

Desigualdad salarial en el empleo formal e informal en México, 2005-2014

Gonzalo García Ramírez

Universidad Autónoma Metropolitana

Resumen

La reciente investigación presenta el comportamiento de la desigualdad salarial para el caso de México durante el periodo 2005-2014. Hemos descompuesto nuestra población asalariada en tres niveles educativos: básico, medio y superior. En términos generales se ha encontrado que la desigualdad salarial entre segmentos educativos ha decrecido, sin embargo, la desigualdad entre mujeres y hombres más educados ha crecido. También se ha encontrado que existe un gran porcentaje de la desigualdad que es explicado por variables no observables tales como el entorno social o el núcleo familiar, sin embargo la escolaridad, la formalidad y los sindicatos son siguen siendo variables relevantes que explican parte de la desigualdad salarial en México

Abstract

This research shows the behavior of wage inequality in the case of Mexico during 2005-2014. We have divide our salaried workers into three schooling levels: basic middle, and upper. Overall it has been found that wage inequality between schooling levels has decreased, however, inequality between more educated women and men has grown. It has also been found that there is a large percentage of inequality is explained by unobservable variables such as the social environment or the family core. However schooling, formality and unions are still relevant variables that explain part of inequality wage in Mexico.

Palabras clave: Desigualdad, escolaridad, formalidad, ingreso, salario mínimo, competencia

I. Introducción

Las últimas tres décadas han sido marcadas por un rasgo específico en materia de distribución salarial, a saber, los ingreso salariales han mostrado una mayor dispersión, lo cual nos indica una mayor desigualdad salarial. Tanto en economías desarrolladas como en economías emergentes se han presentado casos que coinciden con una ampliación de las brechas salariales (Pikett, 2014, 2015; Piketty y Saez, 2003).

Este crecimiento de la desigualdad salarial ha tenido diferentes explicaciones, sin embargo existen dos fuertes líneas teóricas que tratan de explicar las causas de los cambios en las brechas salariales. Por un lado se encuentran los trabajos de Katz y Murphy (1992), Bound y Johnson (1992), Juhn *et al.* (1993), Acemoglu, (2002), y Autor *et al.* (2003, 2005, 2008, 2010), los cuales establecen que la desigualdad salarial creció durante las pasadas tres décadas y que la principal causa fue el crecimiento de la demanda de trabajo sesgado a mayores habilidades (por su siglas en inglés SBTC). La otra línea teórica descansa en los trabajos de Lemieux (2006, 2007), Fortin *et al.* (2012), Card y DiNardo (2002), quienes cuestionan la idea de que el crecimiento de la demanda de trabajo sesgado a mayores habilidades sea la causa principal de la ampliación de la brecha salarial, más bien, lo consideran como un caso muy puntual entre varios que pueden existir. Aseveran que los factores institucionales pueden tener un efecto significativo sobre la desigualdad salarial, especialmente en el extremo más bajo de la distribución y ponderan, coincidentemente con los teóricos del de SBTC, que en la parte alta de la distribución salarial los retornos a la educación tienen un peso significativo para explicar los cambios en la desigualdad salarial.

En esta tesitura, los estudios para México presentan resultados diversos. Villareal (2005) encuentra un incremento de la desigualdad para el periodo 1992 y 2005. Por su parte Campos- Vázquez, Esquivel y Lustig (2012) realizan un estudio que evalúa los efectos tanto de oferta y demanda, así como de factores institucionales. Sugieren que la desigualdad salarial ha presentado un comportamiento oscilante durante el periodo 1989-2010. Adicionalmente, el estudio de Campos-Vázquez (2013) sugiere, en términos generales, que la desigualdad salarial ha disminuido, principalmente por una caída en el premio educativo para los asalariados mayormente educados.

Es en este contexto que planteamos un nuevo estudio sobre desigualdad salarial para el caso de México durante el período 2005-2014. Dicho estudio innova en el sentido

que descomponen a la población asalariada en tres segmentos educativos: Básico, Medio y Superior y más. Asimismo, divide al mercado de trabajo en formal e informal, así como por género. Hasta este momento, no se han realizado trabajos para México que descompongan a la población asalariada de esta manera. Así, en esta investigación tratamos de conocer las probables causas de la desigualdad salarial y su comportamiento para el mercado de trabajo asalariado en México.

