social, lo que les representa inversión de tiempo y esfuerzo para realizar el trabajo del hogar y del mercado remunerado; además, les obliga a desarrollar estrategias que les permitan responder a las responsabilidades y exigencias familiares, limitándolas en tiempo, capacitación, posibilidades de movilidad, etc.

Los cambios en las estructuras familiares en Guatemala, como la disminución de la tasa de fecundidad -que para Guatemala es de 3.1 (ENSMI, 2014: ix)-, o el incremento de las familias monoparentales¹³, han tenido poco impacto en la forma de participación laboral de las mujeres, quienes continúan realizando dobles jornadas laborales y su participación en el mercado laboral se mantiene limitada).

El trabajo a tiempo parcial ha sido el resultado de presión tanto por el lado de la oferta como de la demanda de trabajo, lo que ha permitido a las mujeres combinar el trabajo no remunerado con el remunerado; pero a la vez reduce costos laborales, ya que se les excluye de prestaciones.

Las mujeres, especialmente quienes están al cuidado de la primera infancia, se han visto

obligadas a aceptar empleos de medio tiempo, poco remunerados, para compatibilizar sus responsabilidades domésticas con el trabajo remunerado. Se destaca que la diferencia entre el empleo a tiempo completo y el de tiempo parcial, no solo está en el tiempo que el trabajador o trabajadora permanece físicamente en la empresa, pues también implica tareas y responsabilidades bien diferentes, lo que se convierte en una desventaja para ellas, ya que generalmente no tienen acceso a capacitaciones y otras oportunidades de empleo.

La inserción de las mujeres en el mercado laboral también responde a los requerimientos del sistema productivo -mano de obra barata- y, por lo tanto, formas de empleo precario y sin prestaciones, formas que se han dado en llamar “flexibilización de los mercados”. (Carrasco, 1991)

El contrato de trabajo a tiempo parcial permite prolongar el papel asignado socialmente a las mujeres como responsables de la vida familiar, en un contexto de compatibilizar la vida profesional con estas responsabilidades, bajo la misma división sexual del trabajo y los estereotipos de género. Además, este tipo de jornada permite la marginación de las mujeres de puestos de responsabilidad y de la obtención de prestaciones laborales completas.

El trabajo a tiempo parcial, los horarios flexibles, el trabajo a domicilio y la subcontratación se convierten en mecanismos que refuerzan la práctica social de confinar a las mujeres en el ámbito doméstico y asignarles el trabajo del cuidado; además, justifican las diferencias salariales en detrimento de una justa y equitativa distribución del trabajo productivo y reproductivo entre hombres y mujeres. Por lo tanto, estas formas de empleo constituyen estrategias de discriminación de género en formas sutilmente encubiertas de opciones de empleo para “ayudar” a las mujeres a compatibilizar el trabajo reproductivo y productivo, perpetuando su rol de género.

Asignar jornadas laborales como forma de “ayudar” a las mujeres contribuye a la discriminación de las mujeres, considerando su trabajo como algo “secundario”, como un apoyo al salario masculino y al mantenimiento del hogar. En este sentido se considera que la mujer “ayuda” al hombre en el trabajo productivo y los hombres “ayudan” a las mujeres en el trabajo reproductivo, perpetuando y contribuyendo a reproducir la división sexual del

13 De acuerdo con la ENCOVI 2014, los hogares monoparentales con jefatura femenina constituyen el 17.2%, y los hogares monoparentales con jefatura masculina constituyen el 3.6%. (INE, 2014, pág. 44)

trabajo al interior de los hogares y la desvalorización del trabajo productivo de las mujeres.

En la actualidad se han realizado mediciones que permiten el cálculo de la contribución económica del trabajo no remunerado al Producto Interno Bruto (PIB), en América Latina. En el cuadro 3 se muestran tres ejemplos.

En México, donde el trabajo no remunerado (TNR) y del cuidado equivalen al 24.2% del PIB, el 18 por ciento fue aportado por las mujeres y el 6.1 por ciento por los hombres; y por cada hora de trabajo no remunerado que aportan los hombres, las mujeres contribuyen con dos horas. (El Financiero, 2016)

En el 2010, en Ecuador el TNR, representa al menos el 15.41% del PIB -6.12 más de lo que representa la industria de extracción petrolera, según los primeros resultados de la Cuenta Satélite de

Trabajo no remunerado publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos-. Del 15.41%, las mujeres tienen una participación del 12.01% frente al 3.40% de los hombres. (El Comercio, 2014)

En Guatemala, para el 2011 se calculaba que el aporte del TNR de la mujer al PIB era de 15.6% y para el 2014, el 18.9%. Los hombres participan en las actividades del hogar en un 13% y el 87% las tareas recaen en las mujeres, las cuales no son remuneradas, pero sustituyen un costo. (Muñoz, 2016)

De acuerdo con el Banco de Guatemala, para el año 2014 el comercio al por mayor y al por menor constituyeron el 20.08% del PIB -medido por el origen de la producción- y la industria manufacturera, el 18.78%. Esto significa que el trabajo no remunerado tiene una contribución porcentual al producto nacional, similar al de la Industria. (Cuadro 3)

Cuadro 3
Contribución porcentual del trabajo no remunerado al PIB en México, Ecuador y Guatemala

	México (2016)	Ecuador (2010)	Guatemala (2014)
PIB	24.20%	15.41%	18.90%
Mujeres	18%	12.01%	16.44%
Hombres	6.10%	3.40%	2.46%

Fuente: elaboración propia con información publicada por los diferentes países. (El Financiero, 2016) (El Comercio, 2014) (Muñoz, 2016)

Consideraciones finales

El trabajo no remunerado, especialmente el que realizan las mujeres, es una expresión de las desigualdades en la economía en general y del mercado laboral en particular. Su impacto social y económico pocas veces es considerado en las políticas públicas. Al respecto es importante considerar lo siguiente:

- La OIT define que el trabajo es el conjunto de actividades remuneradas o no, que producen

bienes o servicios en una economía y, por lo tanto, el trabajo no remunerado y del cuidado, también es trabajo.

- La subvaloración económica de la reproducción de la mano de obra permite la invisibilización del trabajo de cuidados y no remunerado, y de su contribución en la acumulación de capital.
- La característica principal que diferencia a hombres y mujeres es la responsabilidad de

estas en la reproducción social, lo que reduce sus oportunidades de tener acceso al trabajo remunerado y de bienestar.

- Las desigualdades en el mercado laboral han significado para las mujeres la obtención de los trabajos menos remunerados y la reproducción intergeneracional de la pobreza; y a esta situación han contribuido los paradigmas que analizan sujetos o situaciones sin considerar el contexto y la integralidad de las dinámicas sociales. Para revertir estas prácticas, es importante no perder de vista que el eje central de análisis debe ser la sociedad en su conjunto, incluyendo a mujeres y hombres, instituciones públicas y privadas, y sus interrelaciones.
- El análisis realizado conduce a considerar la urgencia de construir una sociedad más equitativa, para lo cual es importante:
 - Promover una distribución equitativa del trabajo de cuidado no remunerado entre hombres y mujeres al interior del hogar.
 - Asumir el trabajo de cuidado como responsabilidad de toda la sociedad y no solamente del hogar, ni mucho menos solo de las mujeres.
 - Asumir un enfoque ampliado de la economía, que incluya y reconozca la reproducción de las y los trabajadores y sus familias como prioridad para la sostenibilidad de la vida.

Referencias

- Benería, L. Revista Universidad Central de Colombia, No. 24 (de Abril de 2006). *Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación*. páginas 8-21
- Carrasco, C. (octubre de 1991). "El trabajo de las mujeres: producción y reproducción". *III Jornadas de Economía Crítica*. Barcelona, España.
- Carrasco, C. (15 de abril de 2009). "Mujeres, sostenibilidad y deuda social". *Revista Educación, Universidad de Barcelona. Facultad de Economía y Empresa.*, 169-191.
- Corominas, Joan (1987). *Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana*. Tercera edición muy revisada y mejorada. Editorial Gredos, S.A. Madrid España
- Durán, M. d. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Ed. Bilbao: Fundación BBVA.
- El Comercio. (29 de octubre de 2014). *Página web de El Comercio*. Recuperado el septiembre de 2017, de <http://www.elcomercio.com/actualidad/inec-remunerado-estadistica-pib-aportes.html>
- El Financiero. (30 de mayo de 2016). *Página web de El Financiero*. Recuperado el septiembre de 2017, de Sección Economía: <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/trabajo-no-remunerado-equivalente-a-24-del-pib-en-mexico.html>
- Federicci, S. (2010). *El Calibán y la Bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid, España: Traficantes de sueños.
- Federicci, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. España: Traficantes de sueños.
- Ministerio de Trabajo. (septiembre de 2017). *Portal del Ministerio de Trabajo*. Recuperado el septiembre de 2017, de <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/salariominimo.html>
- Montagut, E. (02 de diciembre de 2016). *Salario mínimo*. Recuperado el 24 de julio de 2017, de <http://www.nuevatribuna.es/articulo/historia/origen-salario-minimo/20161202121137134413.html>
- Muñoz, G. (30 de abril de 2016). *Prensa Libre*. Recuperado el septiembre de 2017, de Artículo: <http://www.prensalibre.com/guatemala/comunitario/las-brechas-continuan>
- O'connor, S. (29 de marzo de 2016). *Financial Times*. Recuperado el Septiembre de 2017,

de Artículo: <http://www.elfinanciero.com.mx/financiamiento/el-mundo-observa-el-experimento-salarial-de-gran-bretana.html>

Oelz, M. OIT, Organización Internacional del Trabajo. Departamento de Normas In-

ternacionales del Trabajo (2013). *Guía Introductoria, Igualdad Salarial. Primera edición 2013*

Salario. (17 marzo 2011). Recuperado el 24 de julio de 2017, de <http://salario1.blogspot.com/>

Salarios de eficiencia y crecimiento

Claudia Galán¹

Al abordar las principales problemáticas del mercado laboral guatemalteco, más que hablar de desempleo, el principal desafío para el país es el subempleo, que afecta principalmente a la población indígena. Los bajos niveles de calificación impiden crear oportunidades de empleo productivo, lo cual es una limitante que hoy se debe combatir con fuentes de empleo formal y productivo.

Al analizar los indicadores del mercado laboral por grupo étnico, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI 1-2017), realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), se puede observar que la mayor porción de población de más de 15 años es indígena, tiene un empleo o no teniéndolo, están en busca o a la espera. Los indicadores muestran que la población que se considera indígena constituye el 62.6% de la población en edad de trabajar, es decir, la población mayor a 15 años, se clasifica como indígena; al igual que el 62.1% de la población

económicamente activa, y el 61.6% de la población ocupada.

Sin embargo, el principal indicador que muestra la precariedad del empleo en la población indígena es que el 59.3% se ubica bajo subempleo visible. Se estima que de las 847 mil 941 personas bajo subempleo visible, cerca de 503 mil 140 son indígenas; por lo que a pesar de tener un empleo, este no es de tiempo completo y es retribuido por debajo del mínimo y no aprovecha completamente la capacidad del trabajador.

En el mercado laboral guatemalteco resalta un factor importante que puede considerarse una ventaja: el bono demográfico. Alrededor de 11.07 millones de guatemaltecos se ubican en edad de trabajar, con 15 años o más (ENEI 1, 2017). Se estima que un 42% de jóvenes se ubican en la Población en la Edad de Trabajar (PET), entre los 15 y 29 años (tabla 1).

Tabla 1
Indicadores del mercado laboral por grupo étnico
(población de 15 años o más)

	Total	No indígena	Indígena
Población en edad de trabajar	11,069,361	4,142,949	6,926,412
Población económicamente activa	6,748,887	2,558,730	4,190,157
Población ocupada	6,533,522	2,511,088	4,022,434
Población desempleada	215,365	47,642	167,723
Población en subempleo visible	847,941	344,801	503,140
Población no económicamente activa	4,320,474	1,584,219	2,736,255

Fuente: ENEI 1-2017.