Para ello, hemos dividido el trabajo en seis partes. La primera hace referencia a los antecedentes teóricos que tratan de explicar la fuente de la desigualdad; la segunda parte, aborda los antecedentes empíricos; la tercera muestra el marco teórico-analítico; en cuarto lugar, se presentan los datos y la metodología; en la quinta parte, mostramos los resultados y, finalmente, las reflexiones y conclusiones finales.

II. Antecedentes teóricos

Las nuevas tendencias: Educación, instituciones y desigualdad

Durante las últimas dos décadas se ha desarrollado una amplia literatura en torno al estudio de la desigualdad salarial. Dicho desarrollo se ha dividido, básicamente, en dos líneas teóricas. Por un lado, los trabajos de Daron Acemoglu (1999 y 2002), Lawrence Katz y David Autor (1999), David Autor *et al.* (2003, 2005, 2008 y 2010), Frank Levy y Richard Murnane (2003) establecen que la desigualdad salarial tiene su origen en una carrera complementaria entre cambio tecnológico y educación, esto es, se arguye que existe cambio tecnológico sesgado a mayores destrezas (SBTC). El cambio tecnológico ha incrementado la demanda de trabajo de mayores destrezas por encima de su oferta, lo cual se ha traducido en un incremento del premio educativo y, en consecuencia, de la brecha salarial que existe entre personas con mayores y menores destrezas.¹ Esto significa que la causa preponderante de la desigualdad salarial, desde el punto de vista de estos autores es el cambio técnico en favor de mayores destrezas (Acemoglu, 1999, 2002; Autor, (2003, 2005, 2008 y 2010; Katz, 1999).

Por otro lado se encuentran los trabajos desarrollados por Thomas Lemieux (2006, 2007, 2008), David Card y John DiNardo *et al.* (2002) y Nicole Fortin *et al.* (2012) en los cuales se establece un punto de vista distinto. Desde su óptica sugieren que los cambios en la desigualdad salarial no pueden ser fijados principalmente en el cambio técnico, pues este sólo es una de las variables que influye en dicha desigualdad. Según estos autores, gran parte de la desigualdad es generada por variables institucionales como pueden ser la caída salario mínimo y la disminución de la tasa de sindicalización. Estas variables, principalmente, tienen un efecto en la parte más baja de la distribución salarial. En un trabajo más reciente Autor, Katz *et al.* (2008) dan importancia a las variables institucionales y sugieren que dichas variables pueden explicar los cambios en la desigualdad salarial de la cola más baja de la distribución. Sin embargo, éstas variables carecen de capacidad para explicar la desigualdad de la cola más alta de ingreso (Lemieux, 2006, 2007, 2008; Card y DiNardo, 2002; Fortin, 2012; Autor y Katz, 2008).

Sin embargo, más recientemente, Thomas Piketty (2014) ha sugerido que la idea que relaciona educación-ingresos y desigualdad puede tener mayor capacidad explicativa a la hora de centrarse en la parte baja y media de la distribución salarial. No obstante, cuando

se observa la parte alta de la distribución, dicha explicación es poco plausible. La explicación más plausible de la desigualdad salarial en la parte alta se vincula más con variables institucionales no con niveles de escolaridad (2014).

III. Antecedentes empíricos

En un estudio más reciente, Campos-Vázquez, Esquivel y Lustig (2012) han realizado una evaluación de la desigualdad en el ingreso laboral para el caso de México durante el período 1989-2010. Su estudio examina cómo las fuerzas del mercado (demanda y oferta relativa de trabajo calificado) y los factores institucionales (salarios mínimos y tasa de sindicalización) explican los cambios en la distribución de los salarios por hora. Según los autores, la desigualdad salarial se ve afectada por dos factores principales: el primero hace referencia a la distribución de características de los trabajadores (educación, experiencia, género, talento, etc.), el segundo tiene que ver con los retornos para aquellas características que el mercado asigna (demanda y oferta de trabajo de diferentes cualificaciones).

En la misma línea, Campos-Vázquez realiza otro estudio para el caso de México (2013). Este estudio aborda principalmente el período 1996-2006, sin embargo también considera dos períodos más que, en cierto sentido, se traslapan: 1989-2006 y 1994-2006. El autor señala que la clave principal para hacer un análisis sobre desigualdad salarial radica en considerar el estudio en dos fases: la desigualdad salarial para el caso de México, debe ser contemplada antes y después del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (Campos-Vázquez, 2013: 253).

Para Campos-Vázquez los factores institucionales tales como el salario mínimo y los sindicatos dejan de tener influencia durante el período 1996-2006, debido a que éstos mantienen un comportamiento constante durante el período.

Su análisis revela que el incremento en la oferta de trabajo con mayores destrezas no fue compensado por un incremento en la demanda de las mismas destrezas, lo cual provocó una caída en el premio para el segmento más educado y, en consecuencia, una reducción de sus ingresos por hora. En este sentido, la reducción de los ingresos por hora de los más educados, se tradujo en una reducción de la desigualdad salarial durante el período. En conclusión, existen tres resultados a destacar, desde la perspectiva de Campos-Vázquez: el primero, establece que la desigualdad salarial ha disminuido debido a que los retornos a los

segmentos con mayores destrezas ha disminuido a causa de la creciente oferta de dichas destrezas; en segundo lugar, el escaso incremento de trabajos que demanden altas destrezas ha contribuido a dicha caída de la desigualdad salarial y, por último, el mecanismo derivado del cambio tecnológico sesgado a mayores destrezas (SBTC, por sus siglas en inglés) no juega un papel sustancial en la distribución salarial.

IV. Base de datos y metodología

Nuestro análisis empírico se deriva de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para México durante el periodo 2005-2014. A través de estas bases de datos se han obtenido un conjunto de observaciones para los trabajadores asalariado-remunerados únicamente. Esta muestra, la cual ha sido expandida por un factor de expansión, se divide tanto para trabajadores asalariados en el empleo formal como trabajadores asalariados en el empleo informal. Aquí definimos informalidad como un fenómeno de ocupación. La forma en que hemos distinguido el empleo informal es con base a tres criterios relacionados con las condiciones laborales del trabajador asalariado, a saber, si no tiene acceso a seguridad social o si no cuenta con ningún tipo de contrato o si no cuenta con prestaciones.² En tanto los asalariados formales son aquellos que cuentan con contrato laboral, acceso a seguridad social y prestaciones.

Los datos revisten un conjunto diverso de variables, a saber, horas trabajadas, salario real promedio por hora, años de escolaridad, estado civil, sexo, tamaño de establecimiento donde se labora, sindicalización, entre otras. Con respecto a la escolaridad, se ha descompuesto la población asalariada por nivel educativo. Esto significa que existen 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). Al mismo tiempo, se ha dividido a la población asalariada por género y se ha incorporado el tamaño de establecimiento en el cual laboran. Asimismo, se han calculado una serie de índices, tales como el índice Gini entre segmentos educativos y entre género, el índice de Entropía Generalizada para conocer la desigualdad en los extremos de la distribución y la razón percentil P90/P10.

V. Resultados

a) Ingresos salariales promedio y brecha salarial

En este apartado mostraremos los resultados de la estadística descriptiva que se ha obtenido para el caso de México durante el período 2005-2014, así como un conjunto de medidas de desigualdad que robustecen los resultados descriptivos. El estudio que realizamos sobre México descompone al mercado de trabajo de los trabajadores asalariados en dos segmentos (Cuadro2). Por una parte, tenemos el mercado de trabajo formal, el cual se caracteriza por presentar un conjunto de leyes que rigen el intercambio entre trabajadores y empleadores. Se ha establecido que la condición relevante para asumir que un trabajador asalariado pertenece al sector formal es que cuente con contrato, con seguridad social y prestaciones³. Por otra parte, el mercado informal para trabajadores asalariados se caracteriza por el hecho que los trabajadores que laboran ahí no cuentan con contrato o no cuentan con seguridad social o no cuentan con prestaciones.