¹ Directora de la Unidad Económica del Cacif. Licenciada en Economía, Universidad Rafael Landívar. Maestría en Desarrollo, Universidad del Valle de Guatemala. Posgrado en Gerencia Organizaciones Empresariales del INCAE Business School.

El ingreso promedio en el sector informal entre los jóvenes de 15 a 29 años es de Q1,751, con una brecha salarial de Q234 entre mujeres y hombres: estos perciben en promedio Q1, 823 y las mujeres, Q1, 589; los hombres perciben un 14.7% más que las mujeres. En general, la brecha salarial entre el hombre y la mujer alcanza entre el 5% y el 30%. Si el joven tiene cierto grado académico puede aspirar a un salario más alto (Q2, 754) y es en el área urbana metropolitana donde mejor se paga.

Pese a este importante bono demográfico, en Guatemala el mercado laboral presenta problemas estructurales tales: como altas tasas de informalidad (70% población) y subempleo (12%). Aunado a ello, prevalece un desajuste entre la oferta y la demanda laboral, que ha motivado a los jóvenes guatemaltecos a buscar oportunidades de emprendimiento. El Monitor Global de Emprendimiento ubica a Guatemala como el noveno país más emprendedor con cerca de 2.4 millones de emprendedores que, a través del autoempleo, han encontrado una opción de ingresos.

La población joven no escapa a las brechas salariales por sexo, que prevalecen en toda la PEA. Frente a este panorama se requiere promover oportunidades de empleo formal con salarios de eficiencia, donde el salario represente un incentivo para incrementar la productividad, y así reducir las brechas. Esto permitirá incrementar la masa salarial y, con ello, inyectar mayor crecimiento económico. Sin embargo, al evaluar los niveles de productividad del país en relación con los niveles alcanzados por otros países de la región, se puede evidenciar un rezago importante del trabajador guatemalteco en relación a otros países como Panamá y Costa Rica.

La productividad del trabajador guatemalteco se encuentra muy por debajo para alcanzar mayores niveles de crecimiento en el largo plazo. Para el año 2015, Guatemala alcanzó una productividad por trabajador de US\$8 mil 500, mientras que Panamá y Costa Rica registraron US\$20 mil (cuadro 1).

Cuadro 1
Productividad por trabajador en 2015 por país (Cifras en US\$)

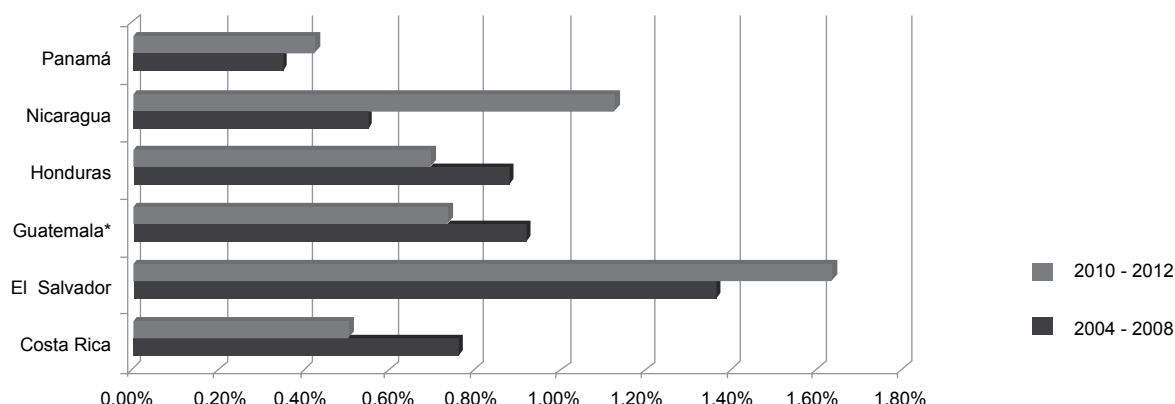
País	Panamá-Costa Rica	Guatemala-El Salvador	Nicaragua	Honduras
Productividad por trabajador(a)	US\$20 mil	US\$8,500	US\$3,500	US\$5 mil

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Al analizar el crecimiento del empleo en relación al crecimiento del PIB en los periodos 2005-2008 y 2004-2010 se observa una involución del primero en relación al PIB. Mientras el crecimiento promedio del PIB real en el primer período analizado se

ubicó en 4.5%, el empleo apenas creció un 0.7%. Asimismo, al analizar el segundo periodo 2004-2010, el crecimiento promedio del PIB real de los seis años analizados fue de 4.15%, pero el empleo creció apenas por encima del 0.7% (gráfica 1).

Gráfica 1
Crecimiento del empleo en relación al crecimiento PIB (2004-2008 / 2010-2012 en %)



Fuente: CEPAL, 2015

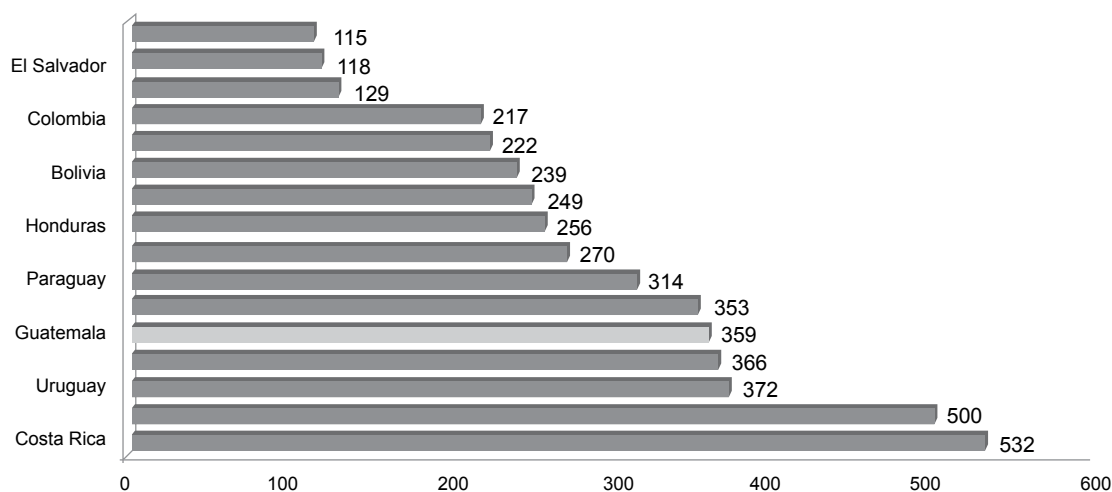
* Para Guatemala y El Salvador el primer periodo abarca los años 2005-2008 y 2004-2010 el segundo