Como se puede apreciar en los cuadros 2: 2005-I y 2014-I, el mercado de trabajo asalariado para México lo hemos dividido en sector formal e informal, distinguimos a nuestra población por género y por nivel educativo. Una primera mirada nos muestra que existe una relación decreciente entre más años de escolaridad y horas promedio trabajadas tanto para mujeres como para hombres. Asimismo, se puede observar que, dado cualquier nivel educativo, en promedio los hombres laboran más horas que las mujeres en los dos años analizados. Si realizamos un análisis de estática comparativa para mujeres formales entre 2005 y 2014, podemos observar que las horas promedio trabajado han aumentado, aunque no de manera significativa; por ejemplo, si para 2005 las mujeres con educación superior y más laboraban en promedio 33.65 horas, para 2014 dicho dato pasó a ser de 35.68 horas promedio⁴. Los mismos datos para hombres formales parecen presentar un patrón semejante entre 2005 y 2014.

Realizando la misma comparación previa, pero para mujeres en el sector informal, se observa que en promedio las horas trabajadas entre 2005 y 2014 han disminuido, aunque de manera poco significativa. El mismo dato para hombres informales muestra un aumento durante el período, pero de igual forma poco significativo. Ahora bien, al hacer una lectura entre mercado formal e informal, por género, para 2005 y 2014, los datos nos muestran una clara tendencia: tanto para mujeres como para hombres, en promedio, se labora más horas en el sector formal que en el informal. Esta característica es importante, en el sentido que probablemente nos muestra la mayor flexibilidad del mercado de trabajo informal en

relación al número de horas que debe laborarse ahí. Es decir, existen condiciones tales que permiten a los asalariados realizar una jornada reducida e incluso no continua, coincidente con sus necesidades y hábitos.

La dinámica salarial entre 2005 y 2014 puede observarse en un primer momento a partir de las gráficas 1 y 2. La gráfica 1 nos muestra los ingresos salariales para la población formal por nivel educativo. Lo que se puede apreciar es que existe una clara relación entre nivel de escolaridad e ingresos percibidos para el caso de México: como lo establece la teoría básica del capital humano, en la medida que los agentes tienen mayores niveles de escolaridad su ingreso será mayor (Mincer, 1958; Schultz, 1961; Becker, 1965).⁵ En 2005 el ingreso por hora para personas formales con educación básica era 24.28 pesos en promedio, en tanto para las personas con educación superior y más rondaba en el orden de 63.89 pesos en promedio. Para 2014 los mismos datos se situaron en 22.43 y 51.38 pesos promedio, respectivamente.

Para ver cómo ha evolucionado el ingreso de cada uno de los niveles educativos durante el período, podemos observar las gráficas 3 y 4. Estas gráficas nos muestran el ingreso de cada nivel educativo asumiendo como base el ingreso del año 2005. Lo que observamos, es que el ingreso por hora de los asalariados formales con escolaridad básica disminuyó aproximadamente 10.2 por ciento, en tanto que para los de nivel medio su ingreso disminuyó 18.06 por ciento, y para los de nivel superior y más la caída alcanzó un 20 por ciento entre 2005 y 2014, en términos reales. La situación para los asalariados informales es muy similar, salvo que en este sector, el ingreso por hora de las personas con nivel básico se mantuvo relativamente constante, durante todo el período. Sin duda, en términos generales, esto muestra una clara caída en los ingresos salariales reales de los tres niveles educativos entre 2005 y 2014.

Aunque interesantes los resultados previos, es necesario comparar los ingresos relativos entre segmentos educativos para observar de forma más clara la dinámica de la desigualdad salarial durante el período analizado. Para ello veamos las gráficas 5 y 6. La gráfica 5 muestra que en 2005 los asalariados con educación superior y más ganaban en promedio 2.63 veces más que los asalariados con escolaridad básica, sin embargo para 2014 pasaron a ganar sólo 2.29 veces. En ese mismo tenor, en 2005 los asalariados con nivel superior y más ganaban en promedio 1.94 veces más que los de nivel medio, no

obstante, para 2014 tan sólo percibían 1.81. La situación para el nivel medio y básico es sumamente parecida.

Si hacemos la misma comparación para el sector informal podremos apreciar que el deterioro del salario relativo entre más educados y menos educados fue mayor, pasando de 1.70 a 1.32. Sin embargo, el salario relativo entre más educados y aquellos con educación media y entre los de educación media y los de educación básica, tuvo un comportamiento muy parecido al del sector formal. Esto significa que el diferencial salarial entre el segmento más educado y el menos educado y entre el segmento más educado y el de educación media ha disminuido conforme ha pasado el tiempo. Si como bien lo han sugerido Campos-Vázquez, Esquivel y Lustig (2012)⁶ las desigualdades salariales tuvieron un comportamiento creciente hasta mediados de la década de los noventa, dicho comportamiento se modificó hacia los inicios de la pasada década presentando una declinación. Los datos y las gráficas referidos parecen corroborar dicha afirmación en el sector formal e informal (Campos-Vázquez, Esquivel, 2012: 2-20).

Un hecho interesante es que durante el período, los ingresos promedio por hora de los asalariados informales menos educados se mantuvieron casi constantes, en tanto que los de los asalariados menos educados formales tuvieron un deterioro más perceptible en términos reales. Esta situación probablemente puede ser explicada a partir del hecho que el empleo informal carece de seguridad social, en consecuencia, las personas que laboran en la informalidad requieren de un piso mínimo que los compense y, en su caso, los incentive a realizar una actividad informal. La estabilidad del salario en términos reales para asalariados con educación básica puede estar reflejando dicha situación.

En términos generales, las gráficas nos indican una posible reducción de la desigualdad salarial entre niveles educativos para el caso de México. El cálculo de índices Gini entre segmentos educativos por género tanto en el empleo formal como en el informal parecen corroborar esta caída en la desigualdad salarial. Las gráficas 7 y 8 nos muestran el índice de Gini para mujeres y para hombres en el empleo formal. La primera nos dice que entre 2005 y 2014 el índice de Gini entre mujeres más educadas y menos educadas pasó de 0.402 a .392; el índice Gini entre asalariadas con educación media y con educación básica pasó de 0.318 a 0.296, en tanto que el índice entre más educadas y con educación media se mantuvo relativamente estable. Si vemos la gráfica 8 notaremos que en el mismo período

el índice de Gini entre hombres asalariados formales más educados y menos educados pasó 0.418 a 0.383; entre asalariados más educados y con educación media pasó de 0.404 a 0.387. Cuando observamos el Gini entre hombres asalariados con educación media y básica apreciamos que pasó de 0.304 a 0.293. En general, los índices Ginis nos revelan una caída de la desigualdad salarial entre segmentos educativos, tanto para mujeres como para hombres. Si comparamos la evolución de los índices de Gini entre mujeres con mayor educación y menos educación y hombres con mayor educación y menos educación, veremos que la caída en desigualdad, en términos generales, guarda un comportamiento simétrico, es decir son sumamente parecidas, esto indicaría, probablemente, que la distribución salarial tanto para mujeres como para hombres guarda semejanza considerable.

Ahora bien, si observamos las gráficas 9 y 10 podremos apreciar que los índices de Gini para mujeres y para hombres informales tiene un comportamiento muy parecido al que se genera en el empleo formal: una tendencia decreciente durante el período de análisis. No obstante, se puede apreciar que la desigualdad salarial en el empleo informal es ligeramente más alta. Posiblemente esto sea debido a la laxitud o carencia de leyes laborales que protejan a los asalariados informales, asimismo, la baja tasa de sindicalización puede ser una de las causas del mayor nivel de la desigualdad en este mercado, esto debido a que los sindicatos son organismos que estabilizan las fluctuaciones salariales, tratando de establecer un piso mínimo, además de que constriñen la amplitud de la distribución salarial (Piketty, 2015). Como más adelante mostraremos, la tasa de sindicalización en el empleo informal entre 2005 y 2014 pasó de 0.85 a 0.61 en promedio, en tanto que su contraparte, la tasa de sindicalización en el empleo formal pasó 11.18 a 8.88 en promedio.⁷