Lo anterior podría estar principalmente motivado por la crisis de EE.UU en 2008-2009, pero es innegable la brecha entre el crecimiento económico y el crecimiento del empleo; sin dejar de mencionar flagelos como la informalidad que han impedido la creación de empleos formales y únicamente han dado paso al subempleo, que hoy representa el mayor desafío para el mercado laboral guatemalteco.

La baja productividad genera una cadena de efectos que explican la precariedad del empleo en Guatemala. Fomenta mayores niveles de informalidad que, a su vez, crea una falta de protección social y malos emparejamientos que impactan en

la estabilidad laboral, provocando una alta rotación. Esto impide la capacitación y tecnificación de los trabajadores, que nuevamente da como resultado una baja productividad. Se ha formado un círculo vicioso que únicamente puede solucionarse a través de fuentes de empleo formal que se traduzcan en salarios de eficiencia, como ya se mencionó. Al analizar la evolución del salario mínimo en América Latina se puede observar que Guatemala ocupa el quinto puesto en la región con el salario mínimo más alto (US\$359) (gráfica 2). Sin embargo, lo anterior no responde a mejores condiciones competitivas en el mercado laboral para el país, tal como se evidencia en el crecimiento de la productividad por trabajador, anteriormente mencionada.

Gráfica 2
Evolución del salario mínimo en América Latina (cifras en US\$ mensuales a 2016)

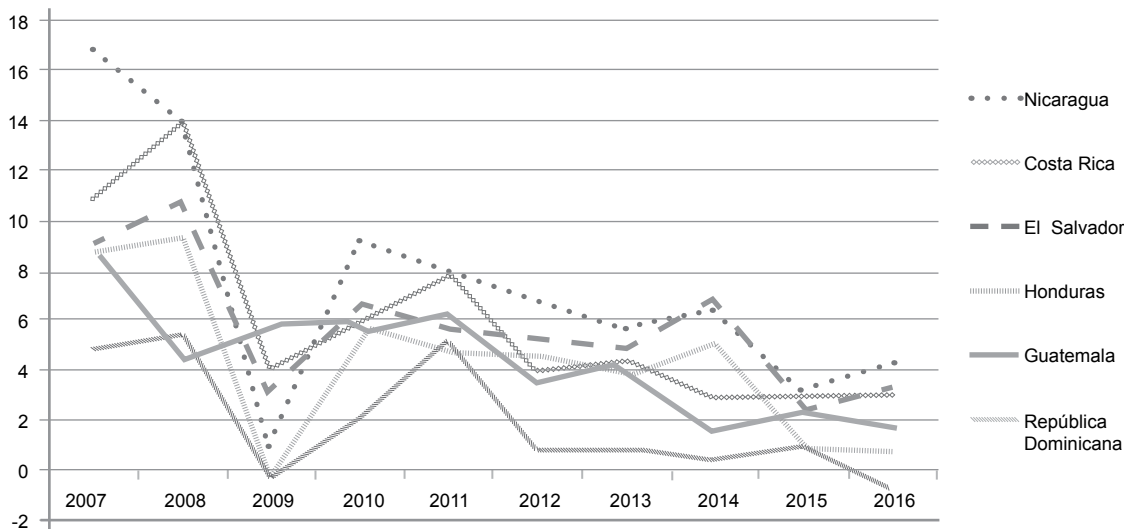


Fuente: Banco Mundial, 2016. Salario mínimo medido en US\$ al mes.

Pese a ser exportador de productos hacia El Salvador, Guatemala se ubica con el IPC más alto de la región, mientras El Salvador se posiciona con el

más bajo, como se muestra en la gráfica a continuación (gráfica 3).

Gráfica 3
Comportamiento del IPC en Centroamérica (2007-2016 en %)

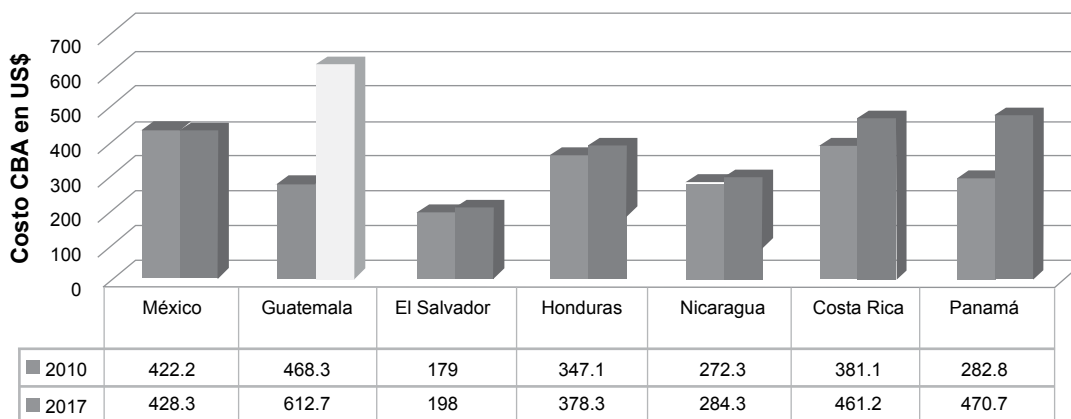


Fuente: Elaboración propia con datos del Consejo Monetario Centroamericano con información Banco Centrales de la Región.