Ahora si queremos ver cómo se ha ido modificando la desigualdad entre género, es decir, la desigualdad entre mujeres y hombres dado un mismo nivel educativo, hemos calculado el índice Gini entre género, tanto en el empleo formal como en el informal. La gráfica 11 nos dice que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres formales con nivel educativo básico y con nivel educativo medio ha tenido un ligero decrecimiento, pasando de 0.278 a 0.259 y de 0.326 a 0.319, respectivamente. Lo interesante viene a continuación, el Gini entre mujeres y hombres con nivel educativo superior y más pasó de 0.353 en 2005 a 0.394 entre 2005 y 2013 y finalmente a 0.355 en 2014. Así, el Gini entre mujeres y

hombres más educados presentó un comportamiento creciente, sobretodo hasta 2013, esto nos sugiere que la desigualdad entre mujeres y hombres más educados ha ido aumentando durante el período. Si bien en 2014 la desigualdad no es muy superior a la de 2005, sí supera a aquella. Algunos estudios recientes de género han revelado que en la medida que el nivel educativo aumenta, la brecha salarial entre mujeres y hombres también lo hace. Esto ha sido definido como la existencia de un *techo de cristal*.⁸

Un cálculo adicional de medidas de desigualdad lo mostramos en la tabla I, donde se exhiben varios índices. La primera parte nos muestra las razones percentil. Observando al P90/P10, tenemos que si para el 2005 el 10 por ciento de los asalariados con mayores ingresos obtenía en promedio 5.7 veces el ingreso que obtenía el 10 por ciento más pobre, para el 2014 esta relación cayó a 4.6 veces, es decir hubo una reducción de la desigualdad salarial durante el período del orden 19.29 por ciento, lo que corrobora nuestros índices previos. Cuando nos fijamos en el Índice de Entropía Generalizado GE(a), podemos observar que GE(-1) disminuyó 0.0776, es decir, la desigualdad salarial de trabajadores de menor ingreso se redujo. Por su parte, GE(2) pasó de 0.5669 a 0.6354, esto significa que la brecha salarial se ha incrementado en la parte más alta de la distribución. Pareciera que esto explicaría el crecimiento de la desigualdad entre hombres y mujeres con mayores niveles de escolaridad.⁹

Lo destacable de lo anterior es que durante el período se ha producido una reducción de la desigualdad salarial tanto en el empleo formal como en el informal; asimismo se ha reducido la desigualdad entre mujeres con diferente nivel educativo y entre hombres con diferente nivel educativo. Al mismo tiempo, observando más a detalle, se sugiere que la desigualdad entre género ha aumentado en el extremo más alto de la distribución salarial, es decir entre mujeres y hombres más educados. La disminución de la desigualdad salarial, sin embargo, se da debido a un deterioro sustancial en los ingresos reales del segmento de la población más educada.

VI. Reflexiones finales y conclusiones

Durante el período se han presentado grandes fluctuaciones, pero el hecho a destacar es que: En primer lugar, existe evidencia de una clara relación positiva entre años de escolaridad y nivel de ingreso percibido por parte de los asalariados, tanto en el empleo

formal como en el informal. En segundo lugar, los ingresos reales de los asalariados más educados y con educación media han sufrido un profundo deterioro en términos reales. Esto puede ser resultado, por un lado, de que el incremento en la oferta de trabajo mayormente educado, lo cual ha provocado una disminución del premio educativo. En la medida que aumenta la oferta de egresados de educación superior su pago disminuye. Por otro lado, el incremento en la credencialización ha provocado en parte que los puestos que antes ocupaban los asalariados con educación media, ahora sean ocupados con asalariado más educados, pero percibiendo salarios más bajos. Asimismo, las tasas de crecimiento económico sumamente bajas han hecho que la demanda de trabajo calificado se reduzca en relación a una creciente oferta, fruto de las políticas educativas de masificación.