Es curioso que el IPC se encuentre por encima incluso de países como Costa Rica, con un PIB per cápita de los más altos de la región, e incluso siendo Guatemala un exportador de productos hacia la región centroamericana. Y resulta cuestionable la medición de este indicador y el impacto de un error de estimación en el cálculo de la Canasta Básica Alimentaria (CBA), que ha mostrado una correlación casi perfecta con la evolución del salario mínimo.

Tal como se muestra a continuación, el costo de la CBA en Guatemala creció 128.3% en 7 años, mientras que en El Salvador y México creció apenas 10.6% y 1.4% respectivamente (gráfica 4). Nuevamente llama la atención, dado que Guatemala es exportador de productos a El Salvador, por lo que un IPC sobrestimado podría dar lugar a una estimación incorrecta de la CBA.

Gráfica 4
Evolución precio CBA en US\$ (2010-2017)



Fuente: Elaboración propia con datos del Consejo Monetario Centroamericano (con información de bancos centrales de la Región).

Esta inconsistencia pareciera ser ya una realidad, dado que el INE dio a conocer recientemente la actualización de la CBA, con 34 ítems, para un hogar integrado por 4.77 miembros frente a 5.38 anteriormente. El precio estimado de la CBA para noviembre 2017 fue de Q3, 475.28, un 17.5% menor que la registrada para el mes de septiembre (Q4,211.37).

Esta actualización reafirma la inconsistencia en los datos del IPC y, por ende, del cálculo de la CBA, que ha tenido incidencia directa en el salario mínimo, cuyo crecimiento en los últimos 10 años ha reducido los salarios medios, impactando negativamente al mercado laboral al incrementar la informalidad.

La estimación de un salario mínimo debe tomar en cuenta indicadores sociales y económicos, pero en ningún momento la CBA puede representar un indicador para la fijación de un salario mínimo.

Si bien el salario mínimo es una intervención concreta y representa una institución del mercado laboral, su función es fijar un piso mínimo; mas no constituye una política laboral que impulse más y mejor empleo para el país. Todo lo contrario; en la medida en que la discusión se base en la fijación de salario mínimo, será imposible cerrar las brechas del mercado laboral principalmente acentuadas por la informalidad y el subempleo. Es imprescindible promover la productividad para alcanzar más y mejores empleos que se traduzcan en bienestar para la población y, así, reducir la desigualdad.

La discusión debe centrarse en la implementación del Modelo de Salarios de Eficiencia (MSE), como un mecanismo de determinación salarial alternativo al modelo competitivo clásico. Permite comprender la disyuntiva (*trade off*) que enfrentan las empresas en términos de costo-beneficio entre supervisar a los trabajadores o proporcionar incentivos para mejorar la productividad laboral. Salarios más altos están asociados a menores tasas de rotación, menores índices de informalidad y mejora de la productividad laboral.

La población ocupada en el país se concentra principalmente en dos sectores productivos: agrícola (31.7%) y comercio (28.4%); ambos constituyen casi el 60% de la población ocupada del país. Estos sectores, a pesar de ser potenciales

generados de empleo en Guatemala, presentan los más bajos niveles de productividad.

El sector agropecuario fue el de más baja productividad del trabajo en 2015 (Q16, 717) y el comercio, siendo el segundo generador de empleo en Guatemala, se ubicó en el tercer lugar con la productividad más baja (Q29, 787). Lo anterior se encuentra principalmente motivado por la baja calificación de la fuerza laboral de ambos sectores productivos, principal impedimento para la productividad.

En este sentido, las diferencias del salario medio entre los distintos sectores constituyen un importante determinante de la desigualdad salarial general. Promover el crecimiento de la productividad sectorial puede, simultáneamente, propiciar salarios medios más elevados y reducir la desigualdad salarial.

Existen experiencias sobre la implementación de salarios de eficiencia como mecanismo para estimular la productividad. Es el caso del sector agrícola colombiano, particularmente en el departamento de Cundinamarca donde a través del impulso de salarios de eficiencia se alcanzaron mayores niveles de productividad y bienestar. Este sector, que genera más del 20% empleo nacional y representa en promedio el 50% del empleo en las áreas rurales, experimentó un incremento en la productividad al impulsar salarios medios más elevados y esto coadyuvó a la reducción de la desigualdad salarial.

La teoría de salarios de eficiencia fue una herramienta para aumentar la productividad y la competitividad del sector agrícola del departamento de Cundinamarca. Se consolidó una propuesta estratégica con base en los salarios de eficiencia y la especialización en ciertos productos. Esto generó, en principio, un impacto al realizar el cambio de un cultivo a otro; pero en el largo plazo generó un aumento en la calidad de vida de los cundinamarquenses dedicados a este sector.

El aumento de la productividad es un requisito previo para alcanzar la competitividad del sector productivo y, con ello, reducir las desigualdades. Esto representa el verdadero reto al que debe enfrentarse el país con el apoyo estatal y privado, en aras de mejorar las condiciones del mercado laboral guatemalteco.

Aspectos generales sobre el salario mínimo y su aplicación en Guatemala

Érick Aroldo Coyoy¹

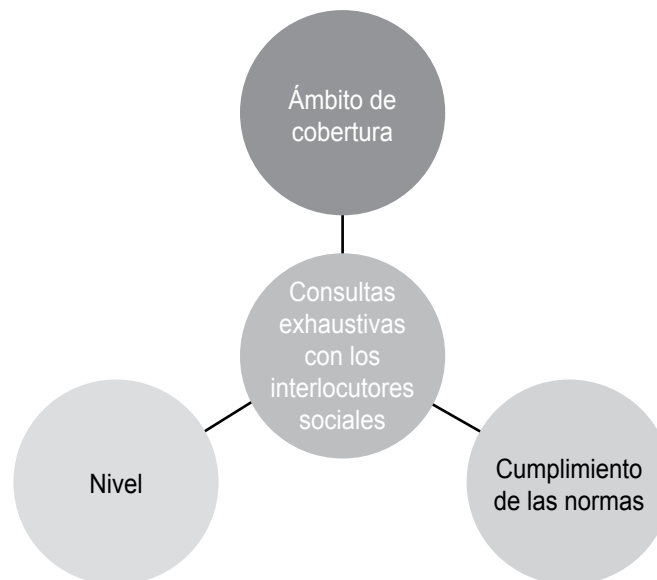
El objetivo de esta ponencia es análisis respecto al salario mínimo y, en el marco de las dinámicas políticas, económicas y sociales del país, comentar algunos aspectos sobre su aplicación. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al salario mínimo como:

...la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados, por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado. Cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo, ni de un acuerdo individual (OIT, 2017:4).

Según esta definición, que no hace consideración alguna a aspectos de bienestar o desarrollo, el salario mínimo se trata de un ingreso mínimo que debería percibir la población asalariada para asegurar su subsistencia.

La efectiva aplicación del salario mínimo, según OIT (2017), depende de un conjunto de factores, de los cuales emergen cuatro dimensiones, como se muestra en la gráfica 1: las consultas exhaustivas con los interlocutores sociales, el nivel, el ámbito de cobertura y el cumplimiento de las normas.

Gráfica 1
Principales dimensiones de un sistema de salarios mínimos eficaz



Fuente: OIT 2017:8

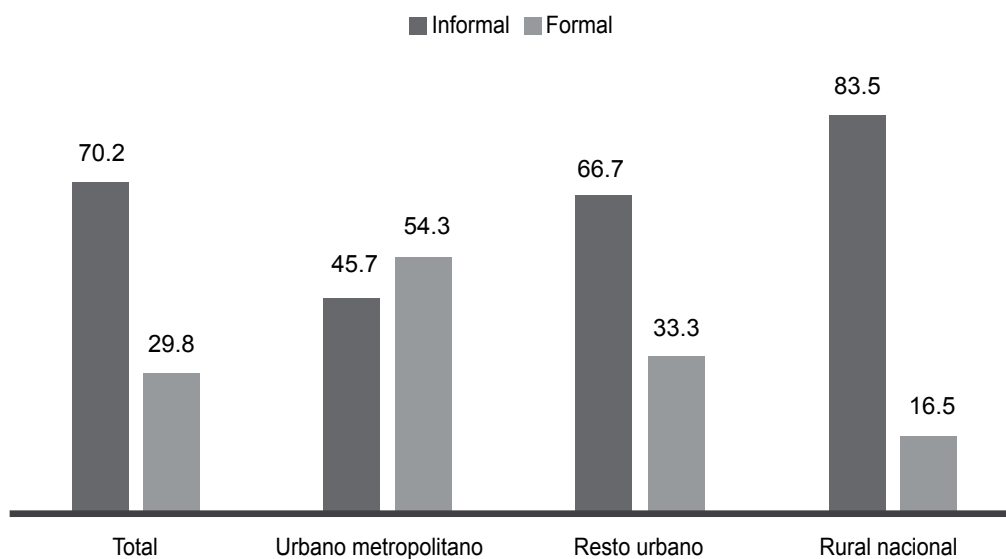
¹ Economista por la Universidad de San Carlos de Guatemala y especialista en Macroeconomía por la Universidad Católica de Chile. Más de 10 años de experiencia en el sector público con distintos cargos en los Ministerios de Finanzas Públicas y de Economía, y en la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia. Investigador y consultor en temas económicos y fiscales.

Las consultas exhaustivas con los interlocutores sociales implican la existencia de un efectivo mecanismo de diálogo entre empleadores y empleados para la toma de decisiones de trascendencia social, tal es el caso de la definición del nivel del salario mínimo. En Guatemala, la Comisión Nacional del Salario Mínimo es responsable de cumplir esta función; pero prácticamente es solo un formalismo y no un genuino mecanismo de diálogo para la búsqueda de acuerdos. Esto implica que la determinación del salario mínimo, al final, se convierte en una decisión política que recae en la Presidencia de la

República, lo cual no asegura que se consideren las condiciones económicas y sociales del país.

En cuanto al ámbito de cobertura, la definición implica que debiera ser un ingreso mínimo aplicable para toda la población trabajadora, independientemente del sector o actividad laboral de que se trate, pero en la realidad no es así. En Guatemala, la aplicación efectiva del salario mínimo queda reducida al sector formal, en el cual se ocupa solamente cerca del 30% de la población ocupada total (gráfica 2).

Gráfica 2
Guatemala: Composición de la población ocupada por sector económico y ámbito, 2017



Fuente: INE 2017:32

La mayoría se ocupa en el sector informal, en el cual no hay observancia de normativa alguna, incluyendo la del salario mínimo.

En el área rural, en donde la informalidad es mucho mayor que el promedio nacional, la principal

actividad económica de la población sigue siendo la agricultura. En este sector se desempeña el mayor porcentaje de población ocupada informal, seguido por el comercio. En conjunto, ambos sectores absorben casi el 70% de la informalidad en Guatemala (gráfica 3).

Gráfica 3
Guatemala: población ocupada informal por actividad económica 2017 (porcentajes)



Fuente: INE 2017:33

La tercera dimensión de un sistema efectivo de salario mínimo, que menciona OIT, es la relativa al cumplimiento de la normativa vigente. Esto depende principalmente de la capacidad de verificación y sanción de la autoridad encargada de la materia; para el caso de Guatemala se trata de la Inspección General de Trabajo (IGT), dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). Esta capacidad de verificación depende de los recursos humanos y físicos que dispone la entidad, pero también de la independencia real con la que pueden operar los inspectores de trabajo, que son los encargados de verificar en el terreno la situación y aplicar la normativa en los casos que corresponda.

El ámbito de acción de la IGT es el territorio nacional; pero al mes de agosto de 2017, esta contaba solamente con 246 trabajadores en relación de dependencia para atender los 340 municipios del país (tabla 1). Esto significa menos

de un trabajador por cada municipio. A ello se debe agregar que la mayoría de los puestos de trabajo son de nivel no profesional y menos de un tercio de ellos corresponden al nivel profesional². De esta manera se hace evidente la debilidad institucional de la entidad a cargo de la verificación del cumplimiento de la normativa del salario mínimo.