En tercer lugar, las desigualdades salariales entre mujeres y hombres más educados muestran un crecimiento durante el periodo. Esto tal vez sugeriría que existe presencia de techo de cristal en el mercado de trabajo de asalariados formales, lo cual estaría evidenciando presencia de discriminación para niveles de puestos gerenciales y de dirección en perjuicio de las mujeres.

En cuarto lugar, factores institucionales como la disminución de la tasa de sindicalización probablemente está contribuyendo al aumento de la desigualdad salarial, tanto en la parte baja de la distribución como en la parte media, así como a la ampliación de la estructura salarial en términos generales. Por su parte el salario mínimo, tal pareciera que no ha tenido efectos sustanciales sobre la desigualdad, salvo para la parte baja de la distribución, donde probablemente ha mantenido una mayor estabilidad sobre el ingreso de los asalariados menos educados.

Por último, en términos generales, la evidencia sugiere que las desigualdades salariales entre segmentos educativos han disminuido de forma considerable. Desde esta perspectiva, es importante destacar lo preocupante de la situación, en el sentido que la disminución de las desigualdades no se debe a un incremento sustancial de los ingresos reales de los segmentos menos educados de la población asalariada (con educación básica y media) sino a un grave descenso del ingreso real de los asalariados del segmento más educado. Esto significa, que, para el caso mexicano, lejos de que la disminución en las asimetrías salariales sea algo favorable, reviste de forma fehaciente, bajo estas condiciones, el deterioro del bienestar de los asalariados.

Bibliografía

- Aashish, M. and Villarreal, J.,** 2003 *Inequality and Heterogeneous to education in México (1992-2002)*, Preliminary work.
- Acemoglu, D.,** 2002, Technical Change, Inequality and the Labor Market, *Journal of Economic Literature*, 40 (1), pp. 7-72).
- Autor, D. Levy F., Murnane, R.,** 2003 *The skill content of recent technological change: An empirical exploration*, November, *The Quarterly Journal of Economics*, pp. 1279-1333.
- Autor, D., Katz, L., y Kearney, M.,** 2005 *The polarization of the U.S. labor market*, National Bureau of Economic Research, working paper 11986.
- Autor, D.,** 2010 *The polarization of job Opportunities in the U.S. Labor Market. Implications for Employment and Earnings.*
- Becker, G.,** 1965 A theory of the Allocation of Time, *The Economic Journal*, Vol. 75, No. 299. (Sep., 1965), pp. 493-517.
- Bowles, S. Edwards, Richard, Roosevelt, Frank,** 2005 *Understanding Capitalism*, Oxford University Press.
- Bound, J. y Johnson, G.,** 1992, *Changes in the Structure of wages in the 1980's: An evaluation of alternative explanations*, *The American Economics Review*, 82 (3), pp. 371-392.
- Card, D. y DiNardo, J.,** 2002, *Skill Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some problems and Puzzles*, *Journal of Labor Economics*, 20(4), pp. 733-783.
- Esquivel, G. y Rodriguez, J.,** 2003 *Technology, Trade, and Wage Inequality in México before and after NAFTA*, *Journal of development Economics*, 72, pp.543-565.
- Fortin, N., Green, D., Lemieux, T., y Miligan, K.,** 2012, *Canadian Inequality: recent Developments and Policy Options*, *Canadian Public Policy*, University of Toronto Press, Vol. 38, No. 2, pp. 121-145.
- Campos-Vázquez, R; Esquivel, G. and Lustig, N.,** 2012, *The Rise and Fall of Income Inequality in México: 1989-2010.* Colegio de México, No. IV.
- Campos-Vázquez, R.,** 2013 *Why did Wage Inequality decrease in México after NAFTA?*, *Economía Mexicana, Nueva Epoca*, Vol. XXII, No.2, Segundo Semestre, pp. 245-278.

Fields, G., 2002, *Accounting Income Inequality and its Change: A New Method, With Application to Distribution of Earnings in the U.S.*, Working Paper, Cornell, Cornell University.