La tercera dimensión del sistema efectivo de salario mínimo planteado por la OIT, corresponde al nivel de éste. Al respecto, se señala que debe tenerse presente el costo de la canasta básica de alimentos (CBA) y de la canasta básica vital (CBV), precisamente por tratarse de un ingreso que debiera asegurar la subsistencia del trabajador y su familia. No obstante, para el caso de Guatemala no se cumple con esa situación, por cuanto el salario mínimo vigente (Q2,893 para actividades

² Los puestos de nivel profesional son los de Jefe Técnico, Director y Subdirector.

agrícolas y no agrícolas en 2017, y Q2,667 para la industria exportadora y de maquila) es menor que el costo de la CBA (Q4,211 en septiembre 2017).

Según los resultados oficiales de la Encuesta de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2014, anunciados en 2015, la pobreza en Guatemala aumentó entre 2006 y 2014 (único caso en Latinoamérica en estos años, según PNUD). Esto ocasionó cuestionamientos de algunos sectores respecto a una posible sobreestimación del valor de la

CBA y de la línea de pobreza en el país; críticas que fueron aprovechadas para justificar que la incidencia de la pobreza y el costo de la CBA son menores. En octubre de 2017 el INE publicó los resultados de una nueva conformación de la CBA y su costo, el cual es ahora de Q3,475 para un hogar promedio de 4.77 personas. No obstante la revisión hacia la baja del valor, persiste superior al salario mínimo vigente, por lo cual se mantiene la desvinculación entre ambas variables.

Tabla 1
Guatemala: Personal permanente de la Inspección General de Trabajo, 2017

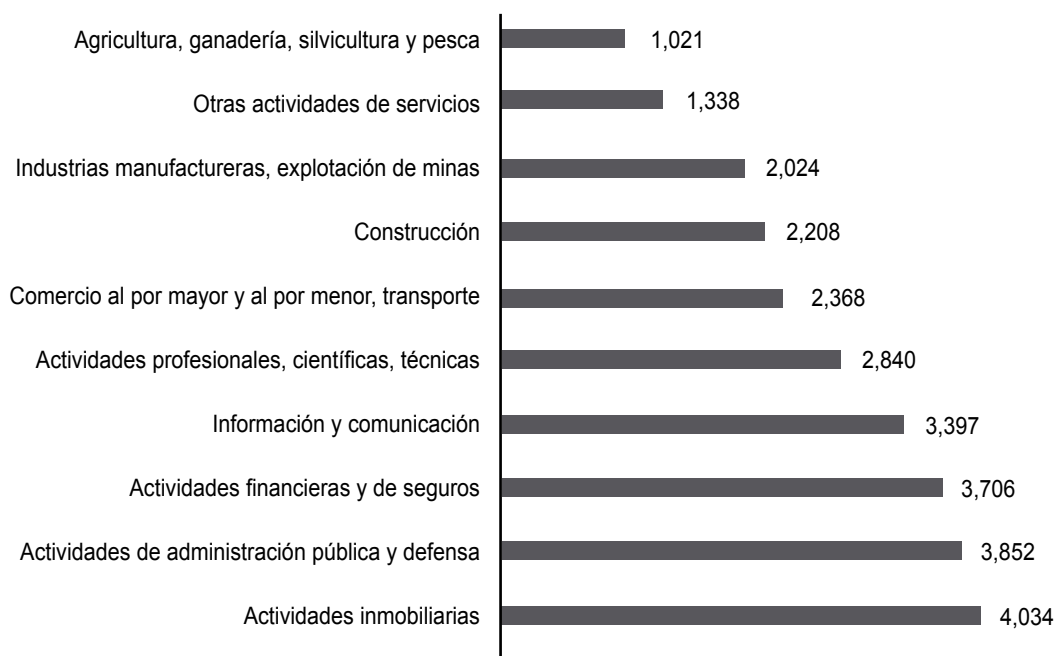
Título del puesto	Número de empleados
Asistente Profesional I	5
Asistente Profesional II	97
Asistente Profesional III	44
Asistente Profesional IV	2
Asistente Profesional Jefe	3
Director Ejecutivo III	1
Director Técnico I	7
Director Técnico III	1
Jefe Técnico I	2
Jefe Técnico II	58
Jefe Técnico Profesional I	1
Oficinista I	1
Oficinista IV	3
Secretario Ejecutivo I	4
Secretario Ejecutivo V	1
Subdirector Técnico I	6
Técnico I	3
Técnico II	1
Técnico III	2
Trabajador Operativo IV	2
Trabajador Operativo Jefe I	2
Total	246

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

A lo anterior se debe agregar el bajo grado de cumplimiento del salario mínimo legalmente vigente, sobre todo por la alta informalidad del empleo, lo cual se confirma en el ingreso promedio de la población ocupada en el país, según la ENEI 1 2017 (gráfica 4). Los sectores en que se genera el ma-

yor porcentaje de empleo son la agricultura y el comercio y, en ambos, el ingreso promedio mensual es menor que el salario mínimo; incluso en la industria es inferior. Solamente en los sectores en que se ocupan trabajadores más calificados, el ingreso promedio es mayor que el mínimo vigente.