Kaplan, D., 2006, *El Efecto de los Salarios Mínimos en los Ingresos Laborales de México*, El Trimestre Económico, Vol. LXXIII (1), No. 289, Enero-Marzo, pp. 139-173.

Llamas, I., 1989, *Educación y Mercado de Trabajo en México*, Universidad Autónoma Metropolitana, México.

Lemieux, T., 2007, *The Changing Nature of Wage Inequality*, National Bureau of Economic Research, working paper 13523.

Lustig, N., Lopez-Calva, L., Ortiz- Juárez, E., 2013, *Desconstructing the Decline in Inequality in Latin America*, World Bank, Poverty Reduction and Economic Management, Policy Research Working Paper (6552).

Manacorda, M. Sanchez-Paramo, C. and Schady, N., 2010, *Changes in Returns to Educatio in Latin America: The role of demand and Supply of skills*, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 63, No. 2, Cornell University.

Mincer, J., 1974, *Schooling, Experience, and Earnings*, Columbia University Press, pp.41-63.

Piketty, T., 2015, *La Economía de las Desigualdades. Cómo Implementar una Redistribución Justa y Eficaz de la Riqueza, Siglo XXI.*

-----2014, *Capital in the Twenty-First Century*, Cambridge, Massachusetts London, England.

Ray, Debraj, 1998, *Development Economics*, Princeton University Press.

Schultz, T., 1961, *Investment in Human Capital*, The American Economics Review, Vol. 51, No. 1, 1-17.

Thurow, L., 1975, *Generating Inequality. Mechanisms of Distribution in the U:S. Economy.*

¹ Aquí se hace un equivalente entre mayores destrezas y más años de escolaridad, es decir, se supone que aquellos individuos que cuentan con más años de escolaridad, cuentan también con mayores destrezas.

² Se considera que los asalariados que laboran en el sector informal se caracterizan por carecer de la siguiente cobertura: afiliación, prestaciones médicas y por discapacidad, cotizaciones a la seguridad social, pensiones, discapacidades laborales, acceso a vivienda a través del infonavit o carencia de contrato (Levy, 2008: 4-16).

³ Aquí hemos definido al sector formal como el conjunto de asalariados que cuentan con contrato laboral, seguridad social y prestaciones. En este sentido, su contraparte, el sector informal está constituido por aquellos asalariados que no cuentan con contrato o no cuentan seguridad social o no cuentan con prestaciones.

⁴ Como lo han señalado Solow y Hahn (1971) la noción de estática comparativa hace alusión a las leyes de variación de los precios y cantidades de equilibrio al cambiar los datos básicos, a saber, los recursos, las condiciones de producción o funciones de utilidad, entre otras.

⁵ La explicación causal es más elaborada. La teoría del capital humano establece que en la medida que los individuos mejoran sus habilidades a través de más años de escolaridad, así como de la capacitación que reciben en el trabajo, su productividad será mayor y, en consecuencia, sus ingresos se incrementarán. Esta teoría supone que cada agente recibe como salario su productividad marginal del trabajo.

⁶ Según las estimaciones de Campos-Vázquez, Esquivel y Lustig, entre los años 1989 y mediados de los 90's sugieren que la desigualdad se incrementó pasando de un índice de Gini de .548 a uno de .571. Sin embargo para el 2012 la desigualdad se había reducido, llegándose a situar el índice de Gini en .512.

⁷ Más adelante haremos referencia a las tasas de sindicalización pero de forma más desagregada.

⁸ El techo de cristal debe entenderse como aquella limitante no escrita pero existente que inhibe al acceso de las mujeres a trabajos en el nivel más alto, ya sea de dirección o mando, lo cual significa también una limitante en el nivel de ingreso.

⁹ El índice de Entropía Generalizado $GE(a)$ se caracteriza por ser más sensible a la distribución del ingreso en la parte baja de la distribución cuando "a" toma valores menores a cero. Cuando $a > 0$ el $GE(a)$ es más sensible a la distribución del ingreso en la parte más alta de dicha distribución.