Gráfica 4. Guatemala: ingreso promedio mensual de la población ocupada por actividad económica 2017 (en quetzales)

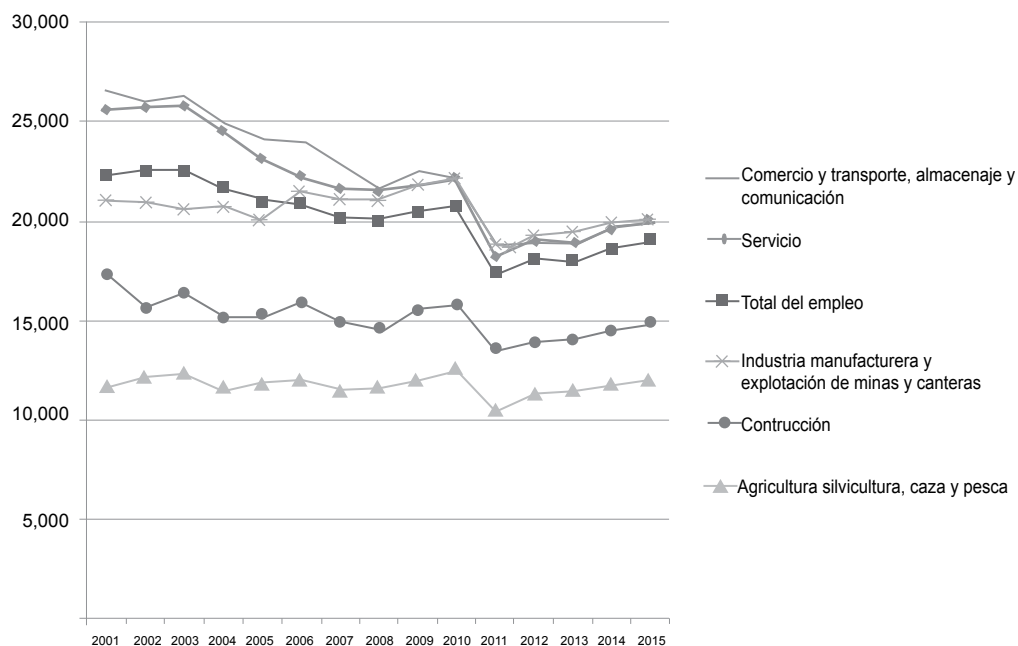


Fuente: INE 2017:41

Más que centrar la discusión sobre el salario mínimo en sí, se debe considerar que lo realmente importante para el trabajador es el poder adquisitivo del ingreso que percibe. La alta proporción de población ocupada en el sector informal, que constituye el exceso de fuerza laboral que no es absorbida por el sector formal y para la cual no se cumple el salario mínimo, ocasiona que incluso el salario de los trabajadores afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) en actividades que requieren fuerza laboral calificada, muestre una continua pérdida de su poder adquisitivo a lo largo del tiempo. Esto significa que, si bien es cierto el salario nominal

puede mostrar incrementos de un año a otro, estos aumentos son menores que la inflación anual, por lo que el salario en términos reales muestra una tendencia decreciente entre 2001 y 2015 para los sectores de más altos ingresos y se mantiene relativamente constante o con menores fluctuaciones para los sectores de menor ingreso, como son el agrícola y la construcción (gráfica 5). Por tratarse de ingresos de trabajadores del sector formal, implica que el salario mínimo ha contribuido, al menos, a mantener el poder adquisitivo de los trabajadores en estas actividades; pero no ha sido suficiente para preservar la capacidad de compra de los ingresos mayores que el mínimo.

Gráfica 5
Guatemala: ingreso promedio anual de los trabajadores afiliados
por actividad económica, 2001 – 2015 (en quetzales de 2001)



Fuente: Coyoy, 2016: 14, con datos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y del Instituto Nacional de Estadística.

En conclusión, es necesario avanzar en una política salarial que vaya más allá del esquema del salario mínimo vigente, porque si bien es cierto este cumple una

función para preservar el poder adquisitivo de quienes lo reciben, no brinda beneficio a la mayoría de trabajadores que se ubican en el sector informal.

Referencias

Coyoy, E. (2016). *Productividad del trabajo y salarios reales en Guatemala*. Guatemala: Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES).

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2017). *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos ENEI 1 2017*. Informe de resultados. Guatemala: INE.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017). *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo*. Ginebra, Suiza. Disponible en: http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/WCMS_542028/lang-es/index.htm

Este libro fue impreso en Editorial Kamar en diciembre de 2017.
El tiraje consta de 1 000 ejemplares.

De manera consecutiva, desde 2007 el Instituto de Investigación y Proyección sobre Economía y Sociedad Plural (IDIES) de la Universidad Rafael Landívar (URL) y la Fundación Konrad Adenauer (KAS), han realizado anualmente el seminario sobre políticas públicas (inicialmente llamado Seminario Internacional de Política Social).

El seminario ha animado el diálogo sobre una diversidad de temas y sujetos de políticas públicas: desde los aspectos generales para la construcción de una agenda social hasta mecanismos para la sostenibilidad de las políticas; desde sistemas básicos de política social -tal es el caso de la protección social- hasta sujetos que han sido escasamente visibilizados en la agenda pública, como la población rural o las mujeres; así también situaciones específicas como las relacionadas con el trabajo, la pobreza y el desarrollo rural.

A lo largo de los once seminarios realizados se han abordado los siguientes temas:

- 2007: Construyendo la agenda social en Guatemala.
- 2008: Transferencias monetarias condicionadas.
- 2009: Política Social para el desarrollo territorial.
- 2010: Participación ciudadana para el desarrollo territorial.
- 2011: La agenda social para el desarrollo de Guatemala.
- 2012: Hacia una política social para el desarrollo rural.
- 2013: ¿Es la agricultura familiar la respuesta al desarrollo rural?
- 2014: Trabajo, pobreza y riesgo social
- 2015: Género y trabajo
- 2016: La estructura y funcionamiento de los mercados
- 2017: Salarios, desigualdad y crecimiento

Cada año se han promovido debates alrededor de modelos, fundamentos y experiencias de políticas y programas implementados en respuesta a las demandas para el desarrollo económico y social de los países, particularmente de Guatemala.



Fundación Konrad Adenauer
3a. avenida "A" 7-74,
zona 14, colonia El Campo
Ciudad de Guatemala,
Centroamérica
Tel.: (502) 2380-5100,
Fax: (502) 2380-5115
info.guatemala@kas.de
<http://www.kas.de/guatemala/es/>



Konrad
Adenauer
Stiftung

Instituto de Investigaciones
Económicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Vista Hermosa III,
Campus Central, zona 16
Edificio "O", 3er. nivel, Oficina O-301
Telefax (+502) 2426-2591 / 92 y 93
www.url.edu.gt/idies



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala