

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

Sede México



**“Programas para la Reducción del Empleo
Asalariado Informal en Jalisco:
Una propuesta de diseño”**

Maestría en Gobierno y Asuntos Públicos

Astrid Renneé Peralta Gutiérrez

Director: Dr. Salvador Carrillo Regalado

Lectores: Dr. Martín Puchet Anyul y Dr. Rubén Chavarín Rodríguez

Tesis para obtener el grado de Maestría en Gobierno y Asuntos Públicos

México D. F. Julio de 2006

Séptima Promoción, 2004-2006

FLACSO-México

Maestría cursada gracias a la beca otorgada por el Consejo Nacional de Ciencia y
Tecnología (CONACyT).

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede México
Maestría en Gobierno y Asuntos Públicos

**“Programas para la Reducción del Empleo Asalariado Informal en
Jalisco: Una propuesta de diseño”**

Astrid Renneé Peralta Gutiérrez

Director: Dr. Salvador Carrillo Regalado

Lectores: Dr. Martín Puchet Anyul y Dr. Rubén Chavarín Rodríguez



Tesis para obtener el grado de Maestría en Gobierno y Asuntos Públicos

México D. F. Julio de 2006

Séptima Promoción, 2004-2006

FLACSO-México

Maestría cursada gracias a la beca otorgada por el Consejo Nacional de
Ciencia y Tecnología (CONACyT).

Resumen

Este trabajo es un análisis de la necesidad de iniciar programas para abordar el problema del contrato de trabajadores asalariados informales en empresas que están formalmente constituidas.

Una vez planteado el problema, se analiza del Programa de Incentivos Estatales existente en Jalisco para determinar si su diseño permitiría abordar la problemática de la existencia de asalariados informales dentro de empresas formales. El análisis de este programa está motivado por la inclusión entre sus objetivos de la mejora de la remuneración del empleo y por contar con el sistema para supervisar el registro de los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Las características de este programa lo hacen aparecer como adecuado para el problema de este trabajo.

Se hace un análisis con variables de conteo usando el paquete estadístico STATA 9, a través del cual se concluye que los incentivos otorgados por el programa no son los necesarios para modificar el comportamiento indeseado. Es importante remarcar que no se intenta hacer una evaluación de impacto del programa, se intenta ver si se ajusta al problema presentado.

Se concluye que sería necesario el rediseño del mismo programa, incluyendo entre sus objetivos la disminución del trabajo asalariado contratado de manera informal por empresas formales o la creación de un nuevo programa, aunque esto representa un problema diferente, como es el logro de las condiciones y la cooperación de los actores relevantes para llevar a cabo esta política pública.

Índice

Introducción	1
I. El Empleo Asalariado Informal	7
Antecedentes	9
Perspectiva Teórica	10
<i>Cambio en la Forma de Gestión del Trabajo</i>	14
<i>Producción de la Empresas</i>	18
El Mercado de Trabajo en Jalisco	19
Programas locales	31
II. La forma de Intervención del Gobierno	32
Las Microempresas en México	39
El Programa de Incentivos Estatales	50
Tipos Incentivos	50
Infraestructura de Servicios	50
Programas especiales de capacitación, otorgamiento de becas y apoyo financiero para capacitación superior y adiestramiento	51
Reservas Territoriales.	52
Requisitos básicos para el otorgamiento de incentivos	52
Los documentos a entregar	53
Factores que determinan el monto del incentivo	54
Incentivos Fiscales Estatales	55
Incentivos Municipales	55
III. Las Características de las Empresas que Contratan Trabajadores Asalariados Informales	57
Aspectos Metodológicos	58
Variables utilizadas	60
Estimación del Modelo	83
Determinación de los Incentivos	87
IV. Recomendaciones y Conclusiones	94
Diseño del Programa de Gobierno	95
Anexo I	105
Variables y Resultados del Modelo	105
Anexo II	136
Solicitud de los Incentivos Estatales Otorgados por el CEPE	136
Bibliografía	140

Índice de Cuadros

Cuadro 1	
Partes que Integran el Sector Económico Formal e Informal y el Destino de la Fuerza de Trabajo Asalariada	8
Cuadro 2: Esquema Teórico de la Generación del Trabajo Asalariado Informal	16

Índice de Tablas

Tabla 1: Trabajadores Asalariados en Empresas Registradas en las Principales Zonas Urbanas de México, 1994 - 2000 (En porcentajes)	22
Tabla 2: Trabajadores Asalariados afiliados al IMSS en las principales Zonas Urbanas de México, 1994 – 2000 (En Porcentajes)	23
Tabla 3: Trabajadores con pago en la Zona Metropolitana de Guadalajara en Empresas Formales afiliados al IMSS, 2002 (En Porcentaje)	24
Tabla 4: Porcentaje de Asalariados por tipo de Empresa en donde Labora y su Condición de Registro en el IMSS en las Principales Zonas Urbanas de México, de 1994 a 2000 (En Porcentajes)	25
Tabla 5: Trabajadores Asalariados Informales del total de Asalariados en las Cuatro Grandes Zonas Metropolitanas de México de 1994 a 2000 (En Porcentajes)	27
Tabla 6: Trabajadores Asalariados Contratados por un Empresario en la Principales Zonas Urbanas de México, 1996-2000 (En Porcentajes)	30
Tabla 7: Proporción de los Incentivos otorgados por el CEPE en Jalisco, por Rubro, 1998-2000 (En Porcentajes)	36
Tabla 8: Proporción de los Incentivos Otorgados por el CEPE a empresas agrupadas por Tamaño de 1998 a 2000.	38
Tabla 9: Empresas Incentivadas por el Programa según su Tamaño, 1998-2000 (En Porcentajes)	38
Tabla 10: Trabajadores Asalariados Afiliados al IMSS, respecto del total de trabajadores laborando en el negocio, 1998 (En Porcentajes)	41
Tabla 11: Micronegocios con alguna Modalidad de Registro en la SHCP, 1998 (En Porcentajes)	42
Tabla 12: Fuente del Financiamiento para Iniciar el Negocio, 1998 (En Porcentajes)	43
Tabla 13: Diferentes Motivos por los que el Patrón Prefirió laborar en su Negocio, 1998 (En Porcentajes)	45
Tabla 14: Trabajadores por tipo de Contrato en cada Rama de Actividad en el año 2002 (En Porcentajes)	47
Tabla 15: Patrones que Consideran Necesaria la Capacitación para sus trabajadores, 2002 (En Porcentajes)	47
Tabla 16: Comparación de los Principales Problemas que el Patrón Cree que	49

Enfrenta en su Negocio entre 1998 y 2002 (En Porcentajes)	
Tabla 17: Regimenes de Registro en la SHCP	70
Tabla 18: Factor de Cambio en el Número Esperado de Trabajadores Asalariados Afiliados al IMSS según el Principal Cliente del Negocio	86

Índice de Gráficos

Grafica 1 Distribución del financiamiento otorgado por el CEPE de 1998 a 2000, en cada rubro de los incentivos.	37
Grafica 2 Proporción de Trabajadores por su tipo de Contrato en cada Rama de Actividad para el año 2002.	46
Gráfica 3 Proporción de Micronegocios por Necesidades de Capacitación para los Trabajadores en 2002	48
Gráfica 4 Proporción de Trabajadores Asalariados Formales Respecto al Total de Trabajadores Asalariados que son Contratados en cada Negocios, 1998 (En Porcentajes)	61
Gráfica 5 Proporción de Empresas por Tamaño, según Cobertura de sus Trabajadores en el IMSS, 1998	62
Gráfica 6 Porcentaje de Negocios Observados en cada Sector de Actividad, 1998	63
Gráfica 7 Porcentaje de Negocios por Sector de Actividad Económica, según cobertura de su Trabajadores en el IMSS, 1998	64
Gráfica 8 Porcentaje de Negocios Observados por la Condición del Local donde se labora	66
Gráfica 9 Porcentaje de Negocios Observados en cada Condición del Local según cobertura de sus Trabajadores en el IMSS, 1998	67
Gráfica 10 Porcentaje de Negocios Observados según sus Años de Existencia por la cobertura de sus Trabajadores en el IMSS (Hasta 15 años de haber sido fundado el negocio), 1998	68
Gráfica 11 Porcentaje de Negocios Observados, según cobertura de sus Trabajadores en el IMSS, respecto al Total de Trabajadores Asalariados con que cuentan, 1998	69
Gráfica 12 Porcentaje de Negocios Observados por tipo de Registro en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público	71
Gráfica 13 Porcentaje de Negocios Observados en cada Categoría dependiendo de su Principal Cliente, 1998	72
Gráfica 14	73

Porcentaje de Negocios Observados según cobertura de sus Trabajadores en el IMSS, separados por el Principal Cliente, 1998	
Gráfica 15	
Porcentaje de Negocios observados por Fuente del Financiamiento para Iniciar el Negocio, 1998	75
Gráfica 16	
Porcentaje de Negocios que Requirieron Financiamiento después de Fundado el Negocio, 1998	75
Gráfica 17	
Porcentaje de Observaciones según los Principales Problemas que el Dueño del Negocio Percibe que Enfrenta, 1998	77
Gráfica 18	
Porcentaje de Negocios Observados que consideran Necesaria la Capacitación para los Trabajadores y para los Patrones, 1998	78
Gráfica 19	
Porcentaje de Negocios según cobertura de sus Trabajadores en el IMSS, respecto a sus requerimiento de Capacitación de los Dueños , 1998	79
Gráfica 20	
Porcentaje de Negocios según cobertura de sus Trabajadores en el IMSS, respecto a sus requerimiento de Capacitación de los Empleados, 1998	79
Gráfica 21	
Porcentaje de Observaciones en la ENAMIN, según los Planes del Dueño para el Futuro del Negocio, 1998	81
Gráfica 22	
Porcentaje de Negocios por el Principal Destino del Financiamiento que Solicitaron después de Iniciado su Negocio, 1998	99

Introducción

Hay muchos estudios sobre las condiciones laborales precarias en México, la importancia de la calidad de los empleos y la vulnerabilidad de los trabajadores. Hay trabajos respecto a la necesidad de mejorar estas condiciones laborales, incluso se hace referencia al derecho al “trabajo decente”, se pone énfasis en el contexto en el que se desenvuelven estas condiciones laborales (tales como las excesivas regulaciones para poner un negocio o en la dificultad de competir de las pequeñas empresas de países en vías de desarrollo), y se señalan las características de los individuos (por ejemplo, la menor escolaridad). Se conocen algunos determinantes de la informalidad de las empresas independientemente de la que observan los trabajadores que son contratados por ellas, pero las diferencias en las características de las empresas contratantes pueden ser definitivos en el origen del problema, y por tanto, en la forma de atacarlo.

El empleo informal es un problema económico y social que presenta múltiples facetas, no se puede analizar considerando una causa única ni una sola vertiente. Se ha analizado desde el desplazamiento hasta la elección del propio trabajador de permanecer en la informalidad. Debe analizarse en cada una de sus dimensiones, en especial cuando se trata de ser combatido mediante un programa de gobierno.

En este trabajo me concentro en una pequeña parte de la informalidad, en aquellos trabajadores que son contratados informalmente por empresas establecidas formalmente. Así, el sujeto de investigación son las microempresas formales, las cuales pueden elegir contratar empleados de manera informal. Cuando un trabajador asalariado se incorpora a laborar en una empresa formal, se esperaría que el empleador cumpla con las obligaciones laborales, proporcionándole al empleado los derechos correspondientes dictados por la Ley de Seguro Social, otorgándole asistencia social al trabajador y a su familia. Éste es un derecho innegable de los empleados mexicanos. El trabajo informal será definido de manera coincidente con Bryan Roberts¹ que, a escala individual, considera trabajadores

¹ Roberts, Bryan. (1993) “The dynamics of informal employment in México”. Bureau of International Labor Affairs. U.S. Department of Labor, Washington.

asalariados informales a los que no cuentan con prestaciones sociales, dejando de lado a los individuos que laboran sin paga o que son familiares o socios. Esto es porque se trata de un problema diferente en el que influyen otros factores (por ejemplo, respecto a los familiares hay que tomar en cuenta el aumento en el bienestar del dueño por asegurar a sus parientes). Para definir a las empresas o negocios formales, se toma como referencia a Ludger Priess² quien considera, para definir la formalidad, algún tipo de registro de las empresas. En este trabajo se considerará sólo el registro en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), ya sea como persona física o como persona moral, como elemento para determinar si se encuentra en el sector económico formal.

Este trabajo tiene su fundamento en el derecho de todos los trabajadores a la seguridad social, proporcionándole la posibilidad del cuidado de su salud y la protección de su familia. Es importante que los trabajadores tengan seguridad social que permita la mejora de sus capacidades (a través del cuidado de la salud). Además, hay que considerar que es la afiliación del empleado en el seguro social la que le permite acceder al registro fiscal y a otras prestaciones reguladas. Aunque todos los trabajadores tienen el derecho a la seguridad social, existen diversas condiciones que hacen que el empleador prefiera no registrar a sus trabajadores. Hay diferentes teorías respecto al origen de esta ilegalidad pero la preocupación de este trabajo es determinar cómo corregir este problema a través de un programa de gobierno.

La Ley del Seguro Social determina que los empleadores deben afiliar a sus trabajadores contratados: “Las personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna Ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos”³ son sujetos de aseguramiento en el régimen obligatorio. Sin embargo, la inscripción de los asalariados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) aumenta

² Pries, Ludger (1992). *Del mercado de trabajo y del sector informal. Hacia una sociología del empleo: trabajo asalariado y por cuenta propia en la ciudad de Puebla*. México. Colegio de México y Fundación Friedrich Ebert.

³ Ley del Seguro Social (2006). Leyes Federales de México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

los costos por trabajador de las empresas, ésta es una de las razones por las que el empleador puede decidir no proporcionar seguridad social a sus empleados, aunque existen muchas más explicaciones.

La corriente teórica de la que se parte es que las empresas no registran a sus trabajadores por serles más conveniente para competir en el mercado (y en el modelo del capítulo III vemos que uno de los principales problemas que enfrenta la empresa es la competencia excesiva). Así, supongo que un programa dirigido a las empresas como es el Programa de Incentivos Estatales que existe en el estado Jalisco puede influir en la decisión de los empresarios de registrar a sus trabajadores asalariados de manera formal, dado que permite que el negocio tenga mayor capacidad de competir, al mejorar las condiciones de operación e infraestructura mediante apoyos para capacitación y financiamiento. Aunque el programa no mide la competitividad de las empresas, se preocupa por la generación de empleos y el desarrollo de la entidad, para lo cual los proyectos que se financien deben ser rentables y capaces de competir.

El objetivo de la investigación es doble. Primero, establecer las características de las empresas que demandan trabajo y que son determinantes en la decisión del patrón sobre el número de empleados asalariados formales e informales a contratar, es decir, ver cuáles de dichas características, aumentan la propensión de afiliación de los trabajadores asalariados contratados. El segundo, es analizar qué elementos son necesarios para disminuir esta forma de contratación. Con este objetivo, se analiza si los incentivos otorgados por el Consejo Estatal de Promoción Económica (CEPE) en el estado de Jalisco son suficientes para influir en que los empleadores contraten trabajadores asalariados formales. Así, se observa si los rubros en que se aplican generan el cambio en el comportamiento indeseado. La revisión de los programas de estímulos se incluye como referencia para el diseño de un programa que aborde el problema; para lo cual sirve el análisis de las características de los micronegocios. En el estado de Jalisco existe un programa de incentivos que tiene entre sus lineamientos la afiliación al sistema de seguridad social de los trabajadores de los negocios beneficiarios. De esta manera, se intenta analizar si se pueden incentivar a las empresas

registradas a inscribir a sus empleados asalariados en el Instituto Mexicano del Seguro Social para que se formalicen. El programa es de interés para este documento porque intenta fomentar la creación de empleos, pero con la particularidad de que revisa el registro (de los empleos existentes y de los que se generarán en la empresa) en el IMSS, que en este trabajo es el determinante de que un empleo se considere formal.

Así, se revisará si el diseño de los incentivos es el adecuado para abordar el problema del contrato de trabajadores asalariados informales en empresas formales, es decir, si las herramientas del programa son suficientes para modificar el comportamiento de estas unidades económicas. Se intenta determinar las características de las empresas que se espera influyan en la decisión del patrón sobre el contrato de trabajo informal y hacia las cuales se debe dirigir la intervención gubernamental destinada a incentivar a los negocios formales a que demanden trabajo asalariado formal. El fin es compararlas con el diseño del programa en cuestión y establecer si éste es un mecanismo adecuado para la corrección del problema o si, por el contrario, se requiere el rediseño de los incentivos estatales o incluso, si es necesaria la formulación de un nuevo programa con objetivos específicos sobre este asunto de política. De la misma forma se revisará si sería conveniente extender este programa a otras entidades que presenten el problema de poco registro de trabajadores asalariados por empresas formales, registradas y detectables.

La pregunta que trato de responder se orienta a cuáles son los incentivos que un programa gubernamental debe proporcionar, para disminuir la propensión de las empresas formales a demandar trabajo asalariado informal y que propicien el registro de los trabajadores existentes; con lo cual se puede determinar si el programa existente es suficiente para abordar el asunto de política pública o si debe diseñarse un programa por separado, con estos objetivos específicos. Para esto, se vuelve necesario establecer las características de las empresas registradas que están generando el problema (es decir, que están demandando asalariados de manera informal). Un programa que intente modificar el comportamiento de dichas empresas debe poder identificarlas para hacerlas susceptibles de ser tratadas, contando con un diseño de incentivos adecuado a sus características.

La hipótesis de la que parto es que las empresas contratan trabajo asalariado informalmente por los requerimientos de flexibilidad de la producción que ha impuesto la competitividad global, por lo que los incentivos de capacitación y de financiamiento aumentan la propensión de los empleadores a afiliar a los asalariados, al mejorar las condiciones bajo las que compiten sus empresas.

En el primer capítulo se hace una revisión de las diferentes corrientes teóricas desde las cuales se ha analizado el problema y el contexto en el que se encuentra la entidad donde opera el programa., En el siguiente capítulo describiré brevemente el programa a estudiar. La revisión de su diseño y operación permitirá ver si los incentivos se están destinando a las empresas objetivo. Respecto a las empresas que se determinaron como las de mayor propensión a contratar asalariados informales (y los empleos que tienen capacidad de generar) se establecerá si hay coincidencia entre las empresas consideradas en el diseño del programa y las empresas generadoras del problema. Con el fin de generar empleos formales y registrar los existentes, a través de incentivar la demanda de trabajo, se harán recomendaciones para que sea más probable alcanzar exitosamente el objetivo.

El modelo que se realizó fue una regresión de variables de conteo (*count data*), por las características de la variable dependiente construida⁴. Este modelo permite ver los cambios en el número esperado de trabajadores asalariados afiliados al sistema de seguridad social y, además, indica si la perspectiva teórica utilizada se ajusta al problema específico que se está analizando.

Finalmente, se encontró mediante el modelo de regresión, que los incentivos proporcionados por el programa gubernamental de Jalisco no son suficientes para aumentar significativamente el número esperado de trabajadores registrados en las empresas donde se origina el problema, en especial en el análisis de los recursos destinados a capacitación que se le proporciona a las empresas dentro de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG); éstos resultan no ser relevantes en la decisión de los empleadores sobre el número de trabajadores asalariados que afilian al sistema de seguridad social. De esta manera, el

⁴ Se utiliza el paquete estadístico STATA 9 para obtener las estimaciones.

modelo permite ver cuáles de los incentivos proporcionados por el gobierno resultan ser los más relevantes en el intento de modificar el comportamiento indeseado de los patrones.

I. El Empleo Asalariado Informal

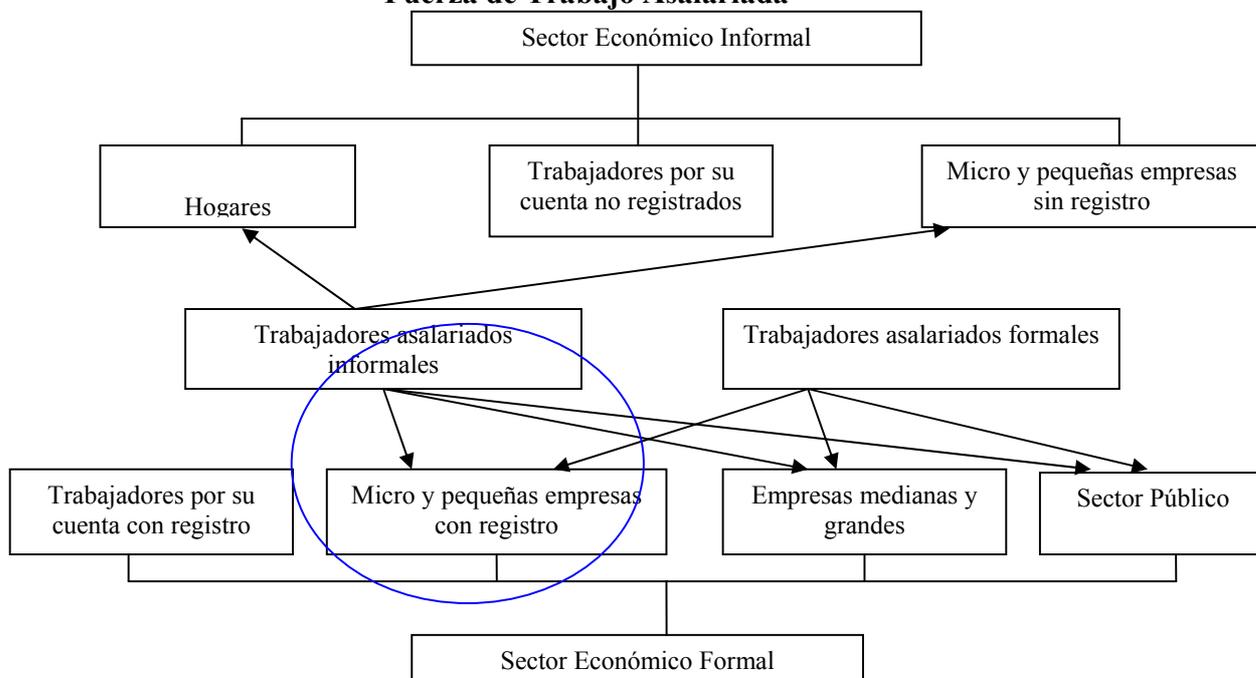
Este documento no intentará participar en la discusión alrededor del empleo informal. Se parte de ella para señalar cómo debe actuar un gobierno en función de la existencia de este problema, determinando una parte específica a tratar. Si son las condiciones de empleo las que son precarias, entonces se debería indicar a qué empresas se debe focalizar un programa de gobierno cuyo propósito sea fomentar la contratación formal de los trabajadores asalariados.

Este trabajo analiza el problema de la existencia de trabajadores asalariados informales que laboran en empresas legalmente establecidas, y por tanto, que cuentan con registro en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). Muchos investigadores se han preocupado por estudiar el sector económico informal, desde un panorama general. Pero, debido a que el problema es muy complejo, este sector puede ser analizado desde muchos ángulos. En el cuadro 1 se ven las distintas características que pueden tener los empleados y los empleadores. Desde la posición de cada uno de ellos, el problema se analiza de una forma particular. En cada caso son diferentes las condiciones que provocan la existencia de empleo informal.

El propósito es revisar la confluencia entre el diseño del Programa de Incentivos Estatales y las características que debe contener un programa que quiera reducir la propensión de las empresas a contratar empleados asalariados informales, es decir, cuál es el mecanismo adecuado en el ambiente que hay en el estado de Jalisco para llegar al resultado deseado: incentivar la formalidad de los trabajadores asalariados en empresas registradas y en la generación de empleos formales. Para esto se utiliza la interpretación de la modernización con explotación desarrollada por Portes y Castells.⁵

⁵ Y usando como base el análisis para el estado de Jalisco por Salvador Carrillo. (2005) *Globalización en Guadalajara Economía formal y trabajo informal. México. México*. Universidad de Guadalajara, UCLA, PROFMEX, Casa Juan Pablos.
Portes, Alejandro; Castells, Manuel y Benton, L.A. (eds.) (1989). *The informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*

Cuadro 1
Partes que Integran el Sector Económico Formal e Informal y el Destino de la
Fuerza de Trabajo Asalariada



Fuente Carrillo, 2005 (p.71)

Para esto, es conveniente hacer una descripción del contexto en el que se encuentra el problema, lo cual es posible a través del uso de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano. Para esto se inicia con la descripción en dos apartados, una primera que analice la situación de los trabajadores informales en la entidad, es decir, a partir de la detección de los trabajadores asalariados informales, conocer las características de las empresas donde laboran aquellos empleados con algún tipo de pago y que no cuentan con prestaciones, revisando la proporción de empleados informales para ver si esto puede o no representar un problema. La segunda sección permitirá conocer a los empleadores y las características de sus negocios, en el cual se contrató a los trabajadores con los que cuenta.

En el cuadro anterior (cuadro 1), vemos los casos que vamos a estudiar. Dentro del círculo mostramos la relación entre las empresas con registro en la Secretaría de Hacienda y

Crédito Público (y por tanto, que se encuentran dentro del sector económico formal) que contratan a trabajadores asalariados informales, es decir, aquellos trabajadores que no cuentan con afiliación al sistema de seguridad social (sin registro en el Instituto Mexicano de Seguro Social).

Antecedentes

El análisis del sector informal ha tomado importancia desde la década de los setentas. En América Latina, se inicia un periodo de crisis en los años ochenta que hizo crecer la proporción de la fuerza laboral que se encuentra en el sector informal. En México, como en varios países de la región, la estrategia de desarrollo económico de industrialización por sustitución de importaciones (ISI) que tuvo lugar desde la década de los cuarenta y hasta los setenta, genera un crecimiento que permite a los trabajadores insertarse con facilidad en el mercado de trabajo formal y asalariado, así como el acceso a los derechos de seguridad social. Sin embargo, a partir de la década de los ochentas, el país empieza a enfrentar crisis recurrentes con altos niveles de desempleo y hay un cambio en el modelo internacional de desarrollo económico, de manera que se inició un proceso de informalización del trabajo muy acelerado, de hecho en este periodo, el autoempleo crece más aceleradamente que el trabajo asalariado.⁶

Una primera interpretación a este suceso fue la insuficiente capacidad del empleo urbano de absorber la creciente fuerza laboral que emigraba del campo, de manera que en los países menos desarrollados se ocasionó un acelerado crecimiento de los empleos informales en las ciudades.

Así, en gran parte de América Latina, la proporción de la fuerza laboral informal, es un porcentaje importante del empleo total. García-Verdú estima que en México la participación del empleo informal en el empleo total es en promedio, -según cálculos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) para el periodo 1994 a

⁶ Rendón, Teresa. y Salas, Carlos (1993). “El empleo en México en los ochentas: Tendencias y Cambios” en *Revista de Comercio Exterior*. Vol. 43, No. 8. México

2002- del 54 por ciento de la población económicamente activa (PEA) en áreas urbanas;⁷ es decir, más del 50 por ciento de los trabajadores (ya sean asalariados, por su propia cuenta, familiares sin pago, u otros) se encuentran en el sector informal; estos empleados informales no cuentan con la protección de la legislación y se suponen como los trabajadores más desfavorecidos; sin embargo, este porcentaje incluye a todos los trabajadores en el sector económico informal y puede ser decisión del trabajador el no ser parte del sector formal, por ejemplo al autoemplearse sin registrarse. Una parte de estos trabajadores informales son empleados asalariados no registrados⁸, (los cuales pueden ser contratados tanto por empresas informales como formales) que no están protegidos por la ley y, por tanto, que son más vulnerables a los requerimientos de flexibilidad productiva de las empresas donde laboran.

En este trabajo se trata de poner énfasis en las empresas registradas (ya que se encuentran en el sector económico formal) que contratan trabajadores informales, razón por la cual sólo se analizará el problema desde el lado de las empresas, las cuales demandan trabajo asalariado formal e informal.

Perspectiva Teórica

Las empresas mexicanas deben, por obligación legal, proporcionar ciertas prestaciones a sus empleados; sin embargo, muchas empresas evitan cumplir con estas disposiciones legales. Esto puede ser explicado si analizamos la racionalidad del comportamiento del empresario, los costos de la legislación y las rigideces introducidas por ésta propician que el empleador busque formas de aumentar la flexibilidad productiva para poder competir en un mundo globalizado. Los costos de contratar a trabajadores aumentan con el cumplimiento de la ley (como son: el pago de impuestos sobre nóminas, pago de prestaciones como primas vacacionales, licencias de maternidad, discapacidad, o incluso, la

⁷ García-Verdú. (2003) *El sector de la Economía Informal en México*. Banco de México. p.7

⁸ Aunque hay que considerar que existen estudios que argumentan que un trabajador, por diversas razones, puede tomar la decisión de permanecer en un empleo informal de manera voluntaria (como un acuerdo con su patrón), y no necesariamente haber sido desplazado del sector formal, como es el caso del trabajo de W. Maloney (“Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectoral Transitions in Mexico”. 1999), donde explica la racionalidad del trabajador de mantenerse en el sector informal.

proporción de pago por seguridad social que debe hacer el empleador), de manera que se incrementa el costo unitario de este factor productivo, los cuales pueden ser lo suficientemente altos para volver poco rentable su producción, o para no poder competir con otras empresas.

Existen ciertas condiciones por las que los empresarios tratan de evitar pagar las prestaciones a sus empleados, y pueden ir desde que sea económicamente inviable para poder competir (ajustando su nivel de producción y por tanto de su demanda de trabajo a los requerimientos del mercado), hasta que el empresario trate de tener mayores beneficios minimizando los costos por cada empleado.

Las empresas, entonces, producen bienes o servicios hasta donde los factores de producción y la tecnología con la que cuentan les permiten, pero esta decisión (bajo los supuestos de competencia perfecta), depende del nivel de demanda en el mercado, dado que son unidades atomizadas. Las fluctuaciones en la demanda los afectan y deben ajustar su nivel de producción, contratando sólo el trabajo necesario. La teoría económica (en competencia perfecta), explica que el equilibrio en el mercado de trabajo requiere flexibilidad en el precio de este factor para que la oferta y demanda de trabajo se igualen a un nivel de salario, de manera que la legislación genera desequilibrio en este mercado al imponer un salario mínimo. Así, las empresas modifican la forma de utilización de la fuerza de trabajo para ser competitivos, ya que se encuentran en un mercado que no depende de su nivel de producción, por lo que requieren mayor flexibilidad productiva.

Aunado a esto se encuentra la poca capacidad del gobierno de supervisar y detectar a gran parte de las empresas incumplidoras de la legislación en México; el empleador es un agente racional y siempre sopesa los costos de no cumplir la ley respecto a los costos de cumplirla. Cuando la probabilidad de ser descubierto y sancionado es pequeña, existe un incentivo en contra de la proporción de prestaciones a los trabajadores; aunque esto no está sugiriendo que ésta sea la única razón para la existencia de asalariados informales dentro de empresas registradas. Roubaud⁹ explica que la economía informal es el proceso resultante

⁹ Roubaud, François. *Op. Cit.* P.67

de “la función social y del alcance de la intervención pública” y no sólo de las características de las actividades productivas.

Otra corriente es la interpretación institucional-legal,¹⁰ donde se hace el análisis de la informalidad con el sistema de regulación prevaleciente. Dicha corriente explica la causa de la informalidad en la naturaleza de la intervención gubernamental. El marco regulatorio representa entonces, la principal barrera al desarrollo de actividades que se ven desplazadas al sector informal. Para algunos autores como De Soto¹¹, el “Estado mercantilista” privilegia a los empresarios mejor situados, y hace que la informalidad sea la única forma de sobrevivencia de los empresarios, dado lo costoso de la reglamentación aunque pone mayor énfasis en los trabajadores que deben trabajar por su propia cuenta. En relación al problema que nos atañe, se puede explicar también a la legislación como la causante de la informalidad, que desprotege a los empleadores que son poco competitivos.

Portes y Castells,¹² explican la informalidad destacando la importancia de los cambios recientes en el sistema de producción internacional. Debido a que los empleados no reciben su derecho a la seguridad social, su bienestar disminuye y es necesaria la intervención del gobierno a través de una política pública. De manera que “la economía informal enmarca al mismo tiempo flexibilidad y explotación, productividad y abuso, empresarios agresivos y trabajadores indefensos... y un deterioro del poder institucionalizado conquistado... por el movimiento laboral”.¹³ La escasa regulación relativa a las actividades de algunas empresas formales (especialmente las microempresas) deja que los empleadores obtengan ventajas de competitividad sobre sus competidores, entre los cuales se encuentran algunos que cumplen con la reglamentación, siendo esta corriente la que se utiliza para explicar el problema planteado en este trabajo.

Así, se encuentra la perspectiva desde la que se define el problema en este documento, también expuesta por Carrillo, la cual utiliza la categoría de “trabajo asalariado

¹⁰ Tokman, Víctor (comp.) (1995) *El Sector informal en América Latina*. p.21

¹¹ De Soto, Hernando (1987). *El Otro Sendero La Revolución Informal*.

¹² La extralegalidad generada por las estrategias de reconversión capitalista en Roubaud

¹³ Portes, Alejandro; Castells, Manuel y Benton, L.A. (eds.) (1989). *The informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries* pp.11-37

informal”, como resultado de la relación laboral flexible, la cual no esta sujeta a ninguna rigidez regulatoria institucional.¹⁴ La reestructuración e integración de la economía nacional en la economía global, ha sido una prioridad desde finales de los ochentas, obligando a un ajuste en la gestión de la fuerza de trabajo.

También De la Garza¹⁵ indica que la liberalización de la economía puso en práctica una gran flexibilización en las relaciones capital/trabajo, sin necesidad de hacer cambios en la reglamentación (para México, en la Ley Federal del Trabajo). El sistema capitalista así, tiende a generar formas de manejo de la mano de obra que van en detrimento de la protección social y que quedan enmarcadas fuera de los preceptos de la Ley de Trabajo.

De esta manera, los empleadores, considerando las exigencias de competitividad que imponen las economías globalizadas, pueden considerar favorable contratar informalmente a sus empleados, no proporcionándoles las prestaciones que por ley les corresponden.

Se ha visto que existen distintas vertientes explicativas que han presentado modificaciones con el tiempo, y que hay una gran discusión sobre la definición del sector económico informal, en especial considerando todas las formas en que la informalidad puede darse (como se ve en el cuadro 1), es decir, las interpretaciones variarán dependiendo los agentes que se analicen. Así, se elige la interpretación de Portes y Castells, que es más acorde con el objetivo del trabajo, y que se centra en los trabajadores asalariados informales que son contratados por empresas con registro.

Carrillo¹⁶ explica el trabajo asalariado informal como resultado de una relación laboral flexible, de manera que el asalariado informal tiene un menor grado de estabilidad y condiciones de trabajo sujetas a la discrecionalidad del empleador, como es en la fijación del salario, el despido, la jornada laboral, prestaciones (además de la afiliación al sistema

¹⁴ Carrillo, Salvador. (2005) *Globalización en Guadalajara Economía formal y trabajo informal*. México. México. Universidad de Guadalajara, UCLA, PROFMEX, Casa Juan Pablos. p.50

¹⁵ *Ibidem*

¹⁶ Carrillo, Salvador. *Op cit.*, p.54

de seguridad social, etc.), lo cual reduce costos y los riesgos para la empresa (ya sean sindicales o las generadas por el propio mercado); es decir, la “flexibilidad informal del trabajo”¹⁷ escapa a las condiciones reguladas por la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social para la utilización de la fuerza de trabajo, como son el contrato escrito, las vacaciones con goce de sueldo, el aguinaldo y participación de utilidades, la seguridad social, etc.

Las empresas registradas pueden hacer uso de trabajo informal como una estrategia para reducir los costos de la producción, con el fin de aumentar las utilidades o para defenderse de la competencia, dado que estas empresas no pagan las cuotas de sus trabajadores al IMSS. Carrillo expone que los altos costos por despido y por prestaciones en México “pueden reflejarse como una transferencia del empleo formal al empleo informal”¹⁸, y explica que la informalidad en el trabajo asalariado se convirtió en una estrategia cada vez más recurrida por los empleadores, con el fin de contraer los costos de producción frente a las crisis económicas que ha enfrentado el país y ante un modelo de desarrollo caracterizado por la apertura económica, ya que desde 1994 ha habido convenios de libre comercio con varios países.

Cambio en la Forma de Gestión del Trabajo

Con el desarrollo del Estado de bienestar, asociado al fordismo como forma de gestionar el proceso del trabajo, se promovió la rigidez regulatoria en las relaciones laborales, es decir, se generó una “alianza entre el capitalismo y el Estado asistencial”¹⁹. Esta forma de gestión del trabajo es calificada como un modo de regulación consistente en la articulación de la producción y consumo en masa; sin embargo, la crisis de la década de los setenta, provoca que las empresas flexibilicen la relación laboral y que el Estado reduzca su gasto. La solución que fue recomendada por organismos internacionales (como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional) y que muchos países pusieron en práctica fue la propuesta neoliberal. Este modelo establece la reducción del gasto público y la flexibilización del mercado de trabajo, aunque tiene como consecuencia el incremento de

¹⁷ Que para Carrillo es equivalente al trabajo asalariado informal

¹⁸ Carrillo, *Op. Cit.*, p. 129

¹⁹ Carrillo, *Op. Cit.*, p.135-137

la inseguridad en el empleo, la precarización de las condiciones laborales, entre otras. Para la perspectiva del regulacionismo, las instituciones están en el centro de la discusión sobre la estabilidad de las relaciones capital-trabajo, de manera que en la crisis de los años setenta, la reestructuración capitalista (con el postfordismo), creó una nueva forma de gestión laboral, caracterizada por la flexibilidad en los salarios, la reducción de las prestaciones y por la contratación temporal de los trabajadores. Según Enrique De la Garza, “la transformación del Estado hacia el neoliberalismo, ha reducido espacios de acción de los sindicatos y ha apoyado a las empresas en la flexibilidad del mercado de trabajo”²⁰.

Las formas de gestión del trabajo han buscado flexibilizar la relación entre capital-trabajo, con el fin de reducir los trabajadores que se necesitan y de hacer su trabajo más eficaz. Esta flexibilidad puede ser buscada de manera externa (como la anteriormente señalada) o interna (como el toyotismo japonés, dado que en dicho país no existe una legislación laboral que restrinja al empresario, sino que la flexibilidad se da al interior de la empresa, ésta se refleja por ejemplo en el sistema de remuneración, proporcionando salarios diferenciados que dependen de las características del empleado), o incluso se puede dar una combinación de distintos modos de gestionar el trabajo, como explica Carrillo²¹, por ejemplo, contratando a una parte de la mano de obra con rigidez y dejando a otra con informalidad, es decir, con flexibilidad.²²

Estas tendencias hacia la flexibilización laboral son inducidas por la competencia, lo que ha generado un crecimiento de trabajadores ocasionales, sin beneficios ni seguridad social, es decir, de la *flexibilidad informal de la mano de obra*²³.

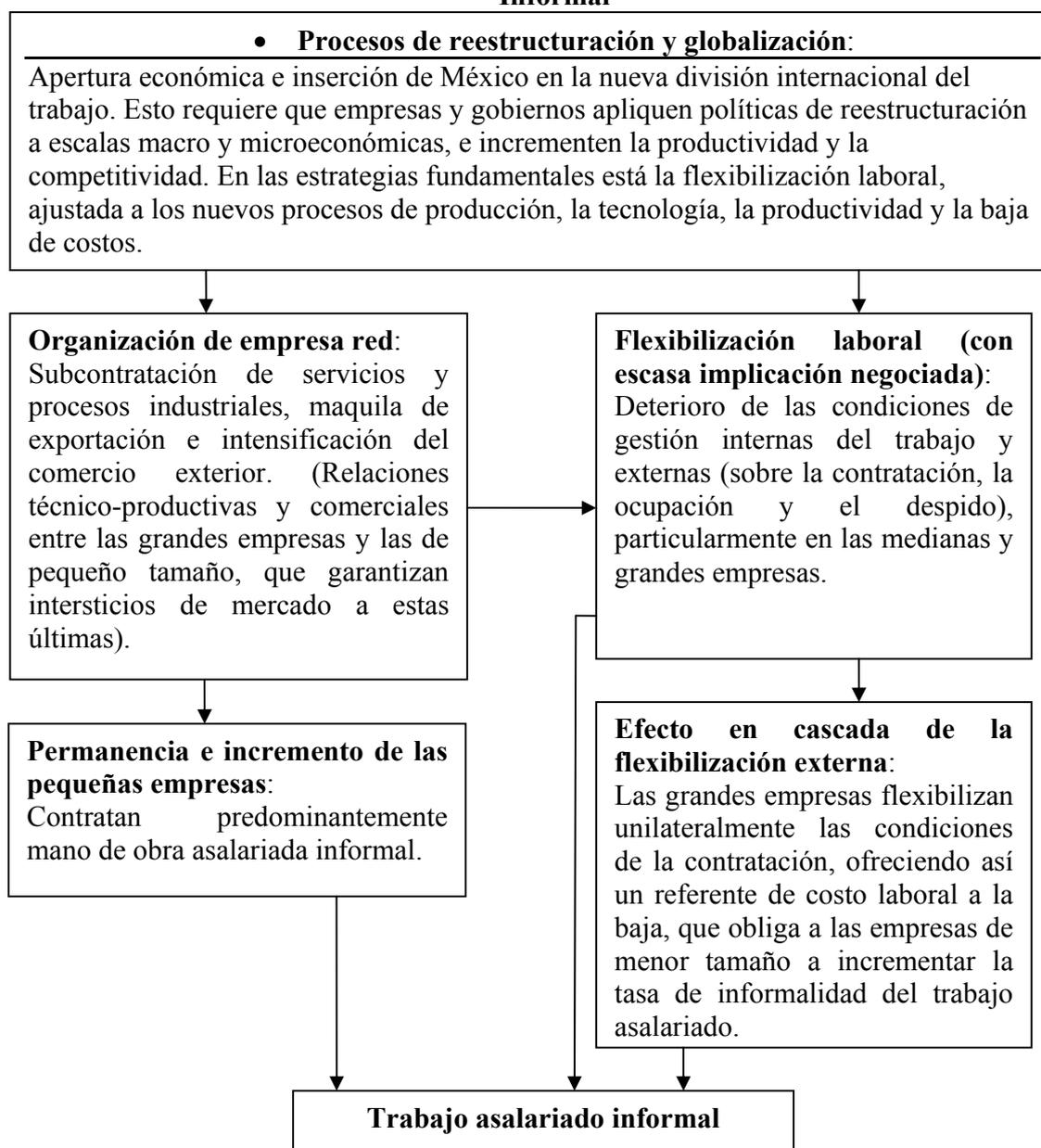
²⁰ De la Garza, Enrique. “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo” en Colección Grupos de Trabajo de CLACSO. Grupo de Trabajo. Trabajo, sujetos y organizaciones laborales. p.21

²¹ Carrillo, *Op. Cit.*, p.139

²² Aunque hay formas de gestión en donde esta combinación de flexibilización se dificulta.

²³ *Ibid.*, p.145

Cuadro 2: Esquema Teórico de la Generación del Trabajo Asalariado Informal²⁴



Así, el mercado laboral es influido por los cambios que caracterizan el funcionamiento del nuevo modelo de desarrollo, y el trabajo asalariado informal es utilizado por algunas empresas para adecuar la ocupación de mano de obra a los

²⁴ Carrillo, Salvador. Op Cit. p.181

requerimientos de flexibilidad productiva y de competitividad.²⁵ Carrillo explica que esto ha generado una dualidad en la utilización de la mano de obra, una parte con trabajo permanente y otra que depende de las fluctuaciones de la demanda, cuyo uso es flexible; es en este grupo laboral donde se encuentra la mayoría de los trabajadores asalariados informales (aunque la flexibilidad también puede alcanzar a la mano de obra más calificada, encontrada en el primer grupo). En el cuadro 2 se muestra el esquema teórico planteado por Carrillo, sobre el trabajo asalariado informal.

Así, la dimensión laboral es una de las más afectadas por el funcionamiento de la economía global, que ahora es más competitiva, que exige una mano de obra asalariada más flexible y que genera una flexibilidad informal por las condiciones de mercado de trabajo. Carrillo²⁶ explica que los grandes “cambios tecnológicos han sido aplicados de manera asociada a la intensificación de la explotación del trabajo, la desregulación institucional y la precarización de las condiciones dentro de la empresa y en el mercado de trabajo. En diversas formas, el trabajo es influido por la globalización, [...] por la dinámica diferencial de las ocupaciones, [...] por los efectos de la competencia global que se asocia con la aplicación creciente de la tecnología de la información y con el nuevo modo de gestión [postfordismo] flexible de la mano de obra en cada país”²⁷

Podemos decir que este imperativo de ser competitivo, derivado del modelo de desarrollo actual, hace que sea necesario para las empresas flexibilizar la mano de obra asalariada que contratan; sin embargo, son las características de cada empresa las que determinan la necesidad de utilizar esta estrategia productiva. Es necesario explicar el comportamiento de las empresas, debido a que este agente económico es el que contrata la fuerza de trabajo. Así, al hacer una breve explicación de la racionalidad de los empleadores podremos entender mejor las decisiones que toman.

²⁵ Carrillo, *Op. Cit.*, p. 145-146

²⁶ Carrillo, *Op. Cit.*, p. 145

²⁷ *Ibid.*

Producción de la Empresas

En la economía neoclásica, la producción de las empresas esta determinada por los factores de producción, es decir, esta en función del capital y el trabajo necesario para producir los bienes; siendo el capital el conjunto de herramientas y maquinaria que utilizan los trabajadores (vehículos, equipo, etc.); mientras que el trabajo es el tiempo que dedica la gente a laborar. Al igual que en el mercado de bienes, los precios de estos factores depende de su oferta y su demanda. En el caso del trabajo, el precio es el salario pagado.

Así, las empresas buscan maximizar sus beneficios, los cuales dependen de los costos, la empresa vende su producto a un precio, y contrata a los trabajadores y alquila capital a un salario y a una tasa específica. Cuando la empresa competitiva y maximizadora de los beneficios considera la posibilidad de contratar una unidad adicional de trabajo, se pregunta cómo afectaría esa decisión a los beneficios. Por lo tanto, compara el ingreso adicional generado por el aumento de la producción que obtiene con el trabajo adicional y el coste adicional de un aumento del gasto en salarios.

En la relación laboral entre trabajadores y empleados, los primeros ofertan su trabajo a cambio del pago de un salario y los segundos, como se mencionó, demandan trabajo, es decir, contratan trabajo adicional hasta que le sea rentable a la empresa, lo cual sucede cuando el ingreso adicional por el empleado contratado sea igual al pago de su salario.

La imposición del pago de una cuota por seguridad social eleva los costos salariales del empleador, reduciendo su demanda de trabajo. Al disminuir la demanda por este factor, disminuye el nivel de producción y los beneficios de las empresas.

Por su parte, las compensaciones que reciben los empleados por su trabajo incluyen las contribuciones que hace el patrón al seguro social y la provisión de beneficios privados (entre las que se encuentran las primas vacacionales, licencias por discapacidad, pensiones

privadas, etc.). Además, Smith y Ehrenberg²⁸ explican que los beneficios no salariales han crecido como porcentaje de las compensaciones al trabajo totales en muchos países. Parte de la cuota por seguridad social es absorbida por el empleador, estos costos modifican el equilibrio en el mercado de trabajo por la reducción en la oferta de trabajo, lo cual es consecuencia de la reducción en el salario pagado a los trabajadores.²⁹

La interpretación de los requerimientos de flexibilidad productiva que son impuestos por la competitividad es la que sirve de base para el desarrollo del presente trabajo. Esta perspectiva permite conocer la interpretación y argumentación sobre el comportamiento de las empresas contratantes de trabajo asalariado informal. La utilización de trabajo informal por parte de los empleadores formales puede explicarse en que esta mano de obra se puede adaptar con mayor facilidad a las condiciones laborales, como a las exigencias de la rentabilidad del capital (en términos de los salarios, despidos, prestaciones, etcétera).³⁰

En el siguiente apartado se hará una breve descripción de las condiciones del mercado laboral de la entidad, donde el programa se aplica; con el fin de contextualizar el problema.

El Mercado de Trabajo en Jalisco

Debido a que se parte de un programa ya existente y de ámbito local, se analiza el contexto del mercado laboral de la entidad que lo creó, es decir del estado de Jalisco. Se tratará de revisar las condiciones de los trabajadores y las tendencias que han presentado en los últimos años.

Utilizo para el análisis descriptivo la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) para el año 1994, 1996, 1998 y 2000, la cual es realizada por el INEGI con cobertura

²⁸ Smith, Robert. y Ehrenberg, Ronald. (2000) *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. Addison Wesley Longman. USA, Pp.86-90 y pp. 144-147

²⁹ Suponiendo que se trata de una curva de oferta de trabajo con pendiente positiva.

³⁰ Carrillo, Salvador. *Op. Cit.* P.23

nacional y es representativa para todas las zonas urbanas. La ENEU se levanta trimestralmente y se utilizaron sólo los resultados de los segundos trimestres³¹ para los años mencionados. La encuesta contempla únicamente a los municipios dentro de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG); en donde se incluyen Guadalajara, El Salto, Tlajomulco, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan. El hecho de que se trate de zonas urbanas, permite enfocarnos en las empresas que son más susceptibles a hacer uso de los programas de fomento, además de ser precisamente las empresas urbanas las que tienen un riesgo mayor a ser detectadas por las autoridades ante el incumplimiento de la legislación.

García-Verdú³² explica que en México se le denomina empleo informal a “aquel empleo que carece de compensación y prestaciones laborales conforme a la ley,... son considerados como empleados informales aquellos que no están afiliados a algún sistema de seguridad social o no gozan de prestaciones”.³³ Se toma como base esta definición, de forma que se considera el empleo asalariado informal como aquel empleo que recibe un pago (en salario, sueldo, comisión, destajo o porcentaje), y que el empleador no registra en el IMSS.

Esta definición es la que utilizaré para revisar el contexto de la región, la cual además permite revisar el empleo asalariado informal en las empresas que se encuentran en el sector formal. El INEGI también define el empleo informal en México en base a la situación de ser empleado pero sin beneficios por su trabajo. En esta investigación se considera dicha circunstancia como la determinante para ubicar a un empleado asalariado como formal o informal.

En primer lugar me concentro en los empleados que reciben algún tipo de pago, y que se consideran como asalariados, para revisar las características de la empresa donde laboran. La prestación que considero determinante, como ya se mencionó, es la afiliación a

³¹ Aunque para el año 1994 es recomendable utilizar el tercer trimestre, dado que la encuesta cambió a partir de este año, es decir, el cuestionario que se aplicó del primer trimestre de 1987 al segundo trimestre de 1994 fue modificado a partir del tercer trimestre de 1994 en adelante, manteniendo homogénea la información obtenida hasta el 2000.

³² García-Verdú, Rodrigo. (2003) *El sector de la Economía Informal en México*. Banco de México. pp.5-8

³³ *Ibid.* p.7

una institución de seguridad social (que es coincidente con la definición de empleo informal de García-Verdú y del INEGI citadas anteriormente). Así, se analizan algunas características de las empresas registradas y las proporciones de trabajadores asalariados, formales e informales, con que cuentan.

El análisis tratará de reflejar las características de la empresa demandante trabajo, que influyen en la decisión del patrón de que un empleado reciba o no seguridad social. Las variables a utilizar están relacionadas con dichas características, por lo que analizo a aquellos empleados con pago en empresas formales que no reciben prestaciones para ver sus condiciones de trabajo.

Una forma de conocer la situación laboral del empleado es a través del tipo de empresa formal y la condición de afiliación al IMSS de los trabajadores entrevistados. En Jalisco en el año 2002, vemos a través de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE)³⁴ que el 82 por ciento de los trabajadores asalariados que trabajan en cadenas comerciales, industriales o de servicios cuentan con su afiliación al IMSS, mientras que sólo el 28 por ciento de los que laboran en otras unidades económicas registradas cuentan con esta prestación. Hay que recordar que se trata únicamente de trabajadores asalariados, es decir, que reciben pago por sueldo, salario, destajo, u otro (no se consideran a trabajadores de cuenta propia, o a familiares y no familiares sin pago).

En la tabla 1 se muestran los porcentajes anuales de asalariados formales e informales dentro de empresas formales, es visible que ha disminuido el porcentaje de trabajadores asalariados en cadenas industriales, comerciales o de servicios que no están afiliados al sistema de seguridad social, mientras que la proporción de los asalariados informales en otras unidades económicas registradas aumentó hasta 1998 para reducirse en el año 2000, pasando de 67.7 a 67.4 por ciento en este periodo.

³⁴ Seleccionando solo los principales municipios de la entidad

Tabla 1: Trabajadores Asalariados en Empresas Registradas en las Principales Zonas Urbanas de México, 1994 - 2000
(En porcentajes)

Condición de los Trabajadores Asalariados por Tipo de Empresa	1994	1996	1998	2000
Cadena industrial, comercial o de Servicios				
Registrados	81.25	80.55	82.8	83.45
No registrados	18.75	19.45	17.2	16.55
Unidad económica registrada				
Registrados	39.67	33.9	32.33	32.63
No registrados	60.33	66.1	67.67	67.37
Total				
Registrados	62.87	60.6	65.26	66.85
No registrados	37.13	39.4	34.74	33.14

Fuente: Cálculos propios, utilizando la base de datos de la ENEU, segundos trimestres de 1996 a 2000 y tercer trimestre para 1994. (INEGI).

En la tabla 2 vemos la condición de los trabajadores asalariados en las principales zonas urbanas de México y sus comparación desde 1994 hasta el año 2000. Se hace visible que los trabajadores pagados a destajo comisión o porcentaje son los más afectados ya que menos del 30 por ciento se encuentra registrado para todos los años. Sin embargo, ambos tipos de trabajador asalariado han disminuido el porcentaje que se encuentra sin registro en el IMSS, aunque en proporciones pequeñas. Esto puede asociarse al proceso de estabilización de la economía del país después de a crisis de mediados de los años noventa.

**Tabla 2: Trabajadores Asalariados afiliados al IMSS en las principales Zonas Urbanas de México, 1994 – 2000
(En Porcentajes)**

Condición de los Trabajadores asalariados por Tipo de Pago	Trabajador a Destajo, comisión o porcentaje	Trabajador con sueldo fijo, jornal o salario
1994		
Registrado	24.6	51.3
No registrado	75.4	48.7
1996		
Registrado	22.1	48.7
No registrado	77.9	51.3
1998		
Registrado	23.36	52.6
No registrado	76.65	47.4
2000		
Registrado	23.86	54.08
No registrado	76.14	45.92

Fuente: Cálculos propios, utilizando la base de datos de la ENEU, segundos trimestres de 1996 a 2000 y tercer trimestre para 1994. (INEGI)

Estas tendencias son visibles en las principales zonas urbanas del país, pero con la tabla 3 se puede ver la proporción de empleados asalariados, es decir, con algún tipo de pago³⁵ que se encuentran asegurados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en la ZMG.³⁶ La tabla (3) nos permite ver que en la ZMG se observa la misma tendencia que a nivel nacional, los trabajadores a destajo tienen una proporción mayor de desprotegidos y tienen contratos temporales, pero también percibimos que en los trabajadores con salarios fijos, la proporción de no asegurados es cercana al 50 por ciento.

³⁵ Como se mencionó se considera pago como sueldo y salarios o por comisión, porcentaje o destajo.

³⁶ Son mayores de 12 años y sin tomar en cuenta a personas con auto-empleo ya que ellos se considerarían sus propios jefes (la decisión de proporcionarse prestaciones depende de ellos, entrando en juego factores diferentes).

Tabla 3: Trabajadores con pago en la Zona Metropolitana de Guadalajara en Empresas Formales afiliados al IMSS, 2002 (En Porcentaje)

Afiliación al IMSS		
	Porcentaje de Trabajadores que cuentan con Seguridad Social	Porcentaje de Trabajadores sin Seguridad Social
Total de trabajadores asalariados	54	46
Trabajador a destajo, comisión o porcentaje	26	74
Trabajador a sueldo fijo, salario o jornal	57	43

Fuente: Cálculos propios, utilizando la base de datos de la ENE, 2002. (INEGI)

Entre las características de las empresas que no proporcionan seguridad social a sus empleados asalariados es preciso resaltar: el tamaño de la empresa. Una primera intuición es que la microempresa concentra a asalariados informales, de forma que el tamaño de la empresa es relevante porque indicaría en parte a la población objetivo de los programas de fomento a la inversión, en los que se busca que se generen empleos formales.

Como se mencionó con anterioridad, las empresas pequeñas son difíciles de detectar por las autoridades³⁷, mientras que las grandes empresas tienden a ser más susceptibles a su detección y sanción en caso de no cumplir con la Ley. Cerca del 43 por ciento de los trabajadores asalariados laboran en empresas con 15 o menos personas (incluyendo al dueño y trabajadores sin paga); además, estos negocios representan aproximadamente el 38 por ciento de todas las empresas con registro y el 67.7 por ciento de todas las unidades económicas con algún registro en las que se encuentran los trabajadores asalariados, calculado con la ENE de 2002. Esta tendencia se repite para los años anteriores. Se calculó con la ENEU el porcentaje de personas no aseguradas por el tamaño de la empresa entre los años 1994 a 2000. En aquellas empresas con 15 o menos personas, el porcentaje osciló alrededor del 85 por ciento; además, el porcentaje de trabajadores no afiliados en el IMSS disminuye al aumentar el tamaño del negocio.

³⁷ Aunque dichas unidades económicas registradas cuentan con establecimientos en los cuales se presentan los asalariados, cerca del 80 por ciento de los asalariados en estas empresas reportaron que cuenta con un tipo de local.

Finalmente, se puede hacer el análisis por el tipo de empresa. Vemos que las cadenas comerciales, industriales o de servicio son en su mayoría empresas de mayor tamaño, mientras que las unidades económicas registradas tienen un menor tamaño (generalmente 15 o menos personas, incluyendo al patrón). Así podemos también analizar lo anterior, a través del porcentaje de asalariados por el tipo de empresa en el que laboran, en donde el tamaño es una de las características que las distingue, y compararlo con la proporción de estos asalariados que son formales.

La tabla 4 nos muestra que la mayoría de los trabajadores en las cadenas industriales, comerciales y de servicios son asalariados, pero en otras unidades económicas que cuentan con algún registro, que son de menor tamaño, cerca del 50 por ciento son asalariados. Estas empresas son las que pueden requerir flexibilizar la producción para poder competir.

Tabla 4: Porcentaje de Asalariados por tipo de Empresa en donde Labora y su Condición de Registro en el IMSS en las Principales Zonas Urbanas de México, de 1994 a 2000 (En Porcentajes)

	Empleados que son asalariados en cadenas industriales, comerciales o de Servicios	Trabajadores que son asalariados en unidades económicas registradas	Empleados en cadenas sin seguridad social	Empleados en unidades económicas registradas sin seguridad social
1994	98.18	56.72	18.63	60.15
1996	98.26	56.31	19.38	66.04
1998	98.38	55.17	17.15	67.67
2000	98.59	55.59	16.54	67.37

Fuente: Cálculos propios, utilizando la base de datos de la ENEU, segundos trimestres de 1996 a 2000 y tercer trimestre para 1994. (INEGI)

En la tabla anterior vemos que para el año 2000, en las cadenas industriales, comerciales o de servicios el 98 por ciento de los trabajadores totales, son trabajadores asalariados, es decir, el 12 por ciento son socios, familiares sin pago, etc. El porcentaje aumenta anualmente pero lo hace de manera lenta; además vemos que de estos, cerca del 83 por ciento cuentan con seguridad social. Por otro lado, en otras unidades económicas alrededor del 55.5 por ciento de los trabajadores totales (incluye al dueño, socios y

familiares) son trabajadores asalariados y el 67 por ciento, no se encuentra afiliado al IMSS.

Las empresas grandes en su mayoría contratan a sus asalariados por escrito, y tienen un menor porcentaje de empleados no registrados en el IMSS. La mayor proporción de cadenas industriales, comerciales y de servicios, son empresas grandes y por tanto, cumplen con las características de las mismas. De manera que podemos asumir que el tamaño de la empresa sí es una característica relevante y que mientras menor sea, mayor será su propensión a contratar trabajadores asalariados informales.

El tipo de contrato bajo el cual laboran los trabajadores asalariados podría ser una variable relevante, debido a que generan rigideces respecto a la forma de contratación del trabajador, es decir, determina horarios, forma de pago, etc. Incluso puede tratarse de contratos colectivos respaldados por algún sindicato, lo cual le da cierto poder de negociación al empleado; sin embargo, se encuentra que está muy relacionado con el tamaño de la empresa. Con la revisión de la base de datos y obteniendo las proporciones y correlaciones entre las variables que definimos como relevantes, vemos que en 2004³⁸ el 48 por ciento de las personas que laboraban bajo un contrato por tiempo indefinido se encuentran en un empresa con más de 250 personas (incluyendo al patrón); que de acuerdo con la clasificación de las empresas del Censo Económico de 1993 del INEGI, corresponde a las empresas grandes. El 54.4 por ciento de los contratados por escrito de manera indefinida y el 58.2 por ciento de los que tienen un contrato escrito por tiempo definido trabajaban en empresas con más de 100 personas, es decir en empresas medianas y grandes.

Por otro lado, en el mismo año, las personas con un contrato verbal son concentradas por empresas que tienen de 2 a 5 personas. El 82.3 por ciento de las personas que trabajan bajo un contrato verbal, lo hacen en empresas micro con 15 o menos trabajadores. Esta tendencia no ha cambiado ya que el mismo análisis para el año 2000 es similar. Más del 60 por ciento tanto de los empleados con contratos escritos por tiempo indefinido como aquellos con contratos escritos definidos temporalmente, laboran en

³⁸ Cálculos para el 2004 se hicieron con la ENE, separando los municipios considerados en la ENEU

empresas medianas y grandes; mientras que de los trabajadores con contrato verbal, más del 70 por ciento trabajan en micro empresas. Así, los que son contratados verbalmente, en su mayoría no están registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo cual no es necesaria incluirla como una variable determinante de la condición de informalidad del asalariado. Lo cual se ve en que, para estos tres años, más del 80 por ciento de los asalariados con contratos verbales no están registrados en el IMSS. Finalmente, el tipo de contrato puede tener otro problema, como explica Carrillo³⁹, pueden existir contratos de conveniencia y que no necesariamente implique la formalidad de la empresa o del trabajador.

Tabla 5: Trabajadores Asalariados Informales del total de Asalariados en las Cuatro Grandes Zonas Metropolitanas de México de 1994 a 2000⁴⁰
(En Porcentajes)

Periodo	Trabajadores Asalariados Informales
1994	36.7
1996	40.5
1998	40.7
2000	39.7

Fuente: Carrillo, 2005 (p.76)

Para el año 2004, vemos a través de la ENE, considerando sólo los principales municipios de Jalisco, que el 77 por ciento de los trabajadores totales en microempresas no cuentan con seguro social; siendo las unidades económicas registradas principalmente microempresas.

Con los resultados anteriores, podemos eliminar de nuestro interés a las empresas grandes, que suelen ser las cadenas industriales, comerciales o de servicios, etc., dado que no representan a las empresas generadoras del problema. Por lo que el análisis se centrará en los negocios de menor tamaño, ya que éstos tienen una mayor proporción de empleados asalariados informales.

³⁹ Carrillo, *Op. Cit.*

⁴⁰ Incluye a los empleados que no cuentan con seguridad social y que no reciben reparto de utilidades. Son promedios Anuales.

Se intuye que el universo de análisis se encuentra en las unidades económicas registradas, aunque el tipo de registro con el que cuentan puede ser muy variado, es decir, no incluye necesariamente el registro en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)⁴¹; esto se intentará ver en los capítulos posteriores a través del uso de otra fuente de información.⁴²

Estas características me permitirán moldear el ambiente del que se parte para definir qué mecanismos utilizar y qué resultados se pueden esperar, es decir, comparar los resultados esperados de los mecanismos existentes con los objetivos de los programas.

Existen otras variables de interés pero que deben analizarse con información sobre las empresas y lo que se ha hecho hasta aquí es revisar las características de las empresas a partir de la detección de los trabajadores asalariados informales en la ENEU y la ENE. Ya se cuenta con unos primeros indicios sobre los negocios objetivo, pero se estudiarán más adelante.

Jalisco en los años ochenta, y más específicamente la ciudad de Guadalajara, creció de manera más importante en la industria de bienes no duraderos (como es la industria del calzado, textiles, etc.). Así, el mercado de trabajo de la región, se estructuró por el rol de la ciudad en la economía del país.

El crecimiento de la ciudad se dio por capital comercial que se dividió entre un gran número de empresas medianas y grandes que subcontrataban la producción a muchas otras empresas pequeñas y medianas;⁴³ las cuales dependían de la demanda de producto de las grandes empresas.

⁴¹ El registro en la SHCP es el determinante de la condición de formalidad de la empresa en este trabajo.

⁴² Con la Encuesta Nacional a Micronegocios.

⁴³ Roberts, Bryan R. "Unemployment Structure, Life Cycle and Life Chances: Formal and Informal Sector in Guadalajara" en Portes, Alejandro; Castells, Manuel y Benton, L.A. (eds.) (1989). *The informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Pp. 41-59.

A partir de esto, podemos determinar el contexto de Jalisco partiendo de las características de la empresa o unidad económica para la que laboran los empleados que reciben algún tipo de pago.⁴⁴ Sin embargo, antes debemos explicar algunas características del mercado de trabajo de la región. Bryan Roberts⁴⁵ explica que a finales de la década de los setentas y principios de los ochentas, cuando la ciudad de Guadalajara se especializaba en bienes de consumo, mucha de la demanda era temporal o se encontraba sujeta a cambios de moda. Los “cuellos de botella” de la oferta acentuaban las fluctuaciones producidas por los factores de demanda, haciendo que las empresas vieran como conveniente el despido de trabajadores. Estas características en el comportamiento de las empresas urbanas en la ZMG serán revisadas de acuerdo a la perspectiva de Portes y Castells, dado que supongo que las empresas hacen uso de empleados informales para obtener ciertas ventajas en la competencia, permitiéndoles incrementar sus ganancias.

Estas tendencias ayudarán a explicar porqué algunas empresas contratan de manera informal a sus trabajadores, sean dichas empresas formales o informales; dado que las microempresas contratan verbalmente y no proporcionan seguridad social a un gran porcentaje de sus empleados. Escobar explica que las unidades manufactureras en Jalisco utilizan “estrategias... que combinan componentes formales e informales”⁴⁶. Por un lado, los pequeños talleres pueden emplear a trabajadores calificados con salarios semejantes a aquellos en el sector formal, y por el otro, las empresas grandes también utilizan la “flexibilidad aparente en la aplicación de las leyes laborales para evitar el costo de una fuerza de trabajo amplia y estable”.⁴⁷ Como se vio anteriormente hay una relación entre el tamaño de la empresa y el tipo de contrato.

Ahora analizaremos a los entrevistados que son dueños del negocio y veremos las características de sus empresas.

⁴⁴ Éste puede ser tanto en salario fijo como por destajo, comisión o porcentaje.

⁴⁵ Roberts, Bryan. *Op. Cit.*, pp. 41-59.

⁴⁶ Escobar, Agustín. (1986) *Con el sudor de tu frente: Mercado de Trabajo y clase obrera en Guadalajara*. México, El Colegio de Jalisco p.189-190

⁴⁷ *Ibiem*.

En la tabla 6, observamos que más del 45 por ciento de los empresarios, en negocios de más de una persona, contratan al menos a un trabajador asalariado, es decir, estos empleadores suelen ser microempresarios, en su mayoría tienen empresas con 5 trabajadores, pero sí contratan trabajadores asalariados, por lo que estos patrones deben decidir si contratarán a los trabajadores de manera formal o informal.

Tabla 6: Trabajadores Asalariados Contratados por un Empresario en la Principales Zonas Urbanas de México, 1996-2000 (En Porcentajes)

	1996	1998	2000
Trabajadores a Sueldo	45.5	46.2	49.0
Otros	54.5	53.7	51.0

Fuente: Cálculos propios, utilizando la base de datos de la ENEU, segundos trimestres de 1996 a 2000. (INEGI)

Los empresarios contratan principalmente trabajo asalariado y más del 90 por ciento de las observaciones (para cada año) se concentran en empresas con 15 personas o menos. Dichos asalariados contratados por patrones se encuentran principalmente en empresas de menos de 6 personas; en promedio, el 90 por ciento de los patrones entrevistados que cuenta con asalariados se concentra en empresas con 10 o menos personas, incluido el dueño.

Estos son los patrones a los que el programa de incentivos debe dirigirse con el fin de abordar el problema, sin embargo, aquí sólo se hizo una pequeña descripción de la cantidad de trabajadores asalariados que contratan. Para determinar las características de las empresas objetivo se debe hacer un análisis posterior.

En el siguiente apartado se hace una breve descripción de los programas existentes en el estado de Jalisco, dentro de los cuales se encuentra el programa de incentivos estatales del Consejo Estatal de Promoción Económica, cuyo diseño se analizará para determinar si es útil al objetivo perseguido por este trabajo.

Programas Locales

En Jalisco existen diversos programas que tienen entre sus objetivos fomentar la creación de empleos a través del apoyo a los empresarios, ayudándoles a ser competitivos por medio de la mejora en su productividad. En 1994 se promulgó en la entidad la ley de Fomento Económico, la cual dio origen al Consejo Estatal de Promoción Económica, encargado de dichos programas de fomento económico, entre los cuales hay tanto programas estatales como federales. Entre ellos se encuentran los incentivos estatales, que es el programa que se revisará en su diseño para determinar si puede ser útil para abordar el problema de la presencia de empleados asalariados informales en empresas registradas.

Este programa se utiliza por algunas características que lo diferencian respecto a otros programas de fomento. La verificación de la afiliación de todos los empleados (existentes y por contratar) permite que sea una herramienta para abordar el problema. En el siguiente capítulo se explicarán brevemente algunos programas existentes (tanto locales como federales).

Se vio que los empleados asalariados que no cuentan con seguridad social se encuentran principalmente en microempresas; y que un gran porcentaje de ellos se concentra en unidades económicas registradas. Esto nos permite delimitar la unidad de análisis y ver otras variables relacionadas con la menor propensión de los empleadores a proporcionar seguridad social como prestación.

Antes de determinar las características de los agentes que originan el problema, es necesario conocer el contexto de éstos, dentro del espacio geográfico en el que se encuentran. En el siguiente capítulo se analiza a las microempresas registradas, las cuales son el sujeto de la investigación, y se describen los programas estatales de estímulo que se toman como referencia para el diseño de un programa que intente resolver el problema.

II. La forma de Intervención del Gobierno

El papel del Estado ha cambiado a nivel internacional en las últimas décadas, en concordancia al cambio del modelo de desarrollo económico; por lo que la forma de intervención del gobierno se ha modificado. La corriente que predomina es una ingerencia más modesta (respecto al modelo del Estado de bienestar de las décadas anteriores), debido a que el mercado se presenta como un mejor mecanismo, aunque la existencia de fallas de mercado hace necesaria la intervención gubernamental. Por motivo de que existen algunas conductas de los agentes económicos que alejan el resultado deseable, se justifica la intervención.⁴⁸

Desde 1996 empezó una importante tendencia hacia la desregulación en el estado de Jalisco, en este proceso la Secretaría de Promoción Económica (SEPROE), bajo la cual se encuentra el CEPE, inició varios programas de fomento. La SEPROE depende del Poder Ejecutivo del estado de Jalisco, y cuenta con objetivos de desarrollo rural, urbano y económico. El marco legal bajo el cual se rige es la Ley de Fomento Económico. La aplicación de esta Ley le corresponde tanto a la SEPROE, al CEPE, al Sistema Estatal de Información Jalisco (SEIJAL), como a la Administración Pública Descentralizada del Estado y de los municipios. Su objetivo es fomentar el desarrollo económico, generar nuevas fuentes de empleo y consolidar las existentes, promover la mejora regulatoria del estado, atraer inversiones, impulsar la capacitación y desarrollo tecnológico, apoyar las mejoras en la productividad y competitividad, entre otras; de manera que se incremente el bienestar y la calidad de vida de los jaliscienses.⁴⁹

La Ley de Fomento Económico del estado de Jalisco considera una gran diversidad de actividades que son sujetas a financiamiento, las cuales propician el logro de sus objetivos; así, contempla el apoyo a las actividades que generen nuevas fuentes de empleo directas,⁵⁰ y a las actividades que intenten mejorar su competitividad⁵¹, por lo que el

⁴⁸ Ayala Espino, José (1996) *Mercado, elección pública e instituciones*. México. Porrúa

⁴⁹ Ley de Fomento Económico del Estado de Jalisco, artículo 2.

⁵⁰ Ley de Fomento Económico del Estado de Jalisco, artículo 3-II.

⁵¹ Ley de Fomento Económico del Estado de Jalisco. Artículo 4-V.

incentivo de capacitación es de gran relevancia en este programa. Se considera importante la cantidad y calidad de los empleos (establece que se creen empleos bien remunerados, dados de alta en el IMSS pero manteniendo los empleos existentes en la empresa, aunque no especifica el significado de “bien remunerado”⁵²), así como el apoyo a las empresas que intentan elevar su productividad y ser más competitivas. Dadas estas características, supongo en este trabajo, que esta Ley podría ser útil también para abatir la acción de las empresas de buscar la flexibilización productiva por medio de la informalidad asalariada.

En la Ley se especifican los incentivos⁵³ a inversionistas, entre los cuales se encuentran los proporcionados por el CEPE. Dichos apoyos consisten en la reducción o exención temporal de impuestos y derechos, algunos convenios para vender, o arrendar bienes inmuebles del estado a precios por debajo de los del mercado; concesiones de actividades que son atribuciones del gobierno; programas, becas y apoyo financiero para la superación de los recursos humanos; aportación estatal para obras de infraestructura y servicios públicos; apoyos para asistir a actividades y ferias nacionales y extranjeras que promuevan la exportación. Sin embargo, la elección de los proyectos se determina a través un consejo constituido por la SEPROE, denominada Junta de Gobierno y que está formado por cinco funcionarios del gobierno estatal, tres representantes del sector empresarial, dos del sector social (sindicatos) y uno de cada uno de los municipios conurbados de la ZMG, pero no hay una definición específica del tiempo de resolución sobre los proyectos a incentivar.

Los proyectos que pueden participar, incluyen a personas físicas o jurídicas que lo soliciten, establecidas o por establecerse y cuyas inversiones cumplan con el objetivo en general de la SEPROE y de la Ley de Fomento: promover el desarrollo económico sustentable para mejorar la calidad de vida de los jaliscienses y facilitar la inversión productiva nacional y extranjera, preferentemente en los sectores estratégicos por Jalisco.⁵⁴

⁵² Requisitos básicos para el otorgamiento de Incentivos, proporcionado junto con el formato de “Petición Formal de Incentivos Estatales” en el CEPE.

⁵³ Estos incentivos hacen referencia a todos los proporcionados por los diversos programas que se encuentran en coordinación en la SEPROE y no exclusivamente a los proporcionados por el CEPE a través de los Incentivos Estatales.

⁵⁴ Ley de Fomento Económico del Estado de Jalisco, artículo 2.

La Ley tiene su origen en la crisis de 1994, momento en que el empresariado local hablaba de cómo sobrevivir, cómo reestructurar y/o reducir el tamaño y operación de sus empresas, cómo enfrentar la falta de financiamiento, la alta volatilidad de las tasas de interés, la falta de capital disponible y la recesión en el mercado interno; por lo que el fomento de la inversión extranjera fue la línea de acción para el gobierno estatal.

Basado en este objetivo, se tienen ciertas prioridades en la elección de proyectos a incentivar, entre las que se encuentran:

- La ubicación geográfica: proyectos ubicados donde se aplique una política de consolidación o desconcentración; ubicados en las ciudades medias y pequeñas (en los municipios o zonas geográficas).
- La condiciones de marginación y pobreza extrema: que hace referencia a los beneficios para toda la sociedad. Estos se encuentran ordenados:
 - Los que generen mayor número de empleos y tengan más altos salarios.
 - Los de mayor monto de inversión.
 - Los de menor plazo para realizar la inversión.
 - Si cuentan con programas de capacitación.
 - Los que generen nula o menor contaminación.
 - Los que supongan un mayor desarrollo tecnológico.
 - Los que tengan un mayor volumen de exportaciones.
 - Los que propongan la formación de una cadena productiva.

El estado de Jalisco seleccionó esta estrategia para sobrellevar la crisis y sus implicaciones fueron visibles con el tipo de actividades económicas y de bienes por producir, y con la orientación de sus mercados. Se seleccionó a los sectores de la economía con posibilidades de competir, entre los que se encontraron el de la industria electrónica, el de la industria textil y de confección y el de la industria automotriz, por ser una industria en crecimiento en la economía mundial. El segundo rubro de actividades consistió en la

especialización y la profesionalización de las instancias promotoras. Finalmente, se formularon las previsiones instrumentales para el otorgamiento de incentivos y para el desarrollo de un sistema estatal de parques industriales.

El concepto con el que se intentó manejar los estímulos por la administración estatal fue el de una herramienta para reducir costos indirectos generales, dada la insuficiencia en la infraestructura requerida para el desarrollo. La opción que se eligió fue que los incentivos tuvieran un enfoque orientado a hacer a Jalisco un lugar más atractivo para el establecimiento de empresas de capital local, nacional o extranjero, y que compitiera con cualquier otro sitio en México y en el extranjero, en lugar de proporcionar incentivos de carácter fiscal.⁵⁵

Alfonso Alarcón⁵⁶ hace un estudio sobre la desregulación que se aplicó en Jalisco de 1996 a 2000 en el campo de las inversiones, con el fin de revisar si la forma de intervención del CEPE genera resultados positivos en términos de la Ley de Fomento Económico. Uno de los puntos más criticados de este organismo se encuentra en la discrecionalidad en la elección de proyectos de inversión a incentivar. Considerando lo anterior es necesario pensar en el tipo de intervención que se debe tener. En el caso de los empleados informales asalariados, se oscila entre las opciones: se puede ejercer un mayor control sobre las empresas que los contratan o se debe incentivar con apoyos económicos a las empresas que más demandan trabajo informal.

El Consejo Estatal de Promoción Económica (CEPE) fue creado en 1994 para proporcionar apoyo financiero a micro, pequeñas, medianas y grandes empresas legalmente establecidas. El CEPE es un organismo público descentralizado que depende del poder ejecutivo del estado de Jalisco y se coordina con la Secretaría de Promoción Económica (SEPROE) para promover la inversión y el empleo en la entidad de acuerdo a las disposiciones de la Ley de Fomento Económico del Estado de Jalisco. La SEPROE, a

⁵⁵ Alarcón, Alfonso (2004). “La distribución de los incentivos para la promoción económica en el estado de Jalisco, 1996-2000”. Revista Universidad de Guadalajara, No. 31 Primavera 2004. P.15

⁵⁶ *Ididem*.

través del CEPE lleva a cabo diversos programas de fomento a la inversión que genere empleos; entre estos podemos encontrar el Programa de Apoyo a Microempresarios de Jalisco (MICROJAL) y el Fondo Jalisco de Fomento Empresarial (FOJAL), entre otros. Estos programas, de acuerdo con la Ley de Fomento en sus artículos segundo y tercero, tienen como uno de sus objetivos apoyar a los proyectos de inversión que generen empleo, sin embargo, no son de interés al trabajo porque no hacen una revisión posterior a la presentación del programa para determinar si los empleos generados por los negocios beneficiarios se generaron de manera formal. Estos programas buscan que el aumento en la productividad o el apoyo a una nueva inversión, dependiendo del tipo de programa del que se trate, generen empleos en la entidad, sin vigilar al registro en el IMSS de éstos, es decir, sin prestar atención en la formalidad de los mismos, en términos de este trabajo.

Los programas con los que cuenta el Consejo Estatal de Promoción Económica tienen como supuesto que el gobierno debe dejar al mercado la asignación de recursos, disminuyendo su función como regulador de la economía; buscan incentivar, considerando los intereses particulares, el comportamiento de los empresarios en pro de objetivos de bienestar social; razón por la que incentiva los proyectos en diferentes rubros, aunque la proporción de los recursos destinados a cada rubro varían por las propias características del incentivo, es decir, la proporción del monto total que se destina a infraestructura es mucho mayor que a los otros incentivos, como se puede apreciar en la tabla 7.

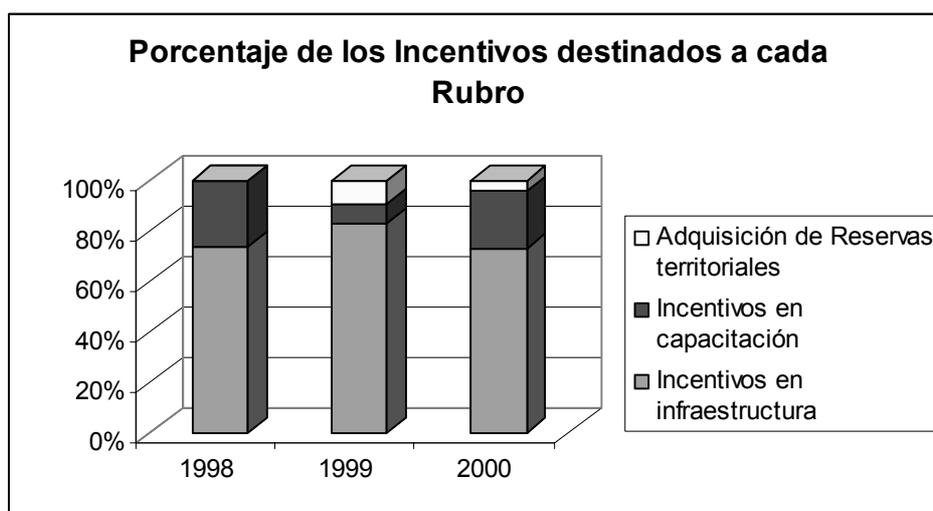
Tabla 7: Proporción de los Incentivos otorgados por el CEPE en Jalisco, por Rubro, 1998-2000 (En Porcentajes)

Porcentaje del Total de los incentivos otorgados por el CEPE por Rubro de 1998 a 2000			
	1998	1999	2000
Incentivos en infraestructura	73.77	82.98	73.12
Incentivos en capacitación	26.23	7.73	22.77
Reservas territoriales	0	9.29	4.11

Fuente: Alarcón (2004).

En la tabla 7 podemos apreciar que la proporción destinada a capacitación ha disminuido, lo cual es de tomarse en consideración ya que es el único incentivo proporcionado a empresas dentro de la ZMG; lo cual se puede ver gráficamente en la siguiente página.⁵⁷

Gráfica 1
Distribución del financiamiento otorgado por el CEPE de 1998 a 2000, en cada rubro de los incentivos.



Fuente: Tabla 7

Como se ha dicho, el Programa de Incentivos Estatales con el que cuenta el CEPE, abarca incentivos en infraestructura, en capacitación y/o en reservas territoriales, que se otorgan si se satisface una preocupación especial: que los empleos que los empresarios se comprometen a generar se reporten en el IMSS. Este programa hace una supervisión posterior sobre el registro de los nuevos empleados en el seguro social, es decir, aunque este programa sólo menciona entre sus objetivos la generación de nuevos empleos sin mencionar la condición de formalidad de ellos, ésta es evaluada en los términos de este trabajo, porque la inscripción en seguro social es uno de los requisitos para la percepción de los incentivos económicos. Así, en el año 2000, se otorgaron los incentivos a empresas que en total, se comprometieron a crear cerca de ocho mil empleos formales⁵⁸.

⁵⁷ El presupuesto destinado a estos incentivos a crecido anualmente, sin embargo, el rubro al que se le otorga una mayor proporción de dicho presupuesto sigue siendo infraestructura, la gráfica sólo muestra la distribución de los recursos por rubro, sin considerar el incremento anual en el presupuesto.

⁵⁸ Alarcón, Alfonso. *Op. Cit.*, p.15.

Puede decirse entonces que este programa está orientado a afectar la demanda de trabajo de empresas formalmente establecidas, incentivándolas a contratar empleo asalariado de manera formal. Por esta razón se hace una revisión de las empresas que son incentivadas por el consejo. En la tabla 8 podemos ver que se destina una gran proporción de los recursos principalmente a empresas grandes. Cerca del 50 por ciento de los incentivos se proporcionan a las empresas de mayor tamaño, sin embargo esta tendencia se ha revertido, mostrando un aumento del porcentaje del financiamiento destinado a microempresas.

Tabla 8: Proporción de los Incentivos Otorgados por el CEPE a empresas agrupadas por Tamaño, 1998-2000 (En Porcentajes)

Incentivos otorgados por Tamaño de la Empresa			
	1998	1999	2000
Empresas Grandes	50.16	72.82	46.77
Empresas Medianas	14.97	10.82	22.25
Empresas Pequeñas	28.86	12.91	13.25
Microempresas	6	3.45	17.73

Fuente: Alarcón (2004).

En la tabla 9 vemos el porcentaje de empresas que son incentivadas agrupadas por tamaño, para el 2000, el número de microempresas que son incentivadas por el CEPE equivale al 45 por ciento del total de empresas a las que se les otorgó los recursos; siendo las microempresas las que suponemos generan el problema que nos atañe.

Tabla 9: Empresas Incentivadas por el Programa según su Tamaño, 1998-2000 (En Porcentajes)

Empresas Incentivadas según su Tamaño			
	1998	1999	2000
Empresas Grandes	29.03	37.93	13.41
Empresas Medianas	16.13	17.24	15.85
Empresas Pequeñas	32.26	25.86	25.61
Microempresas	22.58	18.97	45.12

Fuente: Alarcón (2004).

El programa de Incentivos Estatales proporciona incentivos a fondo perdido en diversos rubros, por tanto los programas de fomento con los que cuenta este organismo sólo se destinan a empresas que se encuentran legalmente registradas (en la SHCP) y su influencia se limitaría a incentivar a dichas empresas para que registren a sus empleados informales. Estos incentivos se proporcionan después de haberse realizado el pago -es decir en forma de reembolso presentando notas o facturas-, de esta manera se elimina a aquellas empresas que no tienen solvencia económica y elimina a las empresas informales.

Como ya se mencionó, entre los objetivos de este organismo se encuentran promover la generación de empleos bien remunerados; atraer inversiones que promuevan el desarrollo sustentable de la entidad; fomentar el desarrollo en las diferentes regiones del estado de Jalisco; fomentar la integración y el fortalecimiento de cadenas productivas y facilitar y hacer transparente la obtención de apoyos estatales a las empresas. Las principales características de los apoyos estatales que brinda este Consejo son que: se trata de recursos económicos, a fondo perdido, y en calidad de reembolso, es decir, previa comprobación de que el gasto ya ha sido realizado. Así, el CEPE administra fondos destinados a incentivar proyectos productivos de inversión local, nacional o extranjera que conlleven a la generación de nuevas fuentes de empleo. Recibe recursos tanto estatales como federales. Los fondos federales que recibe son para la participación de proyectos a desarrollar mediante las líneas de apoyo de la Secretaría de Economía y los fondos estatales son para el otorgamiento de incentivos.

El comportamiento de los empleadores genera el problema que se trata en el presente trabajo. En el siguiente apartado se busca hacer una descripción de las características de este sujeto, con el objetivo de encontrar algunos incentivos para resolverlo.

Las Microempresas en México

Para analizar el comportamiento de las empresas se utiliza la Encuesta Nacional a Micronegocios, primero como un acercamiento al contexto de las empresas y,

posteriormente, para obtener las características determinantes de las empresas que contratan empleo de manera informal.

Con la definición del Diario Oficial de la Federación el 3 de diciembre de 1993⁵⁹, las empresas se pueden clasificar en 4 estratos, microempresas (0-15 personas), pequeñas empresas (16-100 personas), medianas empresas (101-250 personas) y grandes empresas (más de 250 personas); dedicaré el análisis a la microempresa (entre 1 y 15 empleados), lo que me permite utilizar la Encuesta Nacional a Micronegocios (ENAMIN), la cual considera micronegocios a las unidades económicas de hasta seis personas, incluyendo al dueño y a los trabajadores (remunerados o no) en las actividades de construcción, comercio, servicios y transporte; mientras que en el sector manufacturero se consideran las unidades de hasta 16 personas (debido a que en general se requiere un mayor número de personas para la operación de este tipo de negocios)⁶⁰.

Esta selección de empresas cabría dentro de la clasificación de microempresas según la definición mostrada anteriormente. La ENAMIN permite detectar las características de las empresas de interés y observar algunas particularidades de los negocios donde laboran trabajadores asalariados. Se utilizó para todas las entidades y no exclusivamente Jalisco, con el fin de no perder información y tener un panorama general. Los cálculos son de 1996 y 1998, por la disponibilidad de los datos.

Primero, se revisó la proporción de trabajadores asalariados del total de trabajadores en el negocio para poder detectar a las empresas formales que tengan a trabajadores asalariados informales. El análisis se hizo considerando sólo a aquellos negocios que contaban con algún trabajador asalariado, eliminando los demás casos.

⁵⁹ Aunque en 1999 en el Diario Oficial se publica una diferente clasificación para el tamaño de la empresa dependiendo del sector del que se trata, mantenemos esta clasificación por ser más general y por coincidir con la clasificación hecha en la encuesta (ENE) sobre las características de la empresa de los empleados con algún tipo de pago (Censo Económico 1999, INEGI, p.19).

⁶⁰ INEGI, (1998) Características Generales de la Encuesta Nacional de Micronegocios 1998, INEGI y STPS, México

Así, vemos que en 1998, el 46 por ciento de los negocios que contratan a trabajadores asalariados⁶¹, contratan a un solo trabajador, el 15.1 por ciento de estos micronegocios con un solo trabajador, registran a su empleado en el IMSS, y el 84.9 por ciento no los registran.

En las empresas que contratan al menos a cuatro trabajadores, vemos que el 87 por ciento de éstos son asalariados y el 55.5 por ciento está inscrito en el IMSS y el restante 44.5 por ciento no se encuentran asegurados.

Como último ejemplo, vemos que en los negocios donde hay al menos 10 trabajadores laborando, el 100 por ciento son trabajadores asalariados, de los cuales el 83 por ciento recibe la prestación y el 17 por ciento no la recibe. Esto se puede apreciar en la tabla 10 a continuación.

**Tabla 10: Trabajadores Asalariados Afiliados al IMSS, respecto del total de trabajadores laborando en el negocio, 1998
(En Porcentajes)**

Mínimo de trabajadores en el Negocio	Porcentaje de asalariados	Asegurados en el IMSS	No Asegurados en el IMSS
1	46.11	15.5	84.9
2	90.51	37	63
3	87.09	47.1	52.9
4	87.3	55.5	44.5
5	85.96	65.3	34.7
8	92.31	75	25
10 ⁶²	100	83.3	16.7

Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

Estos micronegocios pueden contar con algún tipo de registro (en organizaciones gremiales o en las cámaras de su actividad), el que es de nuestro interés es el registro en la

⁶¹ Incluyendo a trabajadores pagados a destajo, comisión o porcentaje

⁶² A partir de aquí tenemos hasta 12 trabajadores asalariados, los que tienen al menos esta cantidad de trabajadores tienen el 100 por ciento son asalariados y todos se encuentran registrados, pero representan el 0.2 por ciento de las observaciones.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), dado que las empresas pueden estar legalmente establecidas y contratar asalariados informales.⁶³

**Tabla 11: Micronegocios con alguna Modalidad de Registro en la SHCP, 1998
(En Porcentajes)**

Micronegocios por Registro	
Registrados en SHCP	72.5
No registrados en la SHCP	27.4
No cuentan con ningún tipo de registro	26.57

Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

En la tabla 11 se puede apreciar la proporción de micronegocios con trabajadores asalariados que se encuentran registrados ante la SHCP. Un porcentaje de las empresas que no se encuentran registradas ante la SHCP, cuentan con algún registro en otro organismo, pero vemos que esa proporción es muy pequeña, por lo que se puede seguir utilizando la definición de informalidad en los micronegocios basada en el registro en esta secretaría.

El objeto de estudio que se ha planteado son las empresas que se encuentran registradas y que contratan a trabajadores asalariados de manera informal, es decir, que no están registrados ante el IMSS. En el año 1998 se puede ver que el 64.4 por ciento de los trabajadores no registrados en el IMSS laboran en negocios que si están registrados en la SHCP, mientras que el 96.6 por ciento de los asalariados que si están inscritos laboran en empresas registradas en la secretaría.

Visto desde otra perspectiva; el 66.3 por ciento de los micronegocios que están registrados no inscriben a sus trabajadores en el IMSS, es decir, solo el 33.7 por ciento los afilian, considerando todas las observaciones de las empresas registradas. Estas empresas son la unidad de estudio, en las cuales se busca encontrar los elementos que las hacen más propensas a contratar a trabajadores asalariados de manera informal.

⁶³ Considero empresas formales las que cuentan con registro en la SHCP

Una característica que esta encuesta muestra es el financiamiento que tuvieron los negocios al empezar a operar. Esta es una variable que de interés porque el CEPE otorga incentivos tanto a empresas existentes como a aquellas que están recién establecidas (aunque ya deben contar con registro en la SHCP). El incentivo de financiamiento podría proporcionarse en rubros diferentes a la infraestructura, en especial dentro de la ZMG, si esta variable resulta ser relevante en la decisión de los empleadores. Así, el financiamiento destinado a ciertos rubros, puede incentivar al empresario a formalizar a todos los trabajadores asalariados que contrata; en razón de que, de lograr conseguir los apoyos económicos que proporciona el CEPE, la inversión inicial del negocio se reduciría.

Según los datos de 1996, de las fuentes de financiamiento que utilizaron los dueños para iniciar sus operaciones, el 95 por ciento no fueron créditos bancarios; la principal fuente de inversión de los empresarios proviene de los ahorros personales, 61 por ciento inicia con estos recursos, mientras que el 20 por ciento obtiene los recursos por medio de préstamos de familiares o amigos y solo el 4 por ciento lo inició por medio de una institución bancaria; estos porcentajes son similares para 1998, pero el porcentaje de negocios iniciados mediante instituciones bancarias disminuyó a 2.4 por ciento. Los mismos empresarios explican que la principal razón para no pedir financiamiento es la preferencia del uso de recursos propios, dejando como una segunda respuesta que no solicitan créditos por considerar a los intereses altos.

**Tabla 12: Fuente del Financiamiento para Iniciar el Negocio, 1998
(En Porcentajes)**

Fuente del financiamiento para iniciar el Negocio							
Institución Bancaria	Caja de ahorro	Parientes o amigos	Prestamistas particulares	Ahorro personal	Liquidación del empleo anterior	Crédito de clientes	Crédito de proveedores
2.4	1.8	19.3	4.6	61.6	7.3	0.6	3.3

Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

Sin embargo, al tratarse de refinanciamiento, en 1996 el 40 por ciento de los empresarios que contratan al menos a un asalariado, obtuvieron financiamiento por medio de préstamos bancarios, después de iniciado su negocio. La proporción de empresarios que consideran que hay muchos requisitos, fue baja; esta respuesta es de interés porque la

solicitud de los incentivos es un trámite que puede tardar, dado que no se tiene una fecha límite de resolución de la solicitud. Esta característica que en principio podría parecer negativa, podría no resultar relevante si la mayoría de los empresarios están desinteresados en el tiempo de respuesta.

Para el año 1998, sólo el 14 por ciento pidió algún financiamiento posterior a la fundación del negocio y el 97 por ciento de ellos lo obtuvieron. Los créditos se pidieron principalmente para la adquisición de mercancía: 37 por ciento de los que lo obtuvieron lo destinaron a este fin, el 24 por ciento lo destinó a la compra de maquinaria y equipo y el 23.7 por ciento lo utilizó para la adquisición o reparación del local. Esto da indicios de que los micronegocios no requieren solicitar créditos adicionales, por lo que habría que revisar si el financiamiento es un incentivo para estas empresas.

De aquellos empresarios que solicitaron créditos en 1996 después de iniciado su negocio, el 60 por ciento de los que no lo obtuvieron lo explicaron por no ser sujetos de crédito, y solo el 20 por ciento porque no terminó los trámites. Además, el 35 por ciento de los negocios cuenta con algún ahorro para reponer herramientas, equipos, etcétera.

La capacidad de ahorro de los negocios puede ser una variable importante al determinar las características de las empresas que solicitan los incentivos económicos como los proporcionados por el CEPE, dado que éstos se dan en forma de reembolso, lo que significa que se debe contar con el capital para sostener la inversión y esperar que se devuelva el monto que se gastó (si se cumplen con los compromisos hechos en el proyecto de inversión).

El tiempo que lleva operando el micronegocio, es una variable importante, marca pautas como la experiencia en el mercado en el que se encuentra, el prestigio que haya podido obtener, la depreciación de los activos, entre otras; sin embargo, más del 60 por ciento de los negocios tiene 10 o menos años operando y solo el 13 por ciento cuenta con 20 años o más de operación. La mayoría de estos negocios tiene poco tiempo de haber sido

fundado, puede ser una variable que afecte la decisión del empresario a buscar incentivos del gobierno, si no ha logrado afianzarse en el mercado.

El principal motivo por el cual los empresarios emprenden su propio negocio es la búsqueda de un mayor ingreso respecto al que tendrían como asalariados (54 por ciento de ellos reconocen esto como un motivo para iniciar su propio negocio). Solo el 19 por ciento expone la necesidad de completar el ingreso familiar como origen de su actividad y el 11 por ciento lo explica por la falta de trabajo como asalariado.

En la tabla 13 vemos la proporción de patrones según su motivo para iniciar el negocio, estas categorías no son excluyentes, ya que algún empresario puede argumentar más de una razón por la que decidió no ser asalariado y poner su propia empresa.

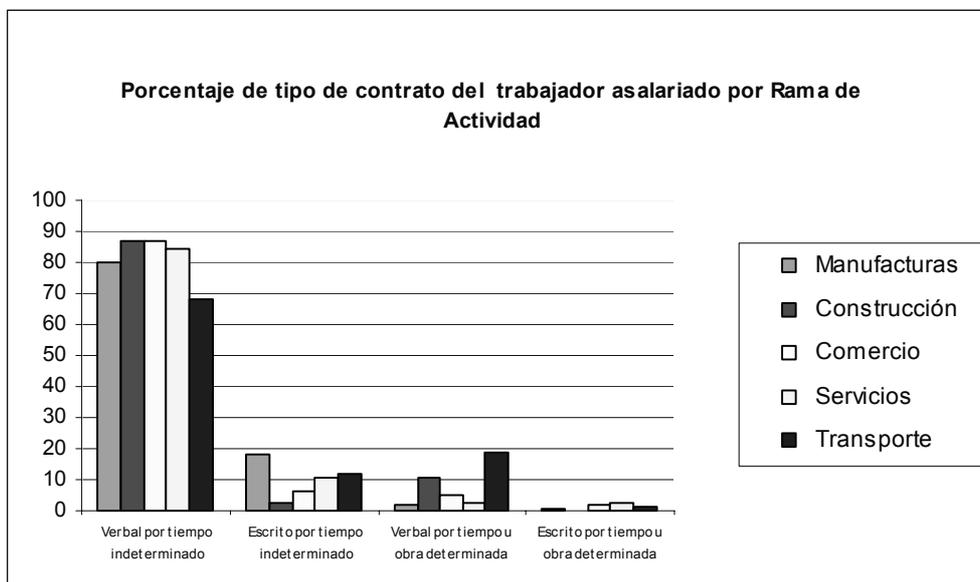
Tabla 13: Diferentes Motivos por los que el Patrón Prefirió laborar en su Negocio, 1998 (En Porcentajes)

Motivos por los que inició esta actividad				
	Quiere ser independiente	Complementar el ingreso familiar	Por un mayor ingreso que el de asalariado	No encontró trabajo como asalariado
1996	---	19	54	11
1998	40.7	25.9	55.5	8.8

Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1996-1998.

Con los tabulados para el año 2002, dado que no contamos con la base de datos por no haber sido liberada, podemos darnos una idea preliminar de la informalidad de los trabajadores por sector al revisar su tipo de contrato. Como se vio en el capítulo uno, hay una gran relación entre el tipo de contrato y la afiliación al sistema de seguridad social de cada trabajador; ver el tipo de contrato del trabajador da una aproximación sobre la cantidad de trabajadores informales por rama de actividad.

Gráfica 2
Proporción de Trabajadores por su tipo de Contrato en cada Rama de Actividad para el año 2002.



Fuente: Tabla 14

Así, la gráfica 2 muestra el tipo de contrato por rama de actividad, considerando que se trata de empresas con 16 o menos personas (dependiendo de la actividad). No es de extrañar que la mayoría de los empleados en todas las ramas, estén sin contrato⁶⁴.

En la tabla 14 se calculan las proporciones de trabajadores por tipo de contrato para el año 2002, tal como se hizo con anterioridad para el año 1996 y 1998, sin embargo aquí se consideran a todos los trabajadores, incluidos los no asalariados. La tabla muestra que el 80 por ciento de los empresarios que contratan asalariados en la industria de manufactura, no tiene contratos escritos. Esta proporción es mayor en la industria de la construcción, del comercio y de servicios. Es posible que la rama de actividad no tenga un efecto decisivo sobre la medida de los empresarios en Micronegocios, de contratar trabajadores sin contratos.

⁶⁴ Aunque el 66% de los empresarios que contratan al menos a un trabajador asalariado, cuenta con un local establecido

Tabla 14: Trabajadores por tipo de Contrato en cada Rama de Actividad en el año 2002 (En Porcentajes)

Rama de actividad	Forma de contrato			
	Verbal por tiempo indeterminado	Escrito por tiempo indeterminado	Verbal por tiempo u obra determinada	Escrito por tiempo u obra determinada
Manufacturas	80.02	18.01	1.64	0.33
Construcción	86.73	2.29	10.86	0.11
Comercio	86.67	6.19	5.26	1.88
Servicios	84.09	10.87	2.44	2.59
Transporte	67.95	11.87	18.82	1.36

Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

Otra característica importante es la necesidad de capacitación, y que además es otro rubro para incentivar a las empresas de Jalisco. En 1998, el 88 por ciento de los trabajadores de los micronegocios analizados no recibió ningún tipo de capacitación, el 23 por ciento de las empresas lo explica por la falta de recursos para capacitación, mientras que el 58.4 por ciento dice que no es necesaria, siendo esta última la razón principal por la que no se capacita a los trabajadores. Sin embargo el 12 por ciento de los negocios capacitó a sus trabajadores y el 60 por ciento de ellos explicó que obtuvo como beneficio por dicha capacitación el aumento de la productividad, mientras que un 21.3 por ciento dicen haber obtenido un aumento en las ventas.

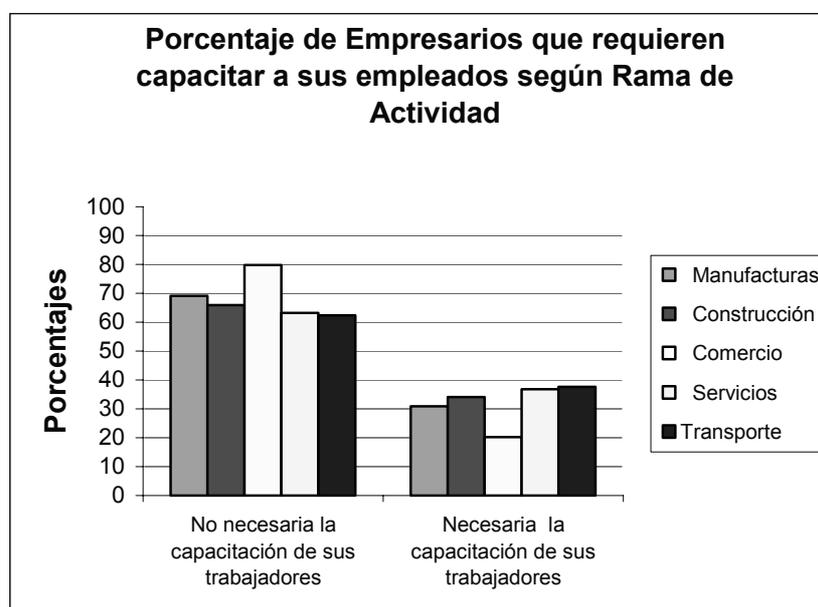
Tabla 15: Patrones que Consideran Necesaria la Capacitación para sus trabajadores, 2002 (En Porcentajes)

Rama de actividad	Percepción del Empleador	
	No necesaria la capacitación de sus trabajadores	Necesaria la capacitación de sus trabajadores
Manufacturas	69	31
Construcción	66	34
Comercio	80	20
Servicios	63	37
Transporte	62	38

Fuente: Cuaderno de Tabulados ENAMIN, 2002 (INEGI, STPS)

Para 2002, como vemos en la tabla 15, más del 60 por ciento de los dueños en todas las ramas de actividad consideran que no es necesaria la capacitación de sus trabajadores. Lo cual puede hacer suponer que este tipo de incentivo no es el más eficiente, aún más considerando la existencia de otros programas, tanto locales como federales, que proporcionan capacitación y becas sin la comprobación de la generación de nuevos empleos ni de su registro en el IMSS. Lo podemos ver en la gráfica 3, según la rama de actividad:

Gráfica 3
Proporción de Micronegocios por Necesidades de Capacitación para los Trabajadores en 2002



Fuente: Fuente: Tabulados ENAMIN, 2002

En la tabla 16, en 1998 los empresarios consideraban que enfrentaban problemas diversos, estas percepciones pueden influir en los incentivos necesarios a proporcionárseles a los empleadores. Un empresario sin expectativas positivas sobre el futuro de su negocio tratará de disminuir sus costos.

Tabla 16: Comparación de los Principales Problemas que el Patrón Cree que Enfrenta en su Negocio entre 1998 y 2002 (En Porcentajes)

Principal Problema que enfrenta el Negocio		
	1998	2002
Falta de clientes	38.87	41.71
Falta de crédito o financiamientos	3.82	4.87
Mala administración	0.31	-----
Falta de maquinaria y equipo	1.73	-----
Bajas ganancias	17.33	14.57
Problemas con autoridades	2.18	2.04
Competencia excesiva	25.51	27.86
Problemas con sus trabajadores	0.24	-----
Conflicto con los clientes	1.05	1.12
Conflicto con los proveedores	0.15	-----
Mala calidad de los productos o servicios	0.12	-----
Retraso en el pago de los clientes	4.23	3.24
Falta de información sobre mercados	0.21	-----
Otros	4.25	4.60

Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN 1998 y Cuaderno de Tabulados de ENAMIN 2002, (INEGI, STPS)

En la tabla anterior vemos que el principal problema que enfrentan es la falta de clientes, y en la encuesta de 1998, el 82 por ciento de los micronegocios tenían como principal cliente a personas o familias, o vendían directamente al público; sólo el 9 por ciento consideraba a un negocio grande como su cliente más importante, por lo que es importante considerar el mercado de los micronegocios.

Dado que el empresario busca maximizar sus beneficios, pero tiene que cubrir parte de la cuota de seguridad social por cada empleado, puede resultarle más rentable no inscribirlos si los incentivos que se le ofrecen no son suficientes. En las expectativas de los patrones, podemos ver que en 1998, los empleadores dejarían su negocio principalmente por la obtención de bajas ganancias o para emprender una actividad que les permita obtener mayores ingresos.

En el siguiente apartado se explica el diseño del programa de incentivos otorgados por el estado de Jalisco, para conocer los rubros de los incentivos y requisitos para obtener los financiamientos; con lo cual se podrá analizar si este programa puede ser utilizado para abordar el problema.

El Programa de Incentivos Estatales

El programa de incentivos pretende fomentar inversiones productivas que generen empleos. Las empresas a las que destina los recursos no son sólo formales, también son informales, ya que se considera que puede ejercer influencia sobre las empresas que se encuentran en el sector informal incentivándolas a registrarse de manera formal. Por eso no sólo se enfoca en las empresas ya registradas. Sin embargo, un programa que trate de abordar el problema de la existencia de asalariados informales en negocios formales, debe considerar las razones por las que estas empresas contratan empleo sin cotizar en el IMSS. Un programa de incentivos puede afectar a varias empresas en diferentes sectores y con diferentes tipos de asalariados, y de tomar en cuenta estas diferencias, los incentivos del programa deberían variar porque los costos de oportunidad de hacer formales a sus empleados difieren en cada sector.

Tipos Incentivos (con Fondos Estatales)⁶⁵

Infraestructura de Servicios

Proporciona recursos para facilitar la ubicación de nuevas empresas, es un apoyo financiero para los rubros:

- Pavimentación de calles o carreteras
- Carriles de aceleración y de desaceleración
- Caminos de acceso
- Empedrado de calles
- Pasos peatonales

⁶⁵ CEPE, información obtenida en la pasantía. Enero 2006

- Tomas de agua
- Cisternas
- Pozos de agua
- Electrificación
- Subestaciones eléctricas

Con el fin de reducir los costos indirectos derivados de las insuficiencias en la infraestructura, haciendo de la entidad un lugar más atractivo para las inversiones internas y externas. De igual forma proporciona financiamiento para cubrir los costos asociados a la construcción e instalación de plantas de tratamiento de agua, así como sistemas de protección al medio ambiente.

Programas especiales de capacitación, otorgamiento de becas y apoyo financiero para capacitación superior y adiestramiento (técnicos, profesionistas y especialistas)

El Concepto de Capacitación y Adiestramiento, contempla formación especializada dirigida a Técnicos y Profesionistas, realizada para elevar el nivel de calificación de la mano de obra y personal residente en la entidad, siguiendo un programa establecido por alguna institución educativa, centros de capacitación empresarial o centros de desarrollo de habilidades, registrados y aprobados por el estado, o bien programas propios de las empresas, en donde determinen procesos especializados que demanden servicios exclusivos de asesoría o instrucción para aspectos específicos de un determinado giro o rama empresarial, así como la solicitud de servicios de técnicos o profesionistas en la materia que asesoran o capacitan en el uso de maquinaria especializada o de alta tecnología. Este incentivo incluye los costos de viáticos por enviar Jaliscienses al extranjero para ser capacitados o de viáticos por traer extranjeros a Jalisco para dar esta capacitación.

El CEPE proporciona incentivos económicos para cubrir las necesidades de los empresarios en estos tres rubros anteriores, con el fin de que se utilice el apoyo económico en estas áreas por considerarse estratégicas y necesarias para un proyecto de inversión. El consejo supone que estas áreas harán factible una inversión que genere nuevos empleos.

Reservas Territoriales.

Este programa contempla la venta, renta, comodato o donación de terrenos, de los cuales el Gobierno Estatal y Municipal, tenga libre disposición, según sea el caso, a precios competitivos de mercado, para construcción de parques, bodegas o naves industriales; igualmente la promoción de:

- Naves propiedad de CEPE
- Parques Industriales administrados por Fideicomiso de Desarrollo Urbano (FIDEUR).

Requisitos básicos para el otorgamiento de incentivos:

Una empresa legalmente establecida puede solicitar estos recursos económicos para destinarlos a estas tres diferentes categorías, pero deben cumplir con ciertas características:

- Ser Persona Física o Jurídica legalmente Constituida.
- Estar Registrado ante la SHCP en el estado de Jalisco.
- Contar con Licencia Municipal Vigente.
- Registrar a sus Empleados en el IMSS.
- Pagar el Impuesto sobre Nóminas.

La empresa deberá estar legalmente constituida y tener todos sus papeles en regla, así como contar con un proyecto de expansión y/o inversión bien estructurado, como ya se mencionó con anterioridad. Este tiene efectos sobre las empresas que son objeto del programa; por más que se pida registrar a los empleados, difícilmente este programa servirá para incentivar a las empresas en el sector informal no registradas y que no registran a sus empleados.

La ley permite incentivar proyectos de inversión con una proyección de hasta 2 años a partir del inicio de la inversión. Una vez por mes se reúne la junta de Gobierno del CEPE quien es el órgano encargado de evaluar las peticiones y dictaminar su autorización. Ya

aceptado o revocado el incentivo, el empresario será informado dentro de los siguientes tres días hábiles de realizada dicha reunión sobre la respuesta a su solicitud. Este programa no ejerce ninguna influencia sobre los compromisos que hace el empresario, se llena una solicitud en donde se incluyen características de la empresa, como son número de empleados, giro de la empresa, y hacen compromisos sobre el tipo de inversión que harán y el número de empleos que tienen en el momento y que generarán con su proyecto. Todos estos empleos deberán estar registrados en el IMSS. La información requerida se divide en tres rubros específicos:⁶⁶

Los documentos a entregar:

En primera instancia tenemos la documentación legal, es decir:

1. Acta constitutiva, inscrita ante el registro público de la propiedad.
2. Poder General para actos de administración del representante legal o apoderado.
3. Identificación oficial del representante legal o apoderado.
4. Aviso de inicio de actividades presentado a la SHCP.
5. Cédula del registro federal de contribuyente de la empresa o persona física.
6. Comprobante de domicilio del solicitante (recibo de teléfono, luz, etc.)
7. Si se trata de una expansión, deberá presentar el último pago ante el Seguro Social.

La información financiera en donde podemos encontrar:

1. Balance General y Estado de Resultados del último ejercicio y parcial actualizado con antigüedad no mayor de tres meses.
2. Copia de la última declaración anual, así como los últimos pagos provisionales.
3. Flujo de efectivo proyectado por los próximos 24 meses (mensualizado).
4. Balance y Estado de Resultados Proyectado por los próximos 24 meses.

Y la documentación para análisis, donde enlistamos algunos formatos preestablecidos, tales como:

⁶⁶ En el Anexo II puede verse el formato de documentos requeridos para solicitar los incentivos al CEPE

1. Petición formal de apoyos estatales.
2. Cuestionario para solicitar apoyos estatales.
3. Programa para la generación de nuevos empleos.
4. Dos presupuestos o cotizaciones de los apoyos solicitados al CEPE.
5. Programa de capacitación y adiestramiento.

Factores que determinan el monto del incentivo:

- Derrama Económica en el Estado en función al número de empleos a generar.
- Nivel de remuneración de los puestos.
- Monto de Inversión a Realizar en Activos Fijos.
- Integración de Cadenas Productivas Locales. Lugar que ocupa el proyecto dentro de la cadena productiva del sector al que pertenece, es decir la mezcla de proveeduría local, nacional y extranjera.
- Exportaciones (si existen)
- Zona Geográfica donde se encuentra ubicado el proyecto (ZMG o interior del estado).
- Tamaño de la empresa
- Destino de aplicación de los incentivos (que para el caso de la Zona Metropolitana de Guadalajara solamente se otorgan para el rubro de capacitación).

Como ya se mencionó, los apoyos otorgados por la junta de gobierno se dan de forma económica, son a fondo perdido y como reembolso con la presentación de la comprobación del incentivo y serán respaldados por una garantía y formalizados a través de un convenio de cumplimiento, que se revisará en evaluaciones periódicas cuyo plazo dependerá del tipo de proyecto. Para la comprobación de los empleos generados, el CEPE solicita periódicamente a la empresa incentivada copia del comprobante de pago realizado al IMSS para certificar la creación de los nuevos empleos comprometidos por la empresa.

Además de los incentivos que provee el CEPE para los proyectos de inversión, existen incentivos fiscales que se proporcionan de manera estatal o municipal y que son un

complemento a los primeros, aunque su magnitud no es lo suficientemente significativa como para estimular a los negocios de manera que, por sí solos, generen empleos. Pueden servir como complemento a los programas que lleva a cabo el CEPE. Estos incentivos son:

Incentivos Fiscales Estatales

Conforme al artículo Tercero Transitorio de la Ley de Ingresos del Estado de Jalisco, se otorga sobre el 2 por ciento de impuesto sobre nómina:

- 100 por ciento descuento en el Impuesto sobre Nóminas para las empresas de nueva creación por los empleos nuevos generados en el estado.
- 50 por ciento descuento en el Impuesto sobre Nóminas que se aplicará exclusivamente por los nuevos empleos que sean creados por nuevas inversiones.

Incentivos Municipales

Cada Municipio cuenta dentro de su ley de Ingresos con incentivos que representan descuentos en el pago de impuestos municipales, así como de algunos derechos. Dichos descuentos dependen del número de empleos a generar y del monto de inversión.

Los descuentos aplican para el 2001 en:

- Impuesto Predial
- Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales
- Derechos de Incorporación
- Derechos de Licencia de Construcción.

En la ZMG sólo se puede incentivar a través de la capacitación porque los incentivos de financiamiento se proporcionan únicamente en el rubro de infraestructura, (que en la ZMG ya existe y no es necesario aumentar, es decir, una empresa puede establecerse en esta región sin gran necesidad de invertir en la infraestructura que es financiada por el programa); sin embargo, existen recursos destinados a este incentivo y si resulta relevante en el número de asalariados informales en las empresas, se determinará la

necesidad de ampliar estos rubros de financiamiento (aunque se espera que la capacitación sea suficiente para abordar el problema). Por último, el incentivo de reservas territoriales, por su propia definición no es viable para empresas dentro de la ZMG, sólo para aquellos negocios que se quieran establecer fuera de ella, pero dentro del estado de Jalisco. Finalmente vemos que los incentivos fiscales y municipales, por su magnitud, son poco relevantes para el caso de las microempresas que se analizarán.

En el desarrollo de este documento, después de analizar las características de los micronegocios y del programa de incentivos estatales, se eligen las variables que van a ser utilizadas en el modelo econométrico, que tiene como objetivo señalar cuáles son los incentivos adecuados para resolver el problema del presente trabajo.

A partir de los resultados del modelo, se analizará si los incentivos propuestos por el programa de incentivos estatales son suficientes o si se requiere una ampliación de estos o, en su defecto, el diseño de un nuevo programa que tenga como principal objetivo reducir el contrato de trabajadores asalariados informales por empresas formales. Se trataría de una política pública interesada en abordar el problema.

III. Las Características de las Empresas que Contratan Trabajadores

Asalariados Informales

En esta sección se trata de determinar las características con las que cuenta una empresa que contrata empleo asalariado sin registrarlo en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). El objetivo es describir qué características aumentan la propensión en estos negocios de mantener a sus empleados informalmente.

La base de datos utilizada es la Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN) de 1998. Como ya se mencionó, la unidad de observación son los micronegocios, es decir, aquellas unidades económicas de hasta dieciséis personas (incluidos el dueño y los trabajadores del mismo, remunerados o no). La encuesta inició en 1988 con la Encuesta Nacional de Economía Informal (ENEI). En 1992 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) realizaron la Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN 92), siendo una de sus finalidades conocer las condiciones de empleo de los micronegocios. En 1998 se efectuó la cuarta aplicación de esta encuesta. La muestra se toma a partir de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), de la cual se obtiene una submuestra, seleccionando a las unidades económicas susceptibles de incorporarse en la ENAMIN, donde se incluyen patrones y trabajadores por cuenta propia para ser entrevistados.

Una vez seleccionadas las características de interés para el análisis, se determinan las variables relevantes en la elección del empleador sobre el registro o falta de registro de sus empleados asalariados en el IMSS. Para lograrlo, se han estructurado los siguientes apartados: aspectos metodológicos, construcción de la variable dependiente y de las variables explicativas, estimación de los resultados.

Aspectos Metodológicos

El interés de este apartado es explicar el método a utilizar, el cual está en función de las características de las variables que se introducen en el modelo. La variable que se trata de explicar es el registro de los trabajadores asalariados en el IMSS por parte de empresas que se encuentren registradas en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), es decir, el empleo informal dentro de empresas formales como se definió con anterioridad. La base de datos utilizada registra empresas que contratan tanto empleados asalariados como empleados no asalariados⁶⁷, por esta razón se seleccionan y utilizan los datos que son de interés a la investigación, es decir, sólo se considerarán en el modelo aquellos negocios que se encuentren registrados en algún tipo de régimen de la SHCP y que cuenten con algún empleado asalariado⁶⁸.

El método que se utiliza para hacer la estimación son los modelos de variable dependiente de conteo, dado que se trata de hacer la estimación con el número de empleados asalariados que son registrados en el IMSS. Debido a que se trata de micronegocios, se encuentran empresas con diferente número de trabajadores, es decir, que pueden tener de 1 hasta 15 empleados en manufactura (16 al incluir al dueño), y por tanto, la proporción de asalariados registrados es diferente en cada empresa; así, el número de asalariados registrados o formales puede diferir del número de asalariados totales que se encuentran en la empresa.

Dadas las características de la variable dependiente y de las variables explicativas, no se puede utilizar un modelo de regresión lineal por tener el riesgo de obtener resultados inconsistentes. El modelo que se utiliza es el de regresión Poisson; este modelo es una extensión de la función de densidad Poisson que permite a cada observación tener un valor diferente la media, es decir, asume que el conteo observado para la observación “*i*” proviene de una distribución Poisson con una media estimada a partir de las características observables (incorporando la heterogeneidad observada, que no puede ser observada por el

⁶⁷ Como son socios y familiares.

⁶⁸ Empleado asalariado se considera aquel que reciba un pago ya sea en salario o por comisión, destajo o porcentaje

método de estimación lineal). Sin embargo, La función de densidad Poisson asume equidispersión⁶⁹, por lo que se debe evitar que se subestime la dispersión de la variable dependiente en el mismo⁷⁰.

Si los supuestos del modelo de regresión Poisson no se cumplen, la tasa esperada para un valor dado de las variables independientes será el mismo en el modelo de regresión binomial negativa y en el modelo de regresión Poisson, pero los errores estándar del último estarían sesgados, por lo que debe probarse cuál es el mejor modelo. En razón a lo anterior, se hace una prueba de sobredispersión después correr la misma regresión pero con el modelo binomial negativa, resultando rechazarse la hipótesis de existencia de sobredispersión. En consecuencia se utiliza el de regresión Poisson sin el riesgo de que produzca resultados ineficientes.

El modelo de regresión Poisson explica las diferencias que se observan entre los miembros de la muestra a través de la especificación de la tasa de ocurrencia del suceso, es decir del registro de asalariados, en un periodo determinado como función de las variables explicativas observadas.

Así, la variable dependiente es discreta, por lo que se utiliza el modelo de regresión de variable de conteo Poisson, pero se incluye como variable explicativa el número de trabajadores asalariados totales en cada negocio, como manera de incluir el tamaño de la empresa en total de trabajadores asalariados.⁷¹ Las variables explicativas que son categóricas (no binarias) se utilizan como dummies.

En la siguiente sección se describen las variables que se incluirán en el modelo, así como la construcción de la variable dependiente, que determinará la interpretación de los resultados que se obtengan.

⁶⁹ $V(y) = \mu$

⁷⁰ De existir sobredispersión, las estimaciones serían ineficientes debido a que los errores estándar estarían sesgados hacia abajo

⁷¹ Inicialmente se utiliza la variable de total de asalariados en el negocio para ponderar el modelo, pero se prefirió correr el modelo con esta variable explicativa porque su influencia podría ser importante en la decisión del empleador, de ser utilizada solo como ponderador se perdería este efecto.

Variables utilizadas

Las variables que se incluyen en el modelo se pueden clasificar en dos tipos. Las variables explicativas con las cuales se trata de determinar las características de las empresas que tienden a contratar de manera informal a sus trabajadores asalariados y las características con las que se puede incentivar a estos negocios una vez que son identificados. En este modelo no se incluyen las variables de trabajador asalariado porque no son distinguibles para la focalización del programa, el cual se centra en las características de las empresas a las cuales se destinan los incentivos. Estas características de los empleados, son determinantes en la decisión del empleador sobre su registro o no registro en el IMSS, como lo ha estudiado García Verdú⁷², o las características de los trabajadores que prefieren contratarse de manera informal por los beneficios de pertenecer a este sector, como lo estudio Maloney⁷³. Así, estas variables estarán incluidas en el error ya que no son de interés a este trabajo, por lo que no veremos su efecto en el resultado arrojado. Por esta misma razón no se incorporan los costos de las empresas, no son el objetivo del programa y en micronegocios presentan mayor dificultad para determinarse, además de que la encuesta muestra ciertas limitaciones para el cálculo del costo real de las empresas; para determinar los incentivos necesarios para el negocio objetivo se incluyen la percepción de los problemas que enfrenta, como se verá más adelante.

La *variable dependiente* es el número de trabajadores asalariados que son registrados en el IMSS en cada empresa, se construyó a partir de las entrevistas que se hicieron en la ENAMIN⁷⁴ a cada uno de los trabajadores del negocio y sólo se consideran en esta variable a aquellos que son asalariados⁷⁵. Así podemos calcular que el 62 por ciento de los empleadores no registra a ninguno de sus trabajadores asalariados, el 32 por ciento los registra a todos, y el 6 por ciento restante registra solamente a una proporción de sus trabajadores. Es por estos empleadores que no se puede utilizar una variable dependiente

⁷² Carcía-Verdú, *Op. Cit.*

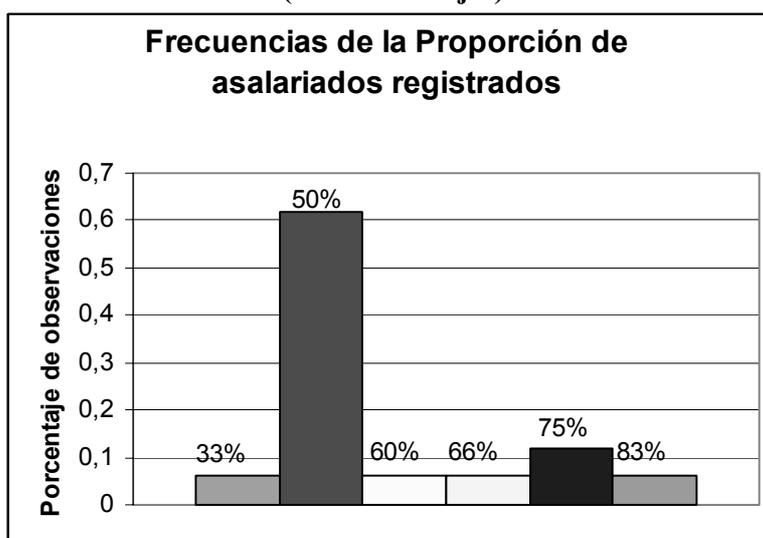
⁷³ Maloney, William F. (1999) "Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectoral Transitions in Mexico". *The World Bank Economic Review*, vol. 13, no. 2 pp. 275–302

⁷⁴ Se utiliza la ENAMIN de 1998 por ser la última que fue liberada por el INEGI y por proporcionar la información necesaria para determinar las características de la empresa objetivo.

⁷⁵ La ENAMIN considera como asalariados tanto a los trabajadores que reciben un pago en sueldo y salario como a los trabajadores pagados a destajo, comisión o porcentaje.

binaria, ya que existen empresarios que registran sólo una parte del total de sus trabajadores contratados, de manera que se buscó un método alternativo para construir la variable dependiente, manejándola como datos de conteo⁷⁶.

Gráfica 4
Proporción de Trabajadores Asalariados Formales Respecto al Total de Trabajadores Asalariados que son Contratados en cada Negocios, 1998
(En Porcentajes)



Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

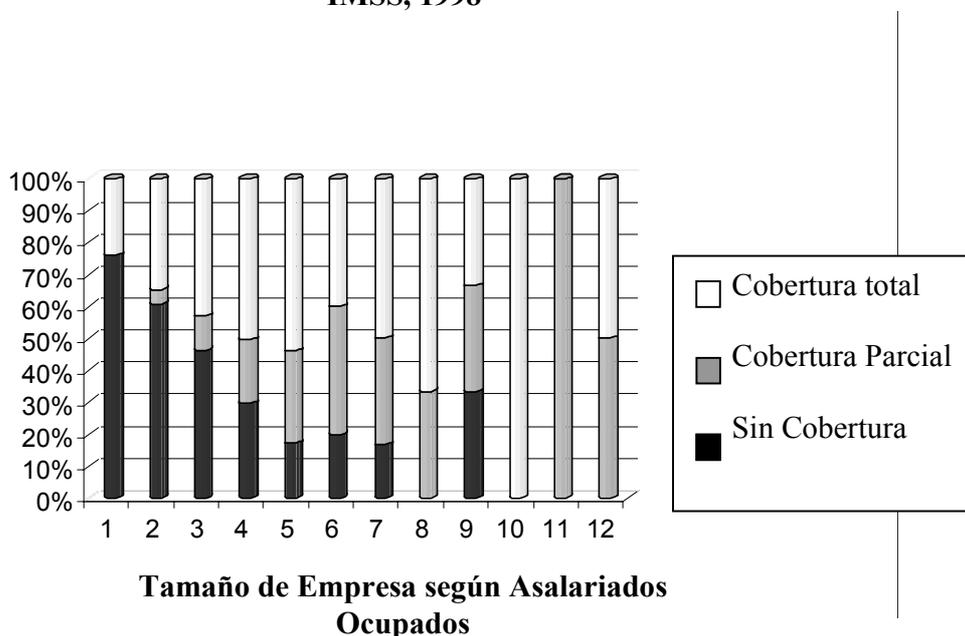
La gráfica 4 muestra la proporción de observaciones de las zonas urbanas que abarca la ENAMIN en 1998, que registran únicamente a una parte del total de asalariados, el 0.06 por ciento de los patrones registran al 33 por ciento del total de empleados asalariados, el 0.62 por ciento registra a la mitad de los trabajadores, en general, cerca del 0.9 por ciento registra a más de la mitad de sus trabajadores, sin considerar a los negocios que los registran a todos, la proporción de negocios observados que afilian a menos de la mitad de sus asalariados es muy pequeña, aunque los negocios que registran a ningún trabajador representan el 92 por ciento del total de empresas observadas, mientras que los

⁷⁶ Dado que las observaciones de empresas que tienen más de siete empleados asalariados son pocas, la gráfica muestra estos resultados para empresas con 8 o más empleados asalariados, se tratan de menos de cinco observaciones por categoría y esto se debe a las características de la encuesta.

que registran a todos son el 7 por ciento de los encuestados, esto sólo considerando empresas formales con al menos un trabajador asalariado.

En la gráfica 5 es visible que las empresas que cuentan con más trabajadores tienden a afiliarse al menos a una proporción de los empleados asalariados con los que cuentan, aunque los datos de las empresas con 8 o más trabajadores asalariados no proporcionan mucha información dado que se cuenta con muy pocas observaciones. Por ejemplo, solo se cuenta con una observación de negocio registrado ante la SHCP que tenga diez trabajadores. En esta observación, todos los empleados son afiliados al IMSS. Aún así, se ve la mayor tendencia a registrar al menos a un porcentaje del total de trabajadores en las empresas de mayor tamaño; dentro de los negocios con un solo trabajador, más del 70 por ciento no lo registra; con 2 asalariados, el porcentaje de empresas que no registran a ninguno cae a menos del 60 por ciento; y con cuatro trabajadores, el porcentaje es menor al 30 por ciento.

Gráfica 5
Proporción de Empresas por Tamaño, según Cobertura de sus Trabajadores en el IMSS, 1998

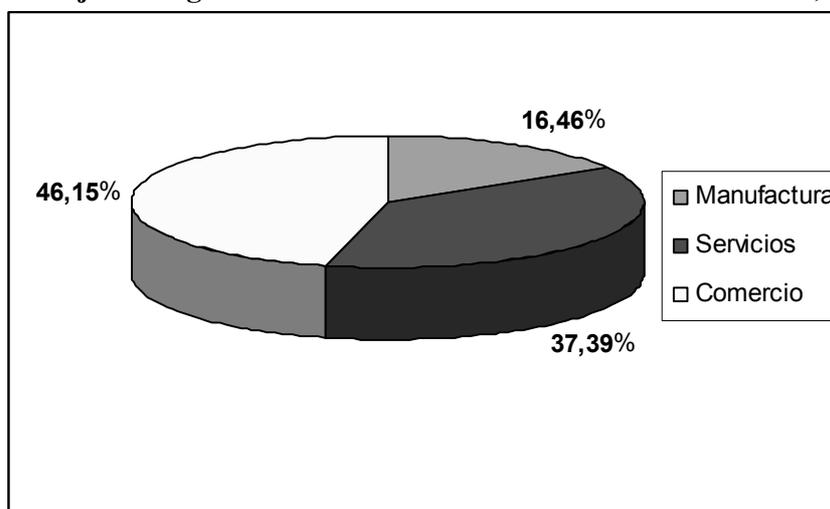


Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

Las variables explicativas incluidas en el modelo, con las cuales se trata de determinar a qué empresas se deben destinar un programa que intente incentivar la contratación formal de los empleados asalariados, son:

El sector de actividad: En trabajos recientes se ha manejado la diferencia entre la situación del empleo informal entre los diversos sectores de actividad. En estudios generales se ha visto la relevancia del sector servicios en la generación de empleos informales y se analizará si los diferentes sectores influyen, de forma diferencial, específicamente en el problema de la existencia de asalariados informales en empresas formales. Esta variable fue construida a partir de la información disponible y se dividió en tres grupos, manufactura, comercio y servicios. Esta es una variable con tres categorías, por lo cual se incluyen en el modelo como variables dummies, manteniendo como variable de referencia el comercio⁷⁷.

Gráfica 6
Porcentaje de Negocios Observados en cada Sector de Actividad, 1998



Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

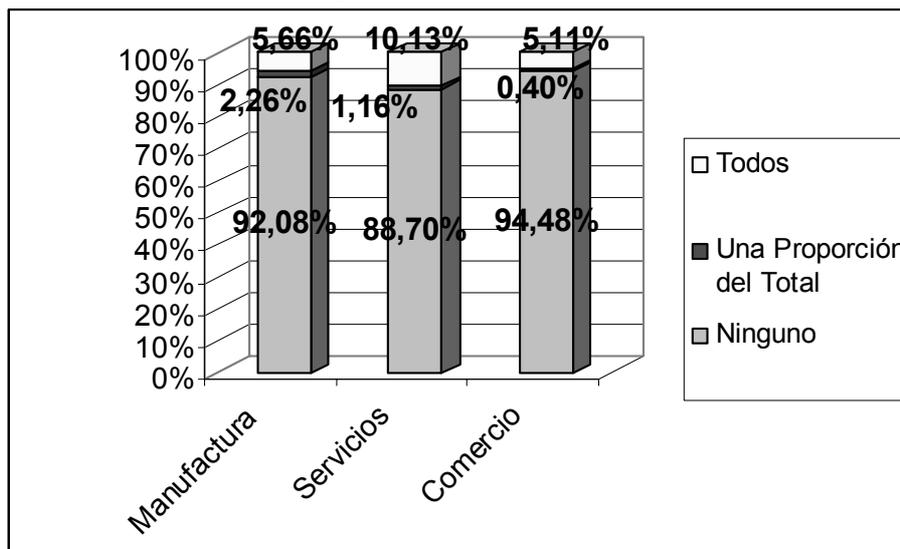
En la gráfica 6 es notorio que la mayoría de la información pertenece al sector comercio, el 46 por ciento de los negocios entrevistados que tienen al menos a un

⁷⁷ Para corroborar la correcta construcción de esta variable, además del cruce con la variable original, se cruzó la información con el total de trabajadores en la empresa para comprobar que solo el sector manufactura pueda tener más de 6 trabajadores.

trabajador asalariado y que se encuentran registrados en la SHCP, pertenecen al sector comercio, mientras que el 37 por ciento de las empresas con estas mismas características se encuentran en el sector servicios y sólo el 16 por ciento en el manufacturero, por tanto hay muy poca información sobre este último sector lo cual puede afectar los resultados de la estimación, aunque puede resultar significativa la diferencia, esta puede no ser confiable.

Con la gráfica 7 se intenta ver el porcentaje de negocios por la condición de sus trabajadores asalariados, es decir, la proporción de afiliados al sistema de seguridad social, respecto al total de estos empleados contratados.

Gráfica 7
Porcentaje de Negocios por Sector de Actividad Económica, según cobertura de sus Trabajadores en el IMSS, 1998



Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

Como se puede apreciar en la gráfica 7, las empresas que tienen sin afiliación a todos los trabajadores asalariados son la mayoría; como en los datos anteriores, se trata sólo de empresas con algún tipo de registro en la SHCP y con al menos un trabajador asalariado. En general, podemos apreciar que cerca del 90 por ciento de los negocios en todos los sectores de actividad, no registran a sus trabajadores asalariados, y entre el 5 y el 10 por ciento de las empresas, en los tres sectores, registran formalmente al total los empleados

asalariados con que cuentan, el 2 por ciento o menos registra una proporción del total de asalariados con que cuenta.

Las condiciones del local en el que se labora: Esta variable es importante porque determina el contexto de la forma de trabajo de los trabajadores asalariados, es decir, los empleadores que no cuentan con local también contratan empleados asalariados y deciden su registro o falta de registro en el IMSS⁷⁸.

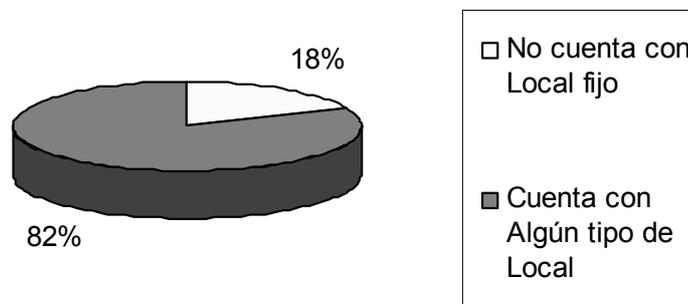
Se espera que estas empresas registradas aumenten la proporción de asalariados cuando cuentan con local dado que son más susceptibles a tener auditorías, de manera que un programa de incentivos debe tomar en cuenta esta característica al determinar a qué empresas debe apoyar (aunque son más difícilmente detectables por no contar con una dirección). Por otro lado, puede destinarse parte de los recursos de los incentivos al financiamiento para la compra o acondicionamiento de un local o zona de trabajo.

Se probó la inclusión de esta información en dos formas, primero como una variable categórica construida a partir de la agrupación de categorías dependiendo de las características del local; y después se probó sólo manteniendo la variable binaria de tener o no local. Sin embargo, se mantiene el uso de la variable binaria por resultar significativa, mientras que la variable categórica⁷⁹ presenta muchas categorías no significativas. Dependiendo de la variable que se mantenga como referencia, cambian las variables dummies que no son relevantes; es decir, una variable con categoría de “sin local” hace que no sean significativas las categorías con cualquier modalidad que sea sin local, y viceversa para las categorías donde se cuenta con local, además de que disminuye los grados de libertad en el modelo.

⁷⁸ Esta variable es utilizada por muchos analistas para determinar la formalidad de los negocios, se incluye para ver si es determinante en el problema analizado en este trabajo.

⁷⁹ La cual se estima con variables dummies.

Gráfica 8
Porcentaje de Negocios Observados por la Condición del Local donde se labora

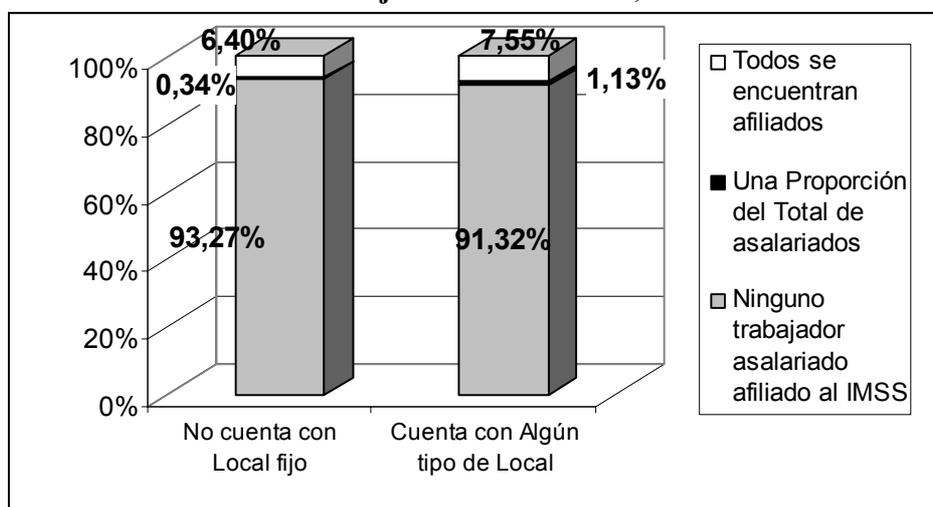


Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

Como podemos apreciar en la gráfica 8, son pocos los negocios formales que no cuentan con un local fijo, cerca del 20 por ciento; así, la mayoría de la información con la que se cuenta es respecto a las empresas registradas con local, lo cual incluye locales comerciales (como abarrotes), local de servicios (como tintorerías), taller de producción, taller de servicios de reparación, de transporte de personas o mercancías con local, casa de huéspedes, mesón, posada, u otro tipo de locales.

En la gráfica 9 podemos apreciar que los negocios con locales tienen una mayor proporción de trabajadores asalariados registrados en el IMSS. De los negocios que no cuentan con local, el 93 por ciento no registran a sus asalariados, mientras que los negocios que sí tienen algún tipo de local, el 91 por ciento tienen a todos sus trabajadores como informales. Por el contrario, el 6 por ciento de los negocios sin local y aproximadamente el 8 por ciento de las que cuentan con local afilian al sistema de seguridad social a todos los empleados.

Gráfica 9
Porcentaje de Negocios Observados en cada Condición del Local según cobertura de sus Trabajadores en el IMSS, 1998



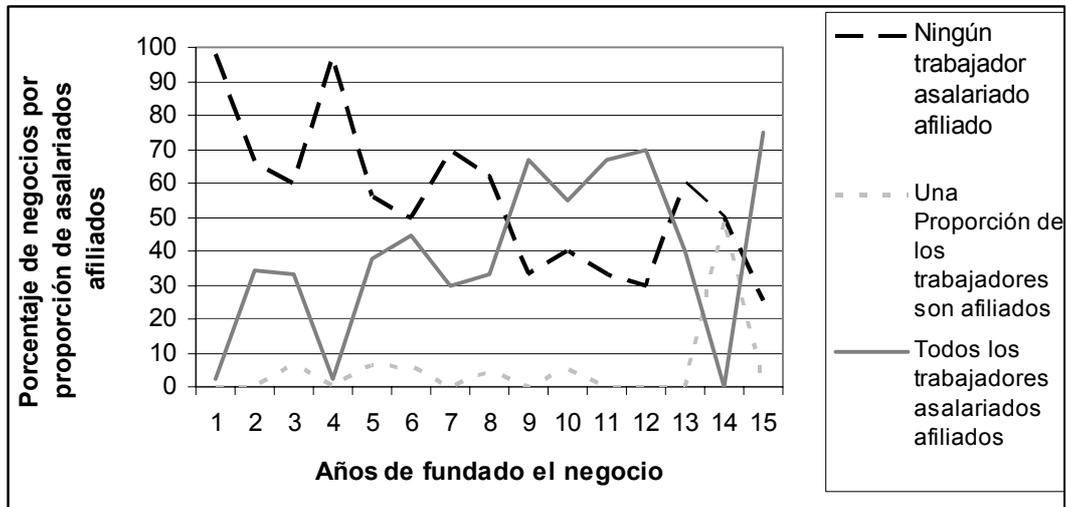
Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

Aunque en el Anexo I se puede ver que los negocios observados sin local contratan menos trabajadores asalariados, también se observa que los negocios sin local tienen como máximo 5 trabajadores, mientras que los empleadores que sí cuentan con local tienden a contratar un mayor número de asalariados.

El tiempo de existencia de la empresa: El número de años que tiene el negocio desde su fundación puede ser determinante porque influye en el conocimiento del mercado en donde se encuentra, así como la estabilidad del negocio, por ejemplo en los clientes capturados. Es una variable discreta pueden ser meses o hasta cincuenta años de existencia del negocio desde su fundación. Se espera que a mayor tiempo de existencia del negocio, menor sea la propensión del empleador a no registrar a sus trabajadores asalariados.

Gráfica 10

Porcentaje de Negocios Observados según sus Años de Existencia por la cobertura de sus Trabajadores en el IMSS (Hasta 15 años de haber sido fundado el negocio), 1998



Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

La gráfica 10 muestra que el porcentaje de negocios que registran a todos los trabajadores aumenta mientras más años tenga de haber sido fundado, y por el contrario, disminuye el porcentaje que no tienen a ningún asalariado registrado.

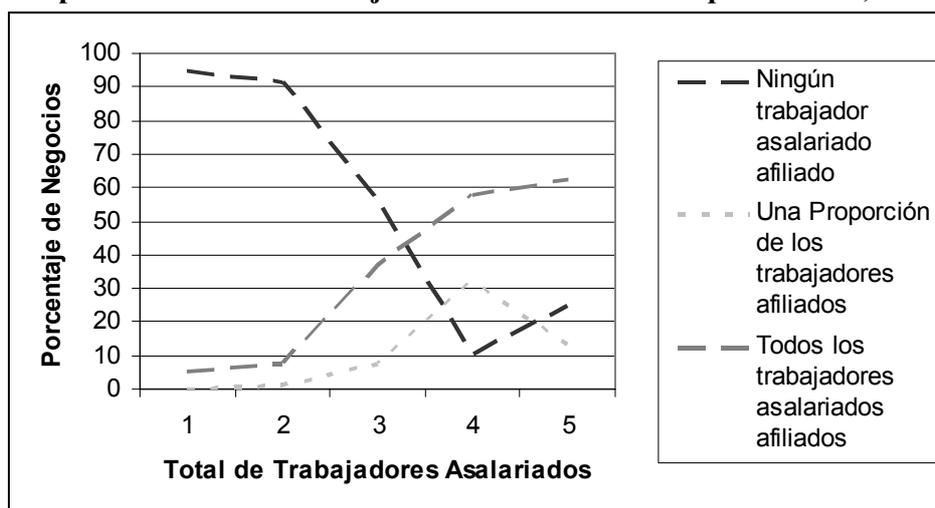
En el modelo se consideran hasta 50 años de haber sido establecida la empresa para mantenerla como una variable continua, dado que muy pocas observaciones cuentan con más de esta edad; sin embargo, el 50 por ciento de las empresas se agrupan en menos de 6 años por lo que puede resultar información poco confiable en el modelo. En la gráfica anterior podemos ver que la mayoría de los negocios con menos de 9 años de existencia mantienen a todos sus trabajadores asalariados como informales, es decir, el 50 por ciento o más de las observaciones con 8 años o menos tienen a todos sus empleados sin afiliación al IMSS.

Tamaño del negocio en total de trabajadores asalariados: Se refiere al número de trabajadores asalariados con los que cuenta el negocio, no incluye al dueño, a socios, ni a familiares. Como ya se mencionó, esta variable se utiliza como explicativa en lugar de cómo ponderador porque tiene un efecto en la decisión del empleador y no solo en la proporción de trabajadores asalariados formales; mientras mayor sea el negocio, es más fácil de detectar dado que se encuentra ubicado por la Secretaría de Hacienda; así, el IMSS

puede localizarlo y realizar una auditoria que permita multarlo de no cumplir con la Ley del Seguro Social, además puede parecer riesgoso para el empleador que sus empleados totales se organicen y/o lo reporten (aunque este factor puede ser mucho menos relevante que la facilidad de ser detectado por ser una empresa de mayor tamaño).

Es una variable discreta construida a partir de la información de cada uno de los empleados generada en la encuesta, por lo que no se hace modificación a la variable para su inclusión en el modelo. Así, se espera que entre más grande sea el negocio en el número total de trabajadores, mayor será la tendencia del empleador a registrar a sus asalariados.

Gráfica 11
Porcentaje de Negocios Observados, según cobertura de sus Trabajadores en el IMSS, respecto al Total de Trabajadores Asalariados con que cuentan, 1998



Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

La gráfica 11 muestra que a medida que aumenta el número total de trabajadores asalariados, también crece el porcentaje de negocios que registran a todos los empleados de la empresa (o a una proporción de ellos) y, por el contrario, mientras menor sea el tamaño de ésta, mayor el porcentaje con ningún trabajador afiliado.

En el anexo vemos que la mayoría de las empresas tienen menos de 3 empleados asalariados y mas del 90 por ciento de las observaciones tienen menos de 5 trabajadores

asalariados, lo cual puede producir información deficiente sobre las empresas con más de 5 trabajadores.

Tipo de registro en la SHCP: Dado que existen diferentes modalidades en el registro en la Secretaría, estas diversas modalidades presentan diferencias que pueden ser determinantes en la decisión del empresario sobre el registro de sus asalariados. Los dueños de los negocios pueden estar inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes (R.F.C.) como personas físicas con variaciones en el régimen o como personas morales o sociedades. Se incluye esta variable porque la diferencia en el tipo de régimen puede facilitar o dificultar el registro en el IMSS de los trabajadores del negocio e influir en la decisión del empresario. En la tabla 17 se aprecian las modalidades que se consideran en la encuesta:

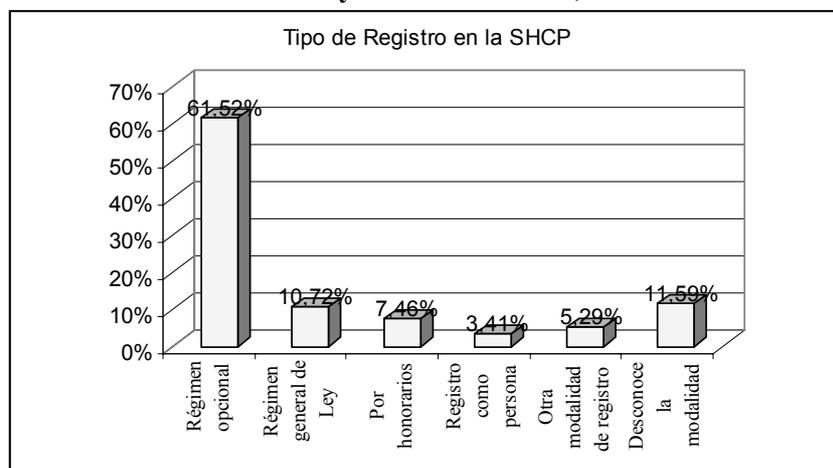
Tabla 17: Regímenes de Registro en la SHCP

Inscrito en el RFC como persona física con actividades empresariales en régimen opcional
Inscrito en el RFC como persona física con actividades empresariales en régimen general de Ley
Inscrito en el RFC como persona física con ingresos por honorarios
Registro como persona moral o sociedad
Otra modalidad de registro
Desconoce la modalidad

Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

Sin embargo, los diversos tipos de régimen en el que se registran las personas físicas no presentan diferencias significativas entre sí, esta variable es decisiva en el tipo de modalidad de registro, es decir, como persona física y como persona moral o sociedad. Se espera que el registro como persona física en general, es decir independientemente de las modalidades, presente una menor propensión a registrar a los asalariados por el empleador, respecto a los registrados como sociedades. Por esta razón se genera una variable con tres categorías de registro en Hacienda: Registro como persona física, como persona moral y otra modalidad de registro. Dado que son tres categorías se utiliza con dummies.

Gráfica 12
Porcentaje de Negocios Observados por tipo de Registro en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 1998

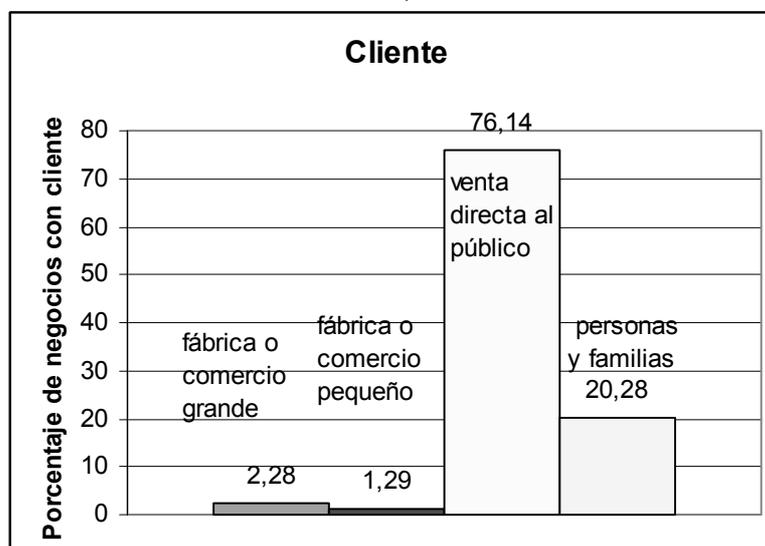


Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

Con la gráfica 12 se aprecia que la mayoría de las empresas que se están analizando se encuentran registradas como personas físicas, esta modalidad de registro parece ser preferida. Se puede ver que la mayor parte de la información son la que se cuenta es sobre los negocios registrados bajo el régimen de personas físicas, de manera que las pocas observaciones sobre los otros regímenes pueden generar poca información.

El tipo de cliente: Esta variable proporciona las características sobre el tamaño y tipo del principal cliente al que se enfrenta el negocio, ya que la capacidad de negociación de la empresa frente a un único y gran cliente o frente a varios y pequeños clientes varía, afectando su necesidad de abaratar costos.

Gráfica 13
Porcentaje de Negocios Observados en cada Categoría dependiendo de su Principal Cliente, 1998

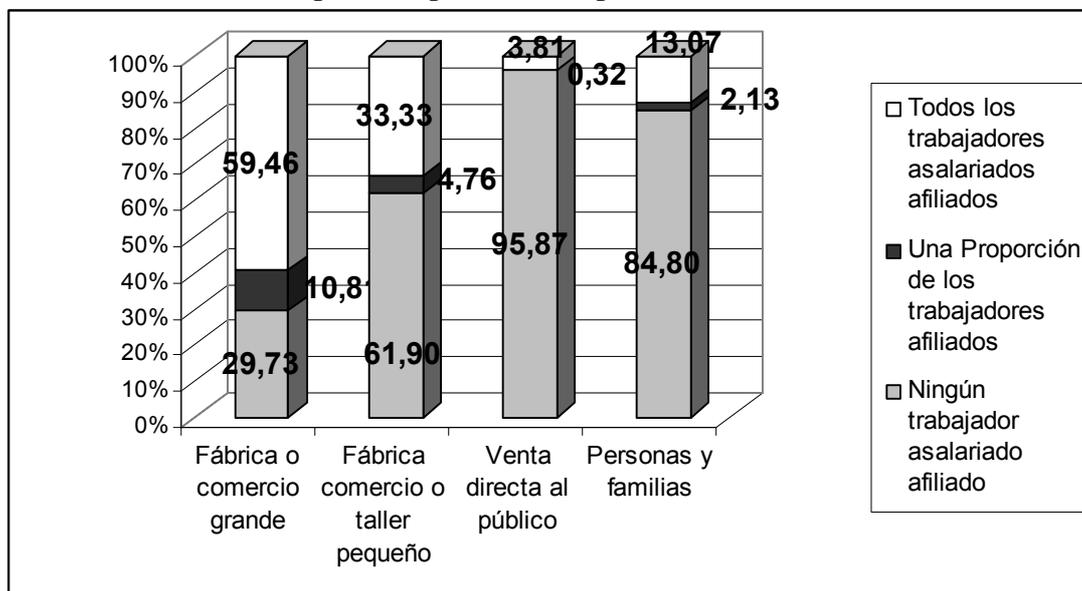


Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

Se espera que ante un cliente pequeño o de venta directa al público disminuya la propensión del empleador a registrar a sus asalariados, mientras que la presencia de un cliente grande, lo influya positivamente al registro de los empleados y al orden de los documentos, en vista de que los clientes de mayor tamaño exigen más formalidad, por ejemplo en proporcionar facturas, así el empleador preferirá que su empresa cumpla con las disposiciones legales.

Como se puede apreciar en la gráfica 13, la mayoría de los negocios venden directamente al público, siendo esta categoría la que proporciona más información. Por otro lado, con la gráfica 14 se observa que el 20 por ciento de los negocios que tienen como principal cliente la venta directa al público, tienen solo un trabajador asalariado registrado.

Gráfica 14
Porcentaje de Negocios Observados según cobertura de sus Trabajadores en el IMSS, separados por el Principal Cliente, 1998



Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

Es una variable categórica, se descompone en: fábrica o comercio grande, fábrica comercio o taller pequeño, venta directa al público, o personas y familias; por lo que es utilizada con dummies en el modelo.

Beneficios Relativos: Esta variable se determina a partir de los ingresos, una vez descontados los costos, y el valor del equipo que estiman los dueños del negocio que se tienen. Dado que no todas las empresas llevan la contabilidad, es un cálculo aproximado, y se construyó en términos mensuales. Es una variable continua, pero puede generar resultados poco confiables por el sesgo inducido por depender de la memoria del patrón.

Financiamiento del negocio: Esta variable puede tener doble uso, primero como instrumento de focalización del programa y después como incentivo del mismo programa. Así, se considera el financiamiento en dos formas y se construye una nueva variable que permita analizar lo anterior. La primera parte hace referencia solo al financiamiento que requiere el negocio después de su fundación, con la intención de determinar la influencia de la necesidad de financiamiento de empresas ya existentes. La segunda, hace referencia a si

le fue otorgado o no el financiamiento cuando el negocio lo requirió, determinando la influencia de esta variable para ver su efecto en los proyectos de inversión de las empresas ya existentes que se intentan incentivar con el programa.

Por otro lado, se incluye una variable con la fuente de financiamiento a través de la cual se obtuvieron los recursos para iniciar el negocio. Esta variable puede ser determinante en la decisión del patrón sobre el número de asalariados formales que tiene, incluye como categorías:

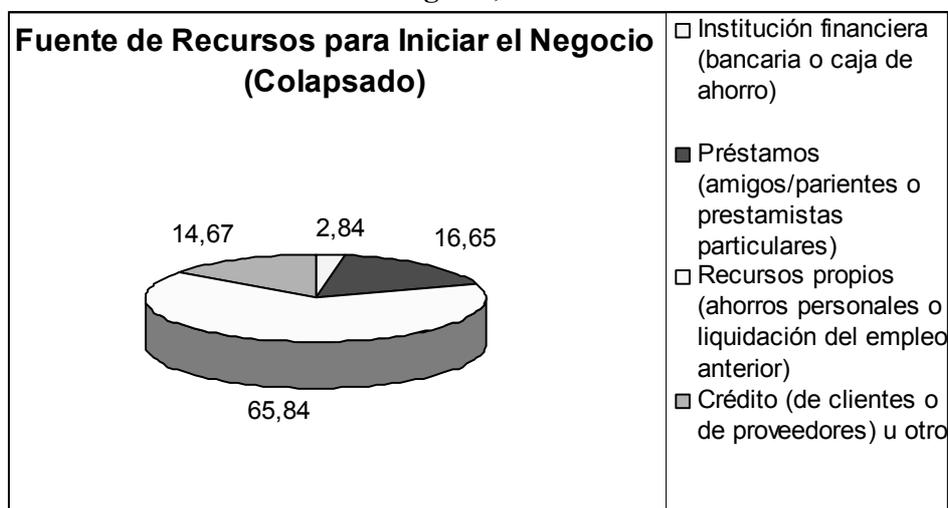
- 1 Instituciones financieras: como las cajas de ahorro o las instituciones bancarias.
- 2 Préstamos particulares: de amigos, parientes u otros particulares.
- 3 Recursos propios: ahorros personales o liquidación.
- 4 Créditos u otros: de clientes o proveedores.

La inclusión de ambas variables se justifica porque se trata de un programa que incentiva dando financiamiento a empresas existentes o a empresas recién constituidas (pero ya formalmente registradas en la SHCP). Se verá si este incentivo corresponde a las necesidades de la empresa.

Se espera que las empresas que requieren financiamiento tengan mayor propensión a no registrar a sus asalariados, dado que se manifiesta una falta de recursos por parte del negocio del empleador.

En la gráfica 15 vemos las principales fuentes de financiamiento de donde los dueños obtuvieron los recursos para iniciar el negocio. Aproximadamente el 65 por ciento de las empresas observadas iniciaron su negocio a partir de sus propios recursos, es decir con los ahorros personales o la liquidación de trabajos anteriores; el 17 por ciento lo obtuvo de préstamos particulares y apenas un 3 por ciento de instituciones financieras.

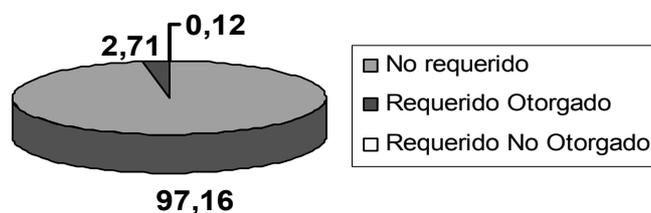
Gráfica 15
Porcentaje de Negocios observados por Fuente del Financiamiento para Iniciar el Negocio, 1998



Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

En la gráfica 16, apreciamos que la mayoría de los negocios no consideran necesario el financiamiento posterior para el negocio. El 97 por ciento no ha solicitado nunca un crédito, únicamente el 3 por ciento ha solicitado algún tipo de crédito o préstamo; considerando sólo a los que han requerido financiamiento, el 96 por ciento de ellos lo recibe y en el 4 por ciento de estas observaciones no fue concedido, porcentajes que agrupados al total de las observaciones (incluyendo a los negocios que han solicitado) representan el 2.7 por ciento y el 0.1 por ciento, respectivamente, como se ve en la gráfica.

Gráfica 16
Porcentaje de Negocios que Requerieron Financiamiento después de Fundado el Negocio, 1998



Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

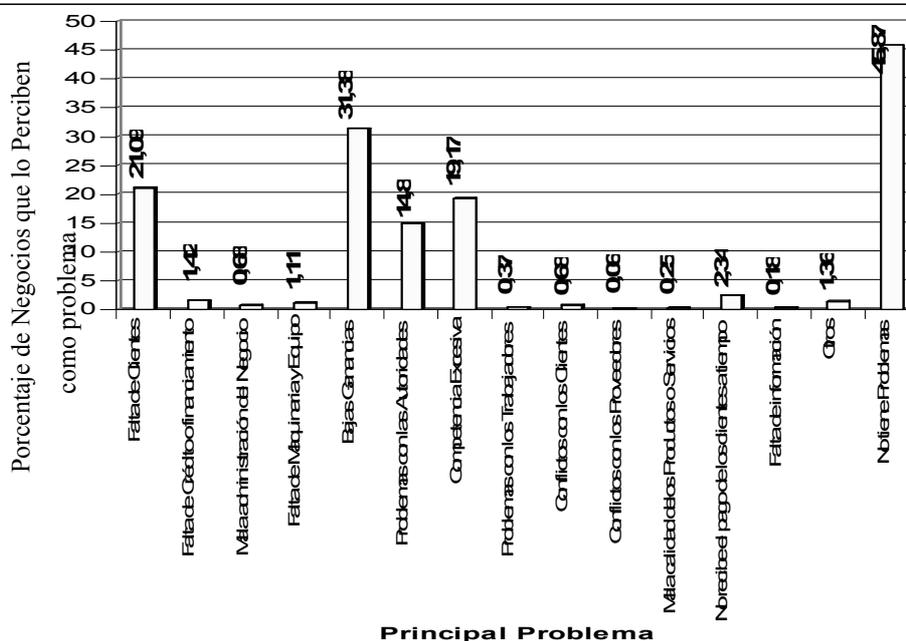
Problemas del Negocio: Esta variable permite conocer las principales preocupaciones de los empresarios, qué problemas enfrentan en su opinión. Esta respuesta permite determinar hacia dónde se deben dirigir los incentivos de un programa que intenta modificar el comportamiento de los patrones formales. Se esperaría que únicamente algunos de los posibles problemas percibidos resultaran relevantes en el número de trabajadores asalariados formales que se encuentren en la empresa, ya que no necesariamente es considerado como solución para el patrón afectar el total de asalariados formales en su negocio. Se tienen como posibles problemas:

<i>Falta de Clientes</i>	<i>Conflictos con los Clientes</i>
<i>Falta de Crédito o financiamiento</i>	<i>Conflictos con los Proveedores</i>
<i>Mala administración del Negocio</i>	<i>Mala calidad de los Productos o Servicios</i>
<i>Falta de Maquinaria y Equipo</i>	<i>No recibe el pago de los clientes a tiempo</i>
<i>Bajas Ganancias</i>	<i>Falta de información</i>
<i>Problemas con las Autoridades</i>	<i>No tiene Problemas</i>
<i>Competencia Excesiva</i>	
<i>Problemas con los Trabajadores</i>	

Se espera que los conflictos con las autoridades, con los trabajadores y la mala administración aumenten la proporción de asalariados registrados; por otra parte, se esperaría que la falta de clientes, la competencia excesiva, la mala calidad de los productos y las bajas ganancias disminuyan la proporción de trabajadores formales.

Se trata de diferentes variables, y se incluirán de manera independiente, ya que un negocio puede presentar, en la percepción del dueño, diversos problemas y no solamente uno. En la gráfica 17 podemos apreciar que la mayoría de los negocios analizados presentan como su principal problema la falta de clientes, las bajas ganancias y la competencia excesiva, aunque hay un gran porcentaje de negocios que dice no tener problemas.

Gráfica 17
Porcentaje de Observaciones según los Principales Problemas que el Dueño del Negocio Percibe que Enfrenta, 1998



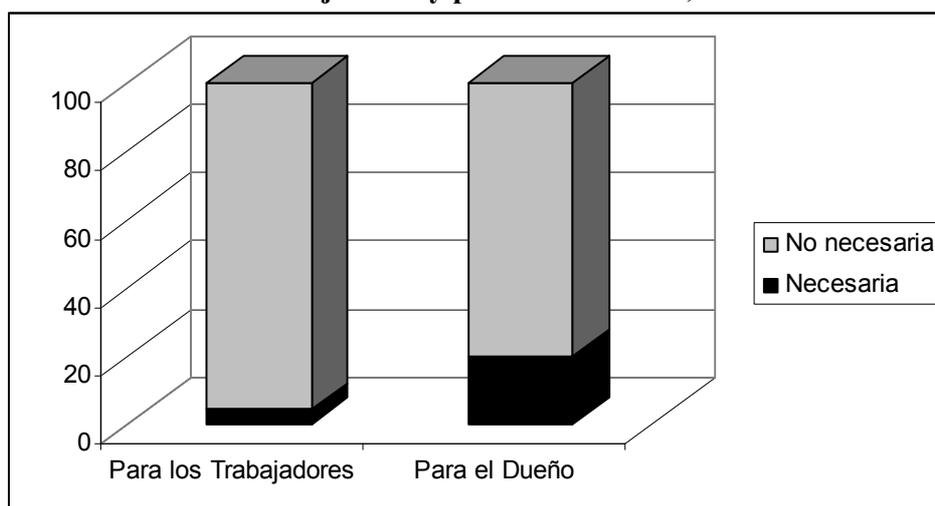
Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

Requerimiento de Capacitación: Se refiere a si el dueño considera necesaria la capacitación de sus trabajadores o de él mismo. Esta variable también nos permite ver la influencia del percibir la capacitación como necesaria para determinar si puede ser un incentivo para los negocios que tienen alguna proporción de sus trabajadores de manera informal. Vimos en el segundo capítulo que este incentivo es el que se le otorga a los negocios que se localizan en la ZMG; se esperaría que la capacitación eleve la productividad del negocio, pero es importante ver si en efecto, al volverse más productiva, disminuyen sus requerimientos de flexibilidad laboral y se reduce el número esperado de trabajadores asalariados informales dentro de dichas empresas.

Se construyó una variable binaria dependiendo de la percepción de ser o no necesaria la capacitación en sus trabajadores y una binaria para la necesidad de capacitación del patrón. Se espera que aquellos negocios con percepción de necesitar capacitar a sus trabajadores o a los propios dueños disminuyan la proporción de trabajadores formales, en parte explicado por el aumento del costo unitario del trabajo.

En la gráfica 18 vemos que la mayoría de los patrones no consideran necesaria la capacitación para sus trabajadores, mientras que el porcentaje de negocios que consideran que la capacitación es necesaria para el dueño es mayor, pero más del ochenta por ciento en ambos casos la considera innecesaria. Lo anterior puede ser un indicativo de que este incentivo no tiene un gran efecto en la decisión del dueño sobre el total de trabajadores asalariados formales e informales con los que cuenta, sin embargo, el efecto de esta variable se verá en los resultados del modelo.

Gráfica 18
Porcentaje de Negocios Observados que consideran Necesaria la Capacitación para los Trabajadores y para los Patrones, 1998

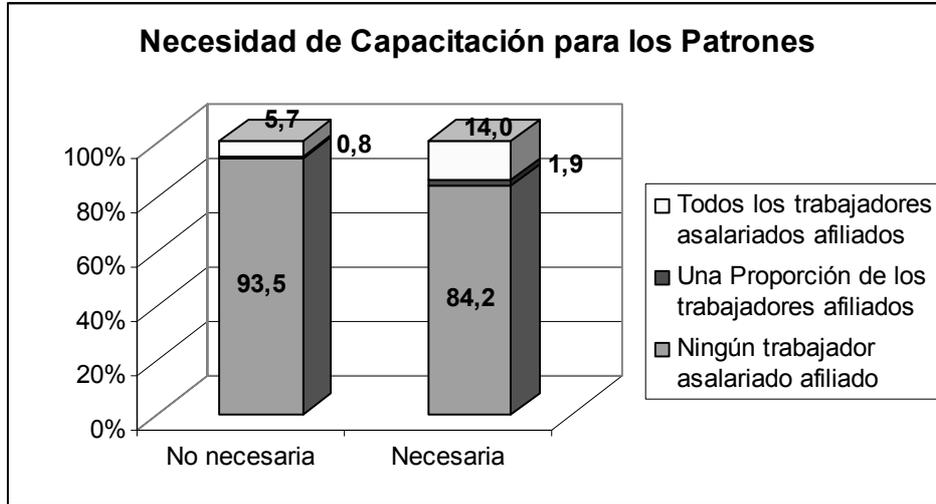


Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

La gráfica 19 muestra que más del 90 por ciento de los negocios que no creen necesaria la capacitación de los patrones tienen a todos sus trabajadores asalariados de manera informal, mientras que aproximadamente, el 84 por ciento de los negocios que sí consideran necesaria la capacitación, tienen únicamente contratados a trabajadores no afiliados.

Gráfica 19

Porcentaje de Negocios según cobertura de sus Trabajadores en el IMSS, respecto a sus requerimiento de Capacitación de los Dueños, 1998

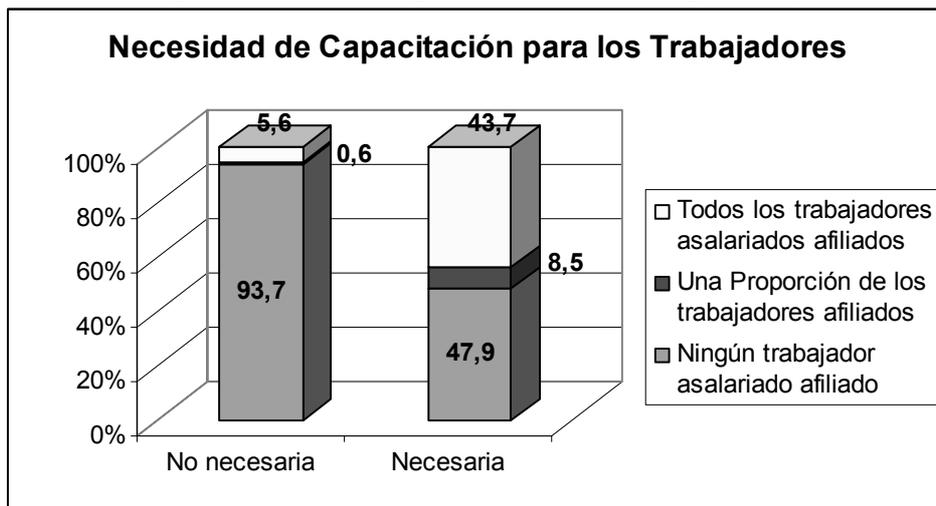


Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

En la gráfica 20 vemos las proporciones, pero ahora dependiendo de los requerimientos de capacitación de los empleados.

Gráfica 20

Porcentaje de Negocios según cobertura de sus Trabajadores en el IMSS, respecto a sus requerimiento de Capacitación de los Empleados, 1998



Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

En la gráfica 20, se observa que de los negocios que no creen necesaria la capacitación de los trabajadores, más del 90 por ciento mantiene a todos los asalariados sin registro en el IMSS y únicamente el 6 por ciento registra todos los asalariados. El porcentaje restante registra solo a una proporción; mostrando una diferencia con las empresas que si consideran necesaria la capacitación de los asalariados, ya que el 48 por ciento no tiene ningún trabajador formal, y el 44 por ciento de estos negocios, tienen a todos los trabajadores afiliados al sistema de seguridad social. Estas preferencias podrán revelarse en los resultados del modelo que utilizaremos.

Planes para el negocio: Esta variable también puede indicar los incentivos que se le pueden proporcionar a las empresas que tengan las características que disminuyen el número esperado de trabajadores asalariados formales, y por tanto, se espera que sean pocas las categorías relevantes en la cantidad de empleados registrados. Tiene las categorías:

Sin cambios importantes

Ampliar la línea de productos

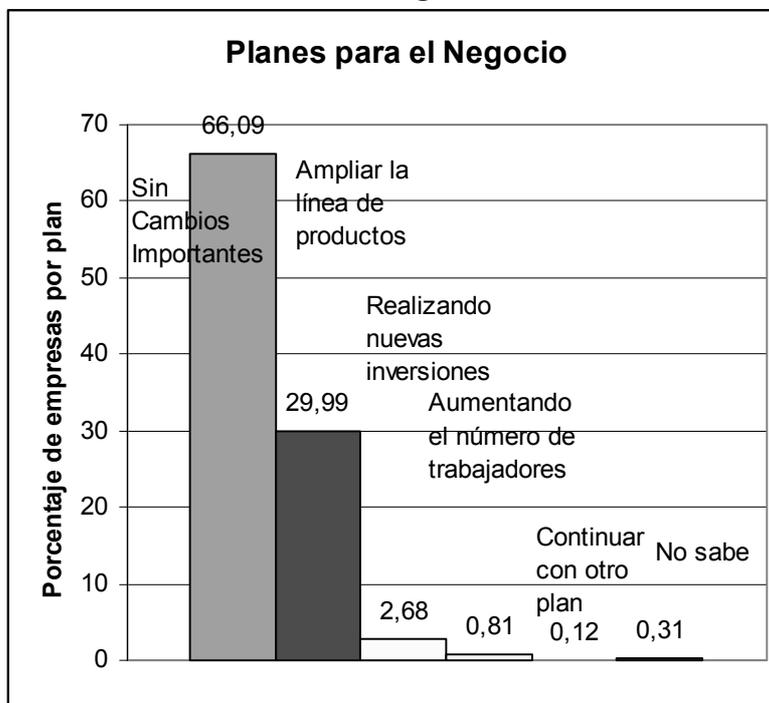
Realizando nuevas inversiones

Aumentando el número de trabajadores

Continuar con otro plan

Como se aprecia en la gráfica 21 vemos que la mayoría de los patrones planea continuar sin grandes cambios y son pocos los que pretenden contratar más trabajadores, por lo que en primera instancia parece que el programa tiene justificada su existencia en lo que a la generación de empleos se refiere.

Gráfica 21
Porcentaje de Observaciones en la ENAMIN, según los Planes del Dueño para el
Futuro del Negocio, 1998



Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

Es importante recalcar que las variables de problemas percibidos en las empresas y los planes del dueño para continuar el negocio, pueden no tener un efecto directo en el número esperado de trabajadores asalariados formales que se encuentran en cada empresa, sin embargo, pueden ser determinantes en algunas empresas que, por características no observables, tengan una menor propensión a contratar trabajadores asalariados formales. Por esta razón, se considera que siguen siendo útiles para detectar a los negocios generadores del problema, es decir, pueden ser utilizadas para la detección de las empresas donde se espera encontrar un menor número de asalariados afiliados al IMSS, de manera que pueda modificarse su comportamiento a través de los incentivos.

Estas son las variables que se incluyen en el modelo⁸⁰ y se determinará si son relevantes en la decisión del empleador sobre el registro en el IMSS de sus trabajadores. En el anexo se hace una descripción mayor de las variables y de su construcción. En el

⁸⁰ La estimación se hace robusta para evitar heteroscedasticidad

siguiente apartado se hace la estimación del modelo de regresión Poisson y se calculan los cambios en el número esperado de asalariados registrados⁸¹. Así, el resultado que se espera, proviene de la función:

Número esperado de Trabajadores asalariados afiliados al IMSS = f(total de trabajadores asalariados en el negocio, sector de actividad, condición del local, años de existencia del negocio, tipo de registro en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, necesidad de capacitación de los patrones, necesidad de capacitación de los trabajadores, principal cliente del negocio, necesidad de financiamiento, los beneficios relativos, principales problemas que se perciben para el negocio, los planes que el dueño tiene para el negocio)

Esta función cuenta con varias categorías de manera que se amplía a:

Número esperado de Trabajadores asalariados afiliados al IMSS = f(total de trabajadores asalariados en el negocio, sector manufactura, sector servicios, con local, años de existencia del negocio, registro como persona física en la SHCP, registro en otra modalidad en la SHCP, necesidad de capacitación de los patrones, necesidad de capacitación de los trabajadores, fábrica o comercio grande, fábrica o comercio pequeño, familias o personas, solicitó financiamiento pero no se concedió, solicitó y se le concedió, inició su negocio con préstamos particulares, recursos propios, créditos u otros, falta de clientes, falta de créditos, mala administración, falta de maquinaria y equipo, bajas ganancias, problemas con las autoridades, competencia excesiva, problemas con los trabajadores, conflictos con clientes, conflictos con proveedores, mala calidad del producto o servicio, no recibe el pago de clientes, falta de información, no tiene problemas, continuará ampliando la línea de productos, realizando nuevas inversiones, aumentando el número de trabajadores, continuar con otro plan, beneficios relativos)

Antes de continuar con la estimación del modelo, hay que hacer algunas consideraciones. La información obtenida de la ENAMIN no es la más apropiada para los fines de este trabajo, dado que esta encuesta no tiene como fin el estudio de las condiciones laborales de los trabajadores asalariados, se preocupa principalmente por las características de los negocios y contiene poca información sobre los empleados en la misma, sin embargo es la única disponible. Por este motivo, se tuvieron que construir variables que

⁸¹ Se hace la prueba de sobredispersión para determinar el mejor método de estimación para el modelo y no se puede rechazar la hipótesis de que no hay sobredispersión, razón por la cual se considera la distribución poisson.

proporcionen los datos que se necesitan, intentando obtener la mejor información aunque fuese restringida. Frente a estas limitaciones, el modelo y los resultados no son los ideales, sino los únicos disponibles para un acercamiento a la situación de empleo informal en empresas formales. Se espera que el modelo pueda ofrecer una aproximación útil, aunque limitada del problema, con el fin de poder llegar a conclusiones sobre el diseño del programa y, más específicamente, sobre la correspondencia entre el problema y los incentivos otorgados.

Estimación del Modelo

En esta parte se intenta modelar el registro de los trabajadores asalariados en el IMSS, el cual se obtiene de la ENAMIN, con la intención de encontrar la relación entre algunas variables explicativas y el número esperado de trabajadores asalariados formales que laboran en negocios registrados. El modelo que se estimó incluye las variables para explicar los determinantes de la decisión del empresario de registrar a sus asalariados.

De esta forma, en el modelo se incluyen las variables que se consideraron relevantes para determinar en qué negocios el empleador tiene una mayor propensión a contratar informalmente a los asalariados, a través del número esperado de trabajadores asalariados registrados que hay en cada empresa. Como se mencionó, las variables incluidas fueron: *el sector de actividad, las condiciones del local en el que se labora, el tiempo de existencia de la empresa, el tamaño de la empresa en trabajadores asalariados, el régimen de registro en la SHCP, tipo de cliente, y los beneficios relativos* y variables para determinar los incentivos: *capacitación de los trabajadores y del dueño, problemas del negocio, los planes para continuar del negocio y el financiamiento inicial y posterior del negocio y su otorgamiento.*

Los resultados obtenidos muestran que algunas de las variables explicativas no salen significativas. Se consideran relevantes a la decisión del patrón sólo aquellas categorías y aquellas variables que son significativas con 5 y con 10 por ciento de significancia.

Dados los resultados del modelo, que se pueden apreciar en el anexo, vemos que el cambio en el conteo esperado por cada variable:

Sector de actividad

Se mantiene como variable de referencia el sector comercio ya que existe una proporción más cercana de negocios en este sector a la que se encuentra en el sector servicios, sin embargo, este último no parece ser relevante en la decisión del empleador en relación al comercio, dado que en el modelo no resulta significativa, a pesar de que es teóricamente importante. En relación al sector manufactura, el que se trate de un negocio en dicho sector disminuye el número esperado de asalariados registrados en el IMSS respecto a los negocios en el sector comercio en un factor de 0.193. Dicho de otra forma, si se trata de una empresa manufacturera y no de una empresa en el comercio, el número esperado de empleados registrados disminuye 81 por ciento, con todo lo demás constante.

Con estos resultados vemos que las empresas en el sector comercio tienen una mayor tendencia a registrar a sus asalariados que las empresas en el sector manufactura, sin embargo, las deficiencias de la información no permiten tener resultados confiables. Este resultado puede deberse a que las observaciones de negocios en este último sector son muy pocas comparadas con las que se presentan en el comercio y servicios⁸². Respecto al sector servicios, como mencionamos, no hay evidencia estadística que confirme su efecto diferenciado en el número esperado de registrados respecto al sector comercio.

Las condiciones del local en el que se labora

El tener o no local es una variable determinante, hay que recordar que se trata sólo de negocios registrados en la SHCP, pero pueden no contar con local, así se estima que el tener local aumenta en un factor de 0.789 el número esperado de asalariados registrados, es decir, hay un aumento de 78.9 por ciento de trabajadores formales cuando el negocio del

⁸² Al hacer la estimación con el sector servicio como categoría de referencia vemos la misma tendencia hacia el comercio (no se presentan diferencia significativas en el número esperado de trabajadores asalariados por pertenecer a uno u otro sector), además resulta que al pertenecer el negocio al sector manufactura disminuye el número de asalariados registrados que se esperan respecto a pertenecer al sector servicios, *ceteris paribus*, lo cual corroboraría que es la falta la información lo que genera estos resultado y no que en el sector manufacturero se espere un mayor número de trabajadores asalariados informales.

que se trate tiene un local fijo respecto a los negocios que no lo tienen, con las demás características constantes.

Tiempo de existencia del Negocio

Con el modelo vemos que no hay evidencia estadística suficiente para decir que mientras más años tenga de existencia el negocio, mayor será el número esperado de trabajadores formales, como se suponía. Esta variable resulta no ser significativa, aunque esto puede explicarse porque se trata de una variable que depende sustancialmente de la memoria del patrón entrevistado, lo cual puede inducir a respuestas sesgadas; por ejemplo, a redondear el número de años que tienen el negocio existiendo⁸³. Así, esta variable no proporciona información que sea de utilidad pero en gran medida por los datos con los que se cuenta y no porque la variable no sea relevante, es decir, se tiene una limitación por la información disponible.

Tamaño de la empresa en número total de asalariados

Las empresas con mayor número de empleados aumentan el número esperado de trabajadores asalariados, por empleados se considera al trabajador con salario, sueldo, comisión, porcentaje o destajo. Un trabajador más, aumenta en 91 por ciento el registro de los asalariados. Esto puede justificarse por ser más fácil de identificar a las empresas de mayor tamaño. Si el dueño siente mayor presión por ser supervisado por las autoridades del IMSS, tenderá a registrar a sus trabajadores, de la misma forma que pueden hacer más presión los trabajadores por mejorar sus condiciones de trabajo, aunque esta última explicación puede ser de menor peso en la decisión del patrón.

Registro en la SHCP

Esta es una variable categórica separada en dummies. Se mantuvo como referencia el registro como persona moral o sociedad y se mostró que no existen diferencias notorias entre este régimen de registro y el registro del patrón como persona física, al igual que los empleadores que saben que están registrados pero que desconocen la modalidad de registro.

⁸³ Como se ve en el anexo.

En cada una de las categorías se vio que el número esperado de registrados disminuye en cualquier tipo de régimen respecto a registrarse como persona moral. En la modalidad de registro como persona física, el número esperado de asalariados formales disminuye en un factor de 0.244 o dicho de otra forma, en 75.6 por ciento respecto a los patrones registrados como persona moral. Los registrados en alguna otra modalidad no muestran diferencias significativas en el número esperado de asalariados registrados respecto a que el negocio se encuentre registrado como sociedad.

Las personas registradas como sociedades tienden a registrar más a sus trabajadores, esto puede deberse a las características del tipo del régimen de registro dado que son más fácilmente detectables y supervisadas por el IMSS. Sin embargo, también en esta variable se debe considerar que los resultados son poco fiables por las diferencias en la cantidad de información de cada régimen, aunque sea consistente con lo esperado y sea significativo.

Cliente

El cliente principal del que se trate también es una variable categórica. Se mantiene como referencia la venta directa al público y no se encuentra evidencia estadística suficiente para decir que existen diferencias entre esta categoría y la categoría de tener como principal cliente un comercio, fábrica o taller pequeño. En la tabla 18 vemos que el número esperado de asalariados registrados cambia para cada tipo de cliente principal respecto a tener como cliente la venta al público:

Tabla 18: Factor de Cambio en el Número Esperado de Trabajadores Asalariados Afiliados al IMSS según el Principal Cliente del Negocio

Comercio o fábrica Grande	5.01
Comercio, fábrica o taller Pequeño	No significativo
Venta directa al público	Referencia
Personas o familia	2.41

Fuente: Resultados del Modelo en el Anexo

De manera que podemos concluir que los negocios que venden directamente al público tienden a registrar menos a sus trabajadores asalariados, es decir, aquellas empresas que venden a comercios o fábricas grandes o que venden a familias tienen un mayor

número esperado de trabajadores asalariados registrados, respecto a las empresas que venden directamente al público. Sin embargo, el factor de aumento en el número esperado de trabajadores formales por tener como principal cliente un comercio o fábrica grande es muy amplio, pero esto puede ser resultado de la información con la que se cuenta en la categoría, de manera que el factor de cambio por tener a estos clientes en el negocio respecto al número de trabajadores asalariados formales que se esperan, puede ser menor; aunque el resultado siga siendo positivo, tal como se esperaba.

Beneficios relativos

Resulta no ser significativa, esta construcción de la variable supondría mostrar el efecto de la liquidez de la empresa en la decisión de los empresarios. Se construyó con referencia a los activos, pero es una aproximación, dado que las variables utilizadas dependen de la memoria del patrón, por esta razón puede no ser útil al modelo. Incluso, un problema del uso de esta encuesta es que el entrevistado puede sentirse supervisado por las autoridades, de manera que puede contestar lo que considere más “conveniente”, sesgando los resultados de la estimación.

De esta forma podemos ir delimitando las características que deben contener las empresas a las que se destina un programa que intenta estimular el registro de los trabajadores asalariados. Por ejemplo, dando prioridad a empresas solicitantes que no cuenten con local, de menor tamaño y con registro en la SHCP bajo la modalidad de persona física, que tienen como principal cliente la venta directa al público, entre otras, ya que son características que disminuyen el número esperado de asalariados registrados. Así, podemos determinar las características de los negocios que son objeto de programas de incentivo a la formalidad de los trabajadores asalariados.

Determinación de los Incentivos

Como ya se explicó, en el modelo también se trata de determinar si algunas variables explicativas diferentes a las características del negocio, tienen influencia en el número de asalariados con seguridad social, de manera que se puedan establecer los tipos

de incentivos a ofrecerse en un programa que tenga por objetivo estimular el registro de los empleados en el IMSS.

Las variables incluidas son los problemas que, según la percepción del dueño, enfrenta la empresa (ésta es una variable categórica pero no es excluyente dado que un problema no elimina la posibilidad de enfrentar otro). Otra variable es la necesidad de financiamiento y de fuente de recursos para iniciar el negocio, la cual es considerada como *dummie*; la forma en que el patrón planea continuar su negocio y por último, la percepción de requerimientos de capacitación para el patrón o los trabajadores, estas dos últimas son binarias. El modelo mantiene significativas algunas opciones de la variable de problemas percibidos y una de la necesidad de financiamiento pero no resultan significativas ambas variables de capacitación, como se verá a continuación.

Capacitación: Los resultados que se obtienen muestran que ninguna de las variables de capacitación resulta significativa, por lo que se puede decir que para la percepción de los dueños no es necesaria la capacitación de sus trabajadores o de ellos mismos y por tanto, no afecta el número esperado de trabajadores asalariados afiliados al IMSS. Así, ofrecer capacitación en calidad de reembolso puede ser un incentivo débil para los objetivos de un programa como el descrito.

En el capítulo anterior se mencionó que los recursos destinados a capacitación han aumentado con los años, sin embargo, vimos que el modelo muestra que no hay evidencia estadística que confirme que esta variable afecte el número esperado de asalariados formales en las empresas. Este resultado es de gran relevancia debido a que los requerimientos de capacitación para los empleados o para los patrones no son importantes en la decisión del empleador, lo cual debe afectar los incentivos que han otorgarse en un programa que aborde el asunto de política planteado en este trabajo, aún más considerando que éste es el único incentivo que proporciona el CEPE en la ZMG.

Fuente de financiamiento del negocio inicial y posterior del negocio.

El financiamiento requerido por el negocio ya existente resulta significativo en algunas de sus categorías, el financiamiento puede ser o no requerido, y de ser requerido se pudo o no obtener; se construye una variable de tres categorías y se incorpora en el modelo como dummie:

La categoría de referencia es no requerir financiamiento y vemos que los negocios que requieren financiamiento pero no lo obtienen aumentan el número esperado de asalariados formales en 308 por ciento, lo cual puede explicarse por la necesidad de tener todos sus papeles y asuntos en regla con el objetivo de facilitar la obtención del financiamiento, dado que para ser sujeto de crédito se hace una revisión profunda de las condiciones del negocio.

Respecto a la fuente de financiamiento para iniciar el negocio, vemos que resulta no haber evidencia estadística suficiente para afirmar que la fuente inicial de financiamiento afecte el número esperado de trabajadores asalariados formales en el negocio. Este resultado es útil para determinar que el incentivo de financiamiento que otorga el CEPE es necesario para atraer inversiones dentro del estado de Jalisco pero no es relevante en el número de asalariados no registrados que se esperan en cada empresa; hay que recordar que este incentivo se proporciona únicamente para infraestructura y, por tanto, para empresas situadas fuera de la ZMG, pero se intentaba determinar la utilidad de ampliar los rubros de financiamiento para incentivar el registro en el sistema de seguridad social de los trabajadores que serían contratados por las empresas recién constituidas.

Problemas percibidos

El objetivo de incluir estas variables es ver qué preocupaciones son relevantes en los dueños de los negocios que tienen una menor propensión a registrar en el sistema de seguridad social a sus empleados asalariados, a través del número esperado de asalariados formales que hay en cada empresa y que depende de la percepción de los problemas que se enfrentan. Como se esperaba, una gran cantidad de categorías resultan no ser significativas,

es decir, no presentan evidencia estadística que confirme el efecto de percibir algún problema en el número esperado de trabajadores afiliados al IMSS.

Los resultados sobre las variables de percepción de los problemas que perciben en su negocio muestran muchas variables que no resultan significativas, pero esto puede explicarse por la poca información con la que se cuenta en algunas categorías de los problemas percibidos.

Falta de Clientes: no resulta significativa, aunque es uno de los problemas que se esperaba tuviera mayor influencia. La falta de información puede no permitir capturar su relevancia.

Falta de Crédito: resulta no haber evidencia estadística que confirme que percibir como principal problema la falta de crédito afecte el número esperado de trabajadores asalariados formales en el negocio, respecto a los que no perciben este problema. Aunque se esperaba que esta variable corroborara el resultado obtenido con la variable de requerimiento de financiamiento posterior, pero es posible que se entienda como falta de crédito únicamente el otorgado por una institución bancaria (o algún otro tipo de prestamistas) y se vio que son pocas las empresas observadas que solicitan este tipo de créditos, aunque esto es un mero supuesto sin sustento estadístico.

Mala administración del Negocio: No resulta significativa.

Falta de Maquinaria y Equipo: No hay evidencia estadística suficiente para decir que el percibir este problema es relevante en el número esperado de empleados registrados en la empresa, debido a que resulta ser una variable no significativa

Bajas Ganancias: Este problema se esperaba que fuera relevante por poderse asociar a los requerimientos de ser más productivo, sin embargo, resulta no significativa en el modelo.

Problemas con las Autoridades: el negocio con problemas con las autoridades disminuye en 67 por ciento el número de asalariados registrados respecto a los negocios con otra percepción de los problemas, lo cual es de esperarse porque el empleador ve como un perjuicio su relación con las autoridades. La percepción de este problema y su efecto significativo en el número de trabajadores asalariados, es de tomarse en consideración en un programa que intente modificar el comportamiento indeseado, dado que los incentivos deben ser además suficientes para contrarrestar este problema, lo cual puede ser en especial relevante en el diseño de las supervisiones que se le realizan a las empresas beneficiarias.

Competencia Excesiva: Los dueños que consideran que enfrentan una competencia excesiva aumentan 98 por ciento el número esperado de trabajadores asalariados formales, respecto a los empleadores que no consideran tener este problema.

Problemas con los Trabajadores: No significativa.

Conflictos con los Clientes: No significativa.

Conflictos con los Proveedores: No significativa.

Mala calidad de los Productos o Servicios: No significativa.

No recibe el pago de los clientes a tiempo: percibir este problema aumenta en 142 por ciento el número esperado de trabajadores formales en el negocio, respecto a negocios que perciben otros problemas.

Falta de información: No significativa.

No tiene Problemas: los negocios que perciben no tener problemas aumentan en 154 por ciento el número de registrados en el IMSS respecto a las empresas en donde se percibe algún problema por su patrón. Por tanto, no son estos los negocios que deben ser motivados por el programa de incentivos, es decir, son los dueños que creen enfrentar algún

tipo de problema, los que tienen un número de asalariados formales esperados. Este resultado además es un indicativo de que la perspectiva teórica utilizada explica el comportamiento de los empleadores, dado que las empresas que no perciben problemas no tienen los mismos requerimientos de flexibilidad productiva que tienen los patrones que perciben algún problema en su negocio.

Planes para continuar el negocio

Esta variable es similar a la anterior ya que es de utilidad únicamente como indicador de los posibles incentivos que un programa gubernamental debe proporcionar para lograr el objetivo. Se esperaba también que fueran pocas las categorías que resultaran significativas pero se intenta saber que planes futuros de los patrones influyen en el número de trabajadores asalariados que se espera en su empresa.

Se trata de una variable de varias categorías, las cuales son incluidas como dummies en el modelo. Se mantiene como categoría de referencia la continuación sin cambios.

Sin cambios importantes: categoría de referencia

Ampliar la línea de productos: No significativa

Realizando nuevas inversiones: No significativa

Aumentando el número de trabajadores: esta es la única categoría que resulta significativa respecto a no tener cambios importantes, es decir, la única que presenta diferencias en el número esperado de trabajadores asalariados formales. Así, cuando el patrón planea aumentar el número de trabajadores, el número esperado de asalariados formales aumenta en 137 por ciento. Este resultado es consistente con el obtenido por la variable del tamaño de la empresa, dado que el aumento del total de trabajadores, incrementa el número esperado de empleados afiliados, es decir, se espera contratar más trabajadores, pero formales, y no que se contraten de manera informal (lo cual no aumentaría el número esperado asalariados formales).

Continuar con otro plan: No significativa

Este modelo proporciona una primera perspectiva de los incentivos que se deben generar en un programa que intente incentivar a los empleadores a registrar a sus asalariados. A partir de los resultados anteriores, se puede analizar si los incentivos proporcionados por el programa de Jalisco son los necesarios y los suficientes para modificar la situación indeseada, es decir, para que disminuya la existencia de trabajadores asalariados informales en empresas formales.

En síntesis, en el modelo se encontró que un programa gubernamental que intente disminuir la presencia de trabajadores asalariados informales en negocios registrados formalmente, debe considerar las características del grupo que origina el problema, de manera que no se le proporcionen los incentivos a empresas que no se encuentren en dicho grupo. Entre éstas se encuentran algunas que disminuyen en gran medida el número de trabajadores asalariados formales que se presentan en cada una, como son los negocios registrados como personas físicas, que no cuentan con un local fijo, que venden directamente al público y que son muy pequeños, es decir, que no cuentan con muchos trabajadores. El comportamiento de estas empresas puede ser modificado de diversas formas pero vemos que en la ZMG, donde el único incentivo que se otorga es el de capacitación, éste no resulta estadísticamente relevante en el número de asalariados esperados dentro de las empresas, por lo que, en el siguiente capítulo se intentará determinar la utilidad del programa en la solución del problema que se ha planteado, así como la correspondencia entre algunos incentivos y la contratación de trabajadores formales.

IV. Recomendaciones y Conclusiones

Con el modelo de la sección anterior podemos determinar las características de los micronegocios que tienen mayor predisposición a no registrar a sus trabajadores asalariados. Estas características serán necesarias de considerar al momento de determinar a qué solicitantes otorgar los incentivos, además de definir tales incentivos; es decir, dado que uno de los objetivos del programa se orienta a la mejora en la remuneración del empleo (verificando la creación de empleos formales y al registro formal de los trabajadores actuales), los incentivos para lograrlo han de orientarse a las empresas que contengan características que disminuyan el número esperado de trabajadores asalariados informales, y por tanto, han de incluirse en el programa. Actualmente el Programa de Incentivos Estatales de Jalisco plantea que el otorgamiento de incentivos se destinará a empresas formales⁸⁴; que generen nuevas fuentes de empleo permanentes, que estén dadas de alta ante el IMSS (al igual que los empleos ya existentes) y que sea consistente con el desarrollo sustentable de la entidad.⁸⁵

De esta forma podemos determinar si el diseño del programa es consistente con el objetivo de este trabajo; es decir, la formalidad de los trabajadores. En primer lugar, notamos que el programa de incentivos se destina a cualquier empresa que desee solicitar los incentivos con el único requisito de estar registrada. Sólo debe presentar un proyecto de inversión consistente con los objetivos de este programa, es decir, que requiera alguno de los incentivos ofrecidos por el CEPE, que no atente contra el medio ambiente y que genere empleos formales, quedando el número de empleos generados a consideración del patrón.

El principal cometido del CEPE es el desarrollo equilibrado y sustentable regional. Con los incentivos, intenta favorecer la inversión productiva en la entidad de manera que se generen nuevos y mejores empleos. Sin embargo, cuenta con una preocupación por la formalidad de los empleos, dado que supervisa la afiliación al IMSS, tanto de los empleos

⁸⁴ Negocios registrados ante la SHCP como personas físicas o morales, ya establecidas o por establecerse en la entidad.

⁸⁵ Es decir, que el proyecto permita elevar el bienestar de la sociedad sin poner en riesgo los recursos naturales de la entidad en términos de la definición del CEPE

existentes como de los empleos a generarse (aunque no sea especificado). Una desventaja a resaltar es que el otorgamiento de incentivos tiene entonces varios objetivos, lo cual puede ser contraproducente porque facilita que se pierdan de vista los resultados obtenidos en cada objetivo.

Diseño del Programa de Gobierno

Una política de gobierno tiene como objetivo la solución de un problema público reconocido en la agenda, por tanto, es la respuesta del sistema gubernamental ante una situación social que se considera “indeseable”⁸⁶. Así, Knoepfel explica que “una política pública pretende resolver el problema social reconocido políticamente como público y que requiere el restablecimiento de la comunicación... entre diversos actores sociales”⁸⁷.

Un programa de gobierno es una política diseñada en función de la solución del asunto ya definido como problema: la informalidad de los trabajadores asalariados en empresas formales. En este caso puede considerarse un problema detectado como público e incluso incluido en la agenda de gobierno, que pretende la mejora en la remuneración de los empleos⁸⁸ (la cual es una función del CEPE y de los incentivos del estado de Jalisco). Sin embargo, este mismo programa apunta a una meta superior ya mencionada: “el desarrollo sustentable de la entidad”, por lo que su diseño puede no ser el adecuado para la consecución del objetivo de reducir la informalidad de los asalariados en negocios formales.

Por tanto, podemos concluir que el diseño del programa jalisciense no es el más pertinente para la reducción de la informalidad de los asalariados en empresas formales. Como ya se ha planteado, el CEPE tiene como funciones promover inversiones que generen empleos bien remunerados, atraer inversiones que promuevan el desarrollo sustentable de la entidad, fomentar el desarrollo en las diferentes regiones del estado, y fomentar la

⁸⁶ Knoepfel, Peter. (2003) Análisis y conducción de las políticas públicas. [México]: Institut D'Hautes Études en Administration Publique, s/f.

⁸⁷ Ibid., p. 29

⁸⁸ En entrevista con operadores del CEPE, en la pasantía de enero de 2006, se considera la percepción de prestaciones como parte de la remuneración

integración y fortalecimiento de cadenas productivas; es decir, la mejora en la remuneración del empleo (donde entraría la afiliación de los trabajadores al IMSS) es solo uno de sus propósitos y la preocupación por el crecimiento de la entidad puede alejar al programa de este objetivo. Por tanto, se tiene interés en la solución del problema, pero no se están utilizando los medios adecuados para resolverlo.

Podemos analizar lo anterior desde varios ángulos. Partiendo del análisis de las herramientas de la intervención pública en función de su eficacia, vemos que el programa puede ser de utilidad para los diferentes objetivos pero no particularmente para el objetivo de interés de este trabajo.

Uno de los elementos constitutivos de una política pública, según Knoepfel,⁸⁹ es la existencia de grupos meta en el origen de un problema público, dado que una política pública busca orientar el comportamiento de manera directa o indirecta de los actores involucrados.

La intervención del gobierno respecto al problema de la informalidad puede darse en dos vertientes: utilizando su autoridad para controlar a los empleadores que no cumplan con las disposiciones legales o que cometan infracciones a la Ley de Seguro Social (a través de las auditorías que practica el personal fiscalizador del IMSS en visitas domiciliarias); o incentivando a los patrones de manera que modifiquen su comportamiento y represente para ellos un beneficio mayor contratar formalmente a sus trabajadores que hacerlos laborar de manera informal. En ambas formas de acción se requiere detectar qué empresas originan el problema, es decir, identificar los “grupos sociales” cuyo comportamiento genera el asunto de política que se intenta resolver, para poder determinar cuáles son los actores que deben ser sujetos a intervención y que pueden diferir de las empresas que hacen uso del programa del CEPE en Jalisco.

Una vez que se definió el grupo que es sujeto de intervención y pensando en un programa orientado a incentivar el cambio en el comportamiento de este grupo, se intenta

⁸⁹ Knoepfel, Peter. *Op. Cit.*, p.29.

determinar si los incentivos otorgados por el gobierno de la entidad a través del CEPE, mantienen una coincidencia con la solución del problema. La finalidad es determinar si este programa gubernamental es suficiente para abordar el asunto de política.

En el segundo capítulo fue posible ver que el CEPE tiende a apoyar a un mayor número de microempresas (ver tabla 8 y 9); sin embargo, puede no haber coincidencia entre las microempresas incentivadas por el CEPE y las que generan el problema aquí tratado. Hay que recordar que los objetivos y funciones del CEPE son más amplios y generales que el planteado aquí. Como fue posible observar en el modelo de la sección anterior, algunos de los incentivos otorgados por el CEPE, como la capacitación, no son adecuados para cambiar el comportamiento original del empleador; de la misma manera vemos que otros micronegocios sí solicitan financiamiento. En este último caso se ve que las empresas que lo consideran necesario aumentan su número esperado de trabajadores asalariados formales; sin embargo, el incentivo proporcionado por este organismo se proporciona solo a empresas fuera de la ZMG y únicamente para infraestructura. Podría ser pertinente que se otorgase también a empresas dentro del área metropolitana y que el destino de los recursos solicitados que sea coincidente con el requerido por las empresas generadoras del problema.

Por último tenemos el incentivo de reservas territoriales, como la venta de terrenos a precios competitivos, pero este incentivo es el más débil de los otorgados y el más orientado a atraer inversiones a la entidad, por lo que no es suficiente para influir en el comportamiento de los actores que se pretende modificar. Al no definirse claramente el problema público, no se tiene un programa que lo solucione.

A través del modelo planteado en el capítulo anterior, vimos que los incentivos no son los más indicados. La capacitación es en realidad una herramienta útil para otros objetivos del CEPE, pero no para la creación de empleos formales⁹⁰, ni para la formalización de los empleados existentes. Por lo tanto, deben establecerse nuevos

⁹⁰ En empresas que tienen una mayor propensión a contratar un mayor número de trabajadores asalariados informales y no formales.

incentivos que afecten el número esperado de trabajadores asalariados formales en los negocios objetivo.

Estos incentivos podrían determinarse a partir de los problemas percibidos en el negocio por los empleadores del grupo de origen del problema y por los planes futuros de su negocio. El rediseño de los incentivos en función de la propia percepción del patrón podría lograr que éstos modifiquen su comportamiento indeseado.

Con los resultados del modelo, vemos que los negocios disminuyen el número esperado de empleados asalariados formales cuando perciben tener problemas con las autoridades. Un incentivo de “borrón y cuenta nueva” puede ser útil en este caso, o incluso un programa puede incentivar asesorando a los micronegocios a enfrentar sus conflictos con las autoridades (apoyándolo a solucionar sus problemas, informándole sobre trámites, etc.), es decir, proporcionando asesoría oportuna para los negocios y funcionando como una especie de “conciliador entre las partes”.

Si el empleador percibe tener un problema (diferente a problemas con las autoridades), se incrementa el número esperado de trabajadores asalariados formales dentro de la empresa, por lo que se hace innecesario el incentivo. Por ejemplo, de plantearse como incentivo el respaldo del pago de los clientes, disminuiría el número esperado de asalariados formales de los negocios que enfrenten este problema con respecto a los que no lo enfrentan.

Sin embargo, aunque no se determinen más incentivos a otorgar a través de los problemas que se perciben, se obtiene información sobre las motivaciones del empresario para el registro de los asalariados. Así, la falta de pago de los clientes, puede representar un problema para el empresario maximizador, pero resulta un beneficio para los trabajadores.

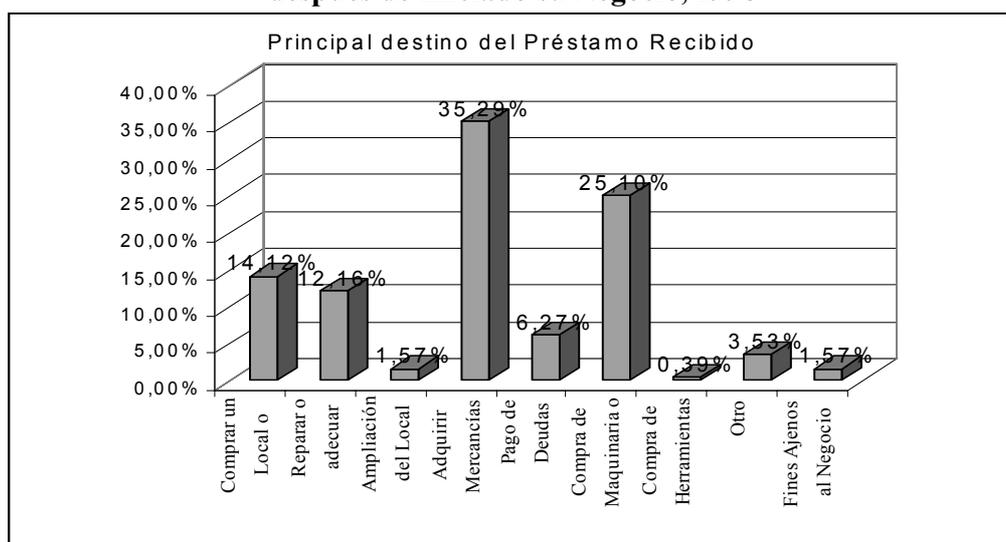
Por el lado de los planes para el negocio, vemos que la mayoría de éstos proyectan continuar sin grandes cambios; pero los que planean aumentar el número de trabajadores, tendrán una influencia positiva en el número de asalariados registrados que se espera. Se

confirma lo deseable de incentivar proyectos que generen nuevos empleos, lo cual si es contemplado por la Junta de Gobierno que determina a quién otorgar los incentivos del CEPE.

Una de las variables del modelo de tercer capítulo se refería a los requerimientos de financiamiento. Vimos que las empresas que no lo obtienen aumentan el número esperado de trabajadores asalariados formales en un factor mayor a 3, lo cual se explicaba por serle necesario ser “sujeto de crédito”. En el segundo capítulo observamos que más del 70 por ciento de los recursos totales de los incentivos se destinan al financiamiento de infraestructura. De utilizarse este programa para el objetivo aquí planteado, se podrían ampliar los rubros hacia los cuales se proporciona.

El financiamiento solicitado después del inicio de las actividades del negocio, es una variable relevante y puede ser útil en el planteamiento del programa, pero debe restringirse el uso de los recursos proporcionados por el programa al financiamiento de las categorías que aumenten el número esperado de empleados formales.

Gráfica 22
Porcentaje de Negocios por el Principal Destino del Financiamiento que Solicitaron después de Iniciado su Negocio, 1998



Fuente: Cálculo propio, utilizando la base de datos ENAMIN, (INEGI, STPS) 1998

En la gráfica 22 podemos apreciar el destino de los préstamos que son solicitados posteriormente a la fundación del negocio; esto es relevante porque dicta el destino de los incentivos que se proporcionarán para financiar a los negocios que son objetivo del programa.

Así, vemos que se solicita financiamiento principalmente para la compra de mercancías, y después para la compra de maquinaria y equipo. Tomando en cuenta que los requerimientos de financiamiento son relevantes en la decisión del empleador, proporcionar como incentivo el financiamiento en estos ámbitos puede orientar al logro del objetivo.

En la gráfica también es visible que el 27 por ciento de los empleadores destina los recursos a la compra, adecuación, reparación o ampliación del local (las tres primeras columnas). Se vio que las condiciones del local son relevantes en la decisión del empresario sobre el número de asalariados registrados, por lo tanto, también se pueden destinar recursos a la compra o acondicionamiento del local como incentivo.

El problema es muy amplio y debe acotarse claramente en su definición para que el resultado sea óptimo. El programa debe determinar qué parte del problema se ataca con cada incentivo y esto no se está logrando.

Según Wayne Parsons⁹¹, se debe diseñar un programa que entienda el comportamiento humano y en consecuencia, debe reflejarse en su diseño la complejidad del problema. La informalidad de los asalariados tiene múltiples caras y esto no se refleja en el diseño del programa de Jalisco, que trata de fomentar la creación de empleos mejor remunerados, a través de incentivos más bien generales y no necesariamente orientados a los actores que lo originan.

Parsons⁹² señala diversos elementos para el diseño de la política:

⁹¹ Parsons, Wayne. (2003) Public Policy. An Introduction to the Theory and Practice of Policy Analysis. Ed. Edward Elgar, Gran Bretaña

⁹² Parsosn (2005). Points of Departure. Ponencia en FLACSO-México abril de 2005.

El *diseño del contenido de la política* hace referencia a la “sustancia” de la política pública. En este documento, el contenido se centra en el derecho de los trabajadores a tener seguridad social por el hecho de ser empleados en México. Pero el programa no especifica el contenido, más bien establece que una de sus funciones es generar empleos mejor remunerados, sin la especificación del significado de “mejor”. La ambigüedad en las funciones del CEPE puede tener como consecuencia que los operadores del programa lo utilicen para llegar a otros objetivos o intereses diferentes a los establecidos en él.

El *diseño del proceso de la política* para mejorar el conocimiento en el sistema, de manera que se diseñen mejores tomas de decisión. El programa decide por medio de juntas de gobierno con representantes de los empresarios, asegurando la cooperación de diversos actores, pero tiene el inconveniente de que deja de lado la claridad de los lineamientos o criterios de selección de los solicitantes a incentivar. Esto podría verificarse con una evaluación de impacto.

Las *herramientas del diseño de políticas*, son aquellos elementos que provocan que los agentes o los grupos objetivos hagan algo que no harían de otra forma. Los incentivos en el programa jalisciense son generados con la intención de modificar el comportamiento indeseado, con el fin de resolver el problema público o alcanzar metas de política. Se vio que dichas herramientas no son suficientes para modificar el comportamiento de los negocios formales que contratan asalariados de manera informal.

El *diseño de instituciones*, diseño de reglas, organizaciones y de la transparencia de las mismas. Pensando en el conjunto de objetivos que el gobierno de la entidad consideró, se estableció la Ley de Fomento Económico del Estado de Jalisco, a través de la cual se crea el CEPE, y se le dota de poderes para incentivar a las empresas que fomenten el desarrollo sustentable de la entidad. Sin embargo, la multiplicidad y en algunos casos ambigüedad en los objetivos, deja huecos que posibilitan acciones del organismo que se desvían del objetivo.

El *diseño de sistemas de “entrega” de la política*, que asegure la implementación de la misma. En este elemento del diseño de la política se tiene un gran vacío. El programa no es óptimo en la solución del problema porque no incluye una buena implementación, no se consideran las características de las empresas que forman parte del grupo objetivo, cuyo comportamiento se quiere modificar. De hecho, este problema es visible desde que el programa otorga los incentivos a manera de reembolso y los negocios que se determinaron como los generadores del problema, son pequeños y de pocos recursos. De poder cubrir los costos del incentivo, muy probablemente no lo solicitarían.

Diseño de sistemas de evaluación y de aprendizaje, es decir, un diseño que promueva el aprendizaje dentro de la hechura de la política y de los sistemas de “entrega” y que además facilite el proceso de evaluación de los resultados. Este sistema permite verificar el correcto funcionamiento de la política en términos del logro de metas y objetivos y por tanto, posibilita el rediseño si no se alcanzan dichos objetivos. El programa no cuenta con dicho sistema de aprendizaje, de manera que no se ha podido confirmar, en el tiempo de su existencia, que los incentivos proporcionados no son los adecuados para la corrección del problema.

Por otro lado hay remarcar que este programa no cuenta en su diseño con un método de autoevaluación. Al no poderse evaluar el impacto del programa es natural que algunos objetivos no sean alcanzados óptimamente. Como ya se mencionó, la ley dispone confidencialidad de la información de los negocios participantes, lo cual permite al programa no entregar resultados que justifiquen su existencia en términos de los objetivos que tiene. Esto además permite a los operadores mantener un programa que puede no ser funcional y por tanto, que no logre los objetivos propuestos.

Con lo anterior, vemos finalmente que las herramientas incluidas en el diseño de la política no son las indicadas para lograr el objetivo de incentivar a los empleadores a registrar a sus trabajadores asalariados actuales en el IMSS, con el fin de poder participar en el programa. Por tanto, éste debe rediseñarse en parte porque el problema debe verse desde una nueva perspectiva, es decir, como un problema complejo que debe analizarse

separadamente, y no como elemento de un problema superior que se resuelva al abordar el problema principal, que en este caso es el desarrollo de la entidad. El problema de la informalidad tiene diferentes orígenes dependiendo del contexto y de los actores involucrados, en consecuencia debe rediseñarse el programa tomando esto en consideración. No se puede esperar que todas las empresas (con sus características diferentes) sean incentivadas de la misma forma a registrar formalmente a sus trabajadores asalariados. La solución de problemas puede estar dominada por un estilo de diseño que subestima la incertidumbre generada por la complejidad del problema.

Como se vio anteriormente, el CEPE elige los proyectos a otorgar los incentivos a través de una junta de gobierno; de seguir siendo esta junta el mecanismo de elección, deberá tomar en consideración a las empresas que deben ser incentivadas para reducir el número de asalariados informales dentro de ellas. Esta elección se podrá hacer ofreciendo los incentivos adecuados sólo a los negocios que cumplan con las características que disminuyen el número esperado de trabajadores asalariados formales dentro de ellos.

Así, se concluye que el CEPE deberá rediseñar el conjunto de incentivos proporcionados a las empresas, ya sea en el mismo programa o en un programa independiente al existente, que pueda incluir las herramientas necesarias para abordar y corregir el problema. Sería preciso un programa público con miras a abatir la informalidad dentro de las empresas formalmente registradas, a través de incentivar la modificación del comportamiento de los empleadores. El programa debe tomar en consideración cuáles herramientas pueden lograrlo, es decir, cuáles son los incentivos que lograrán cambiar la decisión de los patrones generadores del problema.

El análisis debería continuar con el diseño de la evaluación del programa. Dado que son recursos públicos que deben utilizarse en función de lograr el objetivo, se debe tener certeza de que se esté en camino a lograrlo, y como se propone un rediseño del programa, lo más conveniente es incluir en éste, la evaluación del mismo.

A manera de conclusión se puede decir que el programa de incentivos otorgados por el estado de Jalisco, en su actual diseño no resuelve el problema de contratación de trabajadores asalariados informales en empresas formales. Esto disminuye el bienestar de estos empleados por lo que la propuesta realizada es una diversificación de los incentivos destinados a financiamiento, que permitan modificar el comportamiento de los micronegocios localizados dentro de la ZMG⁹³. Además se considera pertinente procurar asesoría para la relación con las autoridades de la entidad, la cual puede incluirse como capacitación de los negocios. Finalmente se debe considerar en el rediseño de este programa, el destino de los recursos que se solicitaron para financiamiento; es decir, los negocios serían incentivados a aumentar el número de trabajadores asalariados formales a través recursos para la adquisición de mercancías, de maquinaria y equipo, o para la compra o remodelación de un local.

De diseñarse un programa diferente para la solución de este problema como su principal objetivo, debe mantener las características planteadas anteriormente considerando que en la formulación de un nuevo programa intervienen actores de varias índoles y con diversos recursos. Además se debe considerar una partida presupuestaria para el mismo, lo cual siempre traerá nuevos intereses que puedan entrar en conflicto. La ventaja de un nuevo programa es que se puede establecer desde su diseño la forma en que éste se evaluará, algo que es mucho más difícil de hacer en uno ya existente, debido a que la resistencia de los actores involucrados (como es el caso de los operadores y burocracia en general) es mayor, en razón a la necesidad de justificar su existencia.

⁹³ Y que tienen diferentes requerimientos de financiamiento que los localizados en zonas donde no hay suficiente infraestructura

ANEXO I
VARIABLES Y RESULTADOS DEL MODELO

Observaciones consideradas:

La encuesta cuenta con 14,030 negocios entrevistados, sin embargo las observaciones que se tomaron en cuenta para este trabajo fueron las empresas que contaban con algún tipo de registro en la SHCP, lo cual se hizo a través de la pregunta ¿Cuenta con algún tipo de registro en la SHCP? Las frecuencias observadas en esta variable son:

Registro en SHCP	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
Registrada	5,791	46.56	46.56
Sin registro	6,648	53.44	100.00
Total	12,439	100.00	

Así, reducimos el número de observaciones a 5,791 negocios formales, sobre estos negocios se seleccionan aquellos que tengan al menos a un trabajador asalariado, esto se hace a través de un tipo de respuesta sobre el número de trabajadores con que cuenta por posición en el trabajo. La frecuencia en esta variable es:

Número de trabajadores asalariados	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
0	11,868	84.59	84.59
1	1,330	9.48	94.07
2	762	5.43	99.50
3	33	0.24	99.74
4	23	0.16	99.90
5	9	0.06	99.96
6	1	0.01	99.97
7	3	0.02	99.99
10	1	0.01	100.00
Total	14,030	100.00	

Así, las observaciones con cero trabajadores asalariados, 11868 negocios, no son consideradas en el análisis. Por último, hacemos el cruce con los dos filtros que se utilizaron en el modelo. La selección final es:

Asalariados	Registrados		Total
	Con	Sin	
0	4,169	6,108	10,277
1	1,041	289	1,330
2	522	240	762
3	27	6	33
4	19	4	23
5	8	1	9
6	1	0	1
7	3	0	3
10	1	0	1
Total	5,791	6,648	12,439

Es decir, los 5,791 negocios registrados, menos los 4,169 negocios que no cuentan con ningún trabajador asalariado, es decir, tenemos 1,622 observaciones que son de interés en este trabajo.

Variables

Número de registrados en el IMSS:

La variable dependiente se construyó a partir de 15 variables diferentes para determinar primero la posición en el trabajo, dado que se pueden tener hasta quince trabajadores, se seleccionan a los que son asalariados, una vez que se filtró para considerar únicamente a estos trabajadores y se contaron el total de trabajadores registrados, así la variable dependiente queda como el total de trabajadores asalariados registrados en el IMSS en cada micronegocios.

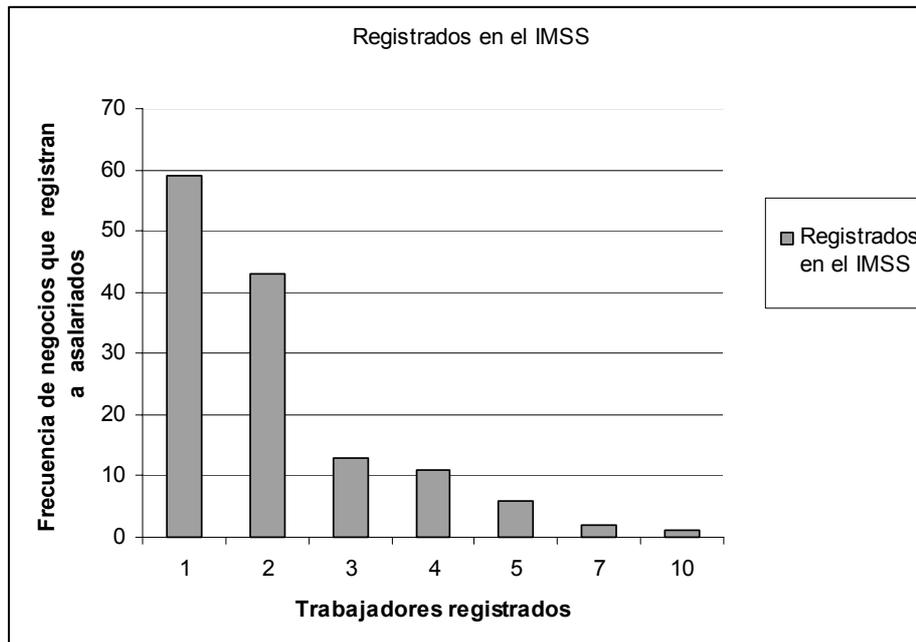
Los tabulados muestran que la mayoría de las observaciones no tienen trabajadores registrados en el IMSS, aunque se trata de empresas con registro en el IMSS y que tienen al menos a un trabajador asalariado, de manera que no se incluyan observaciones de personas que trabajan por cuenta propia:

Registrados	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
0	1,487	91.68	91.68
1	59	3.64	95.31
2	43	2.65	97.97
3	13	0.80	98.77
4	11	0.68	99.45
5	6	0.37	99.82
7	2	0.12	99.94
10	1	0.06	100.00
Total	1,622	100.00	

Es una variable continua pero no hay ninguna observación que tenga 8, 9 o más de 10 empleados asalariados registrados en el IMSS (como es visible en el gráfico del capítulo tres).

Los estadísticos de esta variable muestran:

Variable	Obs	Media	Desv. Std.	Min	Max
Registrados	1622	.1738594	.7125263	0	10



El sector de actividad:

Esta variable se construyó para dejarla solo en tres sectores, dado que la encuesta muestra una gran desagregación de las ramas de actividad.

Así tenemos a partir de la pregunta de rama de actividad se colapsa la información en tres sectores: Manufactura, Servicios y Comercio, los tabulados de esta variable se hacen considerando solamente las observaciones que nos interesan, es decir, a aquellos negocios registrados en la SHCP y con al menos un trabajadores asalariado:

Sector de actividad	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
1=manufactura	265	16.46	16.46
2=servicios	602	37.39	53.85
3=comercio	743	46.15	100.00
Total	1,610	100.00	

Esta es una variable categórica y por tanto debe ser incluida como dummies en el modelo, la información estadística no es de tanta utilidad por tratarse de una variable categórica.

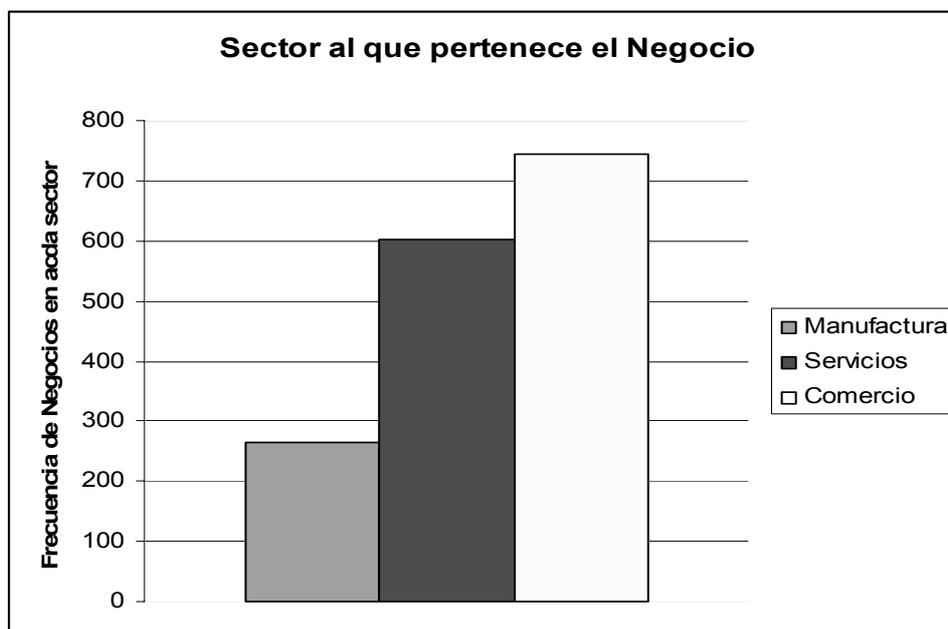
Para cada categoría de la variable del Sector tenemos:

Manufactura	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
0	1,345	83.54	83.54
1	265	16.46	100.00
Total	1,610	100.00	

Servicios	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
0	1,008	62.61	62.61
1	602	37.39	100.00
Total	1,610	100.00	

Comercio	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
0	867	53.85	53.85
1	743	46.15	100.00
Total	1,610	100.00	

Así, vemos que puede tomar tres valores en la variable original y dos valores cuando se separa en dummies (1 si cae dentro de la categoría de tal sector de actividad y 0 si no lo hace). Se pierden 12 datos de negocios que no proporcionaron información sobre el sector de actividad en el que se encuentran.



En el cruce de las variables con la variable dependiente tenemos:

Registrados	Rama de actividad			Total
	Manufactura	Servicios	Comercio	
0	244	534	702	1,480
1	8	29	21	58
2	7	21	12	40
3	2	7	4	13
4	0	8	2	10
5	1	3	2	6
7	2	0	0	2
10	1	0	0	1
Total	265	602	743	1,610

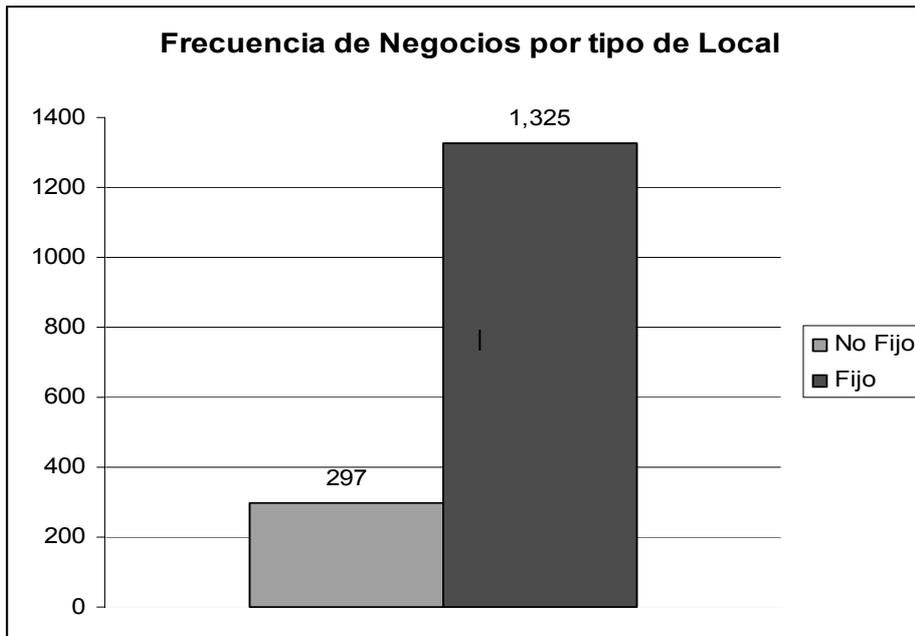
En todos los sectores la mayor proporción pertenece a los negocios que no registran a ningún trabajador asalariado, aunque está considerándose solo a las empresas registradas con al menos un trabajador asalariado.

El tipo de local en el que se labora:

Esta variable es mantenida de manera original, es decir, como se pregunta en el cuestionario de la ENAMIN, sin embargo, seguimos considerando solo las observaciones que nos interesan. Originalmente la variable tiene tres categorías ya que se entrevistan también a patrones que pudieron haber cerrado su negocio y por tanto no se les hace la pregunta sobre las condiciones de su local. Así, para las empresas de interés se tienen dos posibles respuestas, tener un local fijo, y no tener un local (en donde puede tenerse otro tipo de categorías como ser vendedores ambulantes o ir directamente a los hogares de los clientes, etcétera).

Las frecuencias de negocios por característica del tipo de local:

Tipo de Local	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
No Fijo	297	18.31	18.31
Fijo	1,325	81.69	100.00
Total	1,622	100.00	



La información estadística de la variable no nos es de utilidad dado que se trata de una variable con dos categorías. Igual que con la variable anterior se utiliza como dummies con dos valores (1 si cae dentro de la categoría y cero si no lo hace) para cada una de ellas.

Al hacer el cruce entre el número de trabajadores asalariados por condición de local vemos que las empresas sin local contratan hasta cinco trabajadores:

Total Asalariados	Tipo de Local		Total
	Sin	Con	
1	40	1,001	1,041
2	242	280	522
3	8	19	27
4	5	14	19
5	2	6	8
6	0	1	1
7	0	3	3
10	0	1	1
Total	297	1,325	1,622

Respecto al cruce entre empleados registrados y la condición del local vemos que tenemos una de las dos empresas con 5 trabajadores, registra a todos sus asalariados, aunque no cuente con un local fijo. Por el lado de las empresas con local, vemos que mientras más trabajadores tengan tienden más a registrarlos a todos:

Registrados	Tipo de Local		Total
	Sin	Con	
0	277	1,210	1,487
1	6	53	59
2	5	38	43
3	4	9	13
4	4	7	11
5	1	5	6
7	0	2	2
10	0	1	1
Total	297	1,325	1,622

Los negocios formales sin local, 40 tienen un solo trabajador asalariado, pero solo 5 lo registraron en el IMSS, 242 cuentan con dos trabajadores y de esos 236 no registraron a ninguno, una empresa registró solo a un asalariado y 5 registraron a ambos trabajadores:

Empresas formales SIN local:

Total Asalariados	Registrados						Total
	0	1	2	3	4	5	
1	35	5	0	0	0	0	40
2	236	1	5	0	0	0	242
3	4	0	0	4	0	0	8
4	1	0	0	0	4	0	5
5	1	0	0	0	0	1	2
Total	277	6	5	4	4	1	297

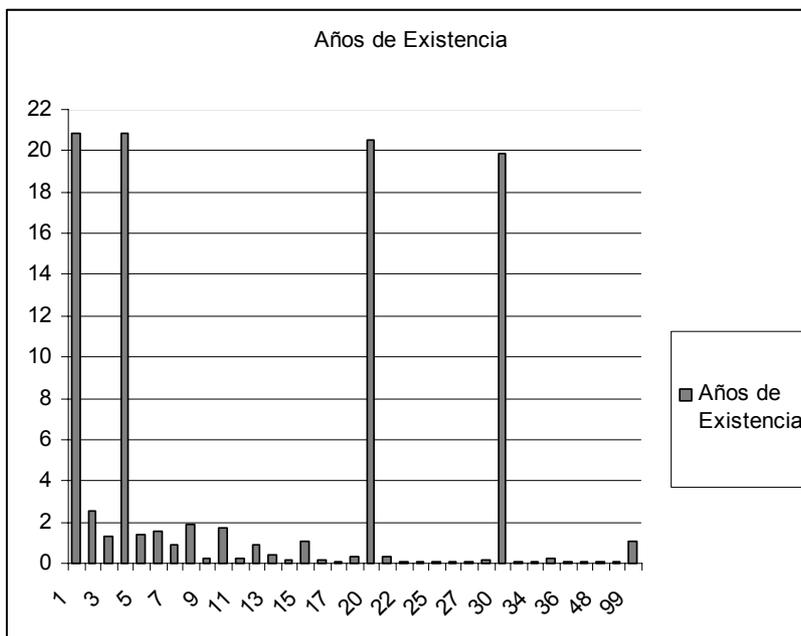
Las empresas con local muestran una tendencia similar.

Los negocios formales CON local:

Total Asalariados	Registrados								Total
	0	1	2	3	4	5	7	10	
1	954	47	0	0	0	0	0	0	1,001
2	242	5	33	0	0	0	0	0	280
3	11	1	1	6	0	0	0	0	19
4	1	0	4	2	7	0	0	0	14
5	1	0	0	1	0	4	0	0	6
6	0	0	0	0	0	1	0	0	1
7	1	0	0	0	0	0	2	0	3
10	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Total	1,210	53	38	9	7	5	2	1	1,325

El tiempo de existencia de la empresa:

El número de años que tiene el negocio desde su fundación, es continua excepto en la última categoría, donde 99 son más de 50 años. Esta variable agrupa la mayoría de la información en cuatro años de existencia, dado que las personas entrevistadas dan un aproximado de los años que el negocio tiene de fundado puede haber sesgos originados en que los patronos no recuerden exactamente la información y se tienda a agrupar en ciertas cantidades de años, como es el caso de tener 20 o 30 años de fundado, los que tienen menos del años o el año se agrupan en 1 y los que recuerdan tener algo de tiempo pero no mucho pueden tender a contestar 4. Puede ser esta la razón por la cual la variable no resulta significativa en el modelo. En el modelo se eliminaron los valores de 99 ya que proporciona de forma diferente la información (es decir, se pusieron como missing).



La información estadística de la variable:

Variable	Obs	Media	Desv. Std.	Min	Max
Años de Existencia	1136	13.84331	14.35387	1	99

Tamaño del negocio en total de trabajadores asalariados:

Se refiere al total de trabajadores asalariados dentro e la empresa, es una variable construida, se creo al momento de construir la variable dependiente, primero se obtuvo la información sobre la posición laboral de los quince trabajadores posibles en cada empresa. No incluye al dueño, socios ni a familiares, ya sean éstos últimos pagados o no pagados.

La frecuencia de la variable es:

Total Asalariados	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
1	1,041	64.18	64.18
2	522	32.18	96.36
3	27	1.66	98.03
4	19	1.17	99.20
5	8	0.49	99.69
6	1	0.06	99.75
7	3	0.18	99.94
10	1	0.06	100.00
Total	1,622	100.00	

Los estadísticos de la variable son:

Variable	Obs	Media	Desv. Std.	Min	Max
-----+-----					
total	1622	1.429716	.721353	1	10

Aunque se tratan de número discretos, razón por la que no es de mucha utilidad esta información, solo sirve como una aproximación a la distribución de los datos.

Tipo de registro en la SHCP:

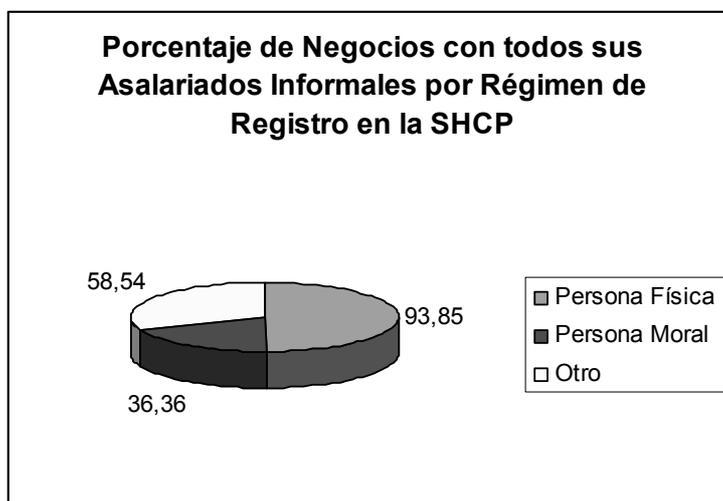
Como se mencionó en el capítulo tres, esta variable se construyó a partir de la pregunta sobre tipo de registro en la SHCP, se hicieron tres categorías por tipo de registro: como persona física, como persona moral y con otra modalidad o no sabe que modalidad de registro.

La frecuencia de negocios observados en cada régimen de registro fue:

Registrados	Física	Moral	Otra	Total
-----+-----				
0	1,435	4	48	1,487
1	41	5	13	59
2	29	1	13	43
3	10	0	3	13
4	7	0	4	11
5	5	0	1	6
7	2	0	0	2
10	0	1	0	1
-----+-----				
Total	1,529	11	82	1,622

En la gráfica vemos el porcentaje de empresas que cuentan únicamente con trabajadores no registrados en el IMSS respecto al total de empresas por cada tipo de régimen de registro, es decir, de todos los negocios observados en el régimen de registro de persona física, cerca del 94 por ciento cuenta solo con trabajadores no afiliados al sistema de seguridad social, aquellas empresas con registro como persona moral el 36 por ciento

tiene solo trabajadores informales y el 64 por ciento restante tiene a una proporción o a todos sus empleados asalariados registrados en el IMSS.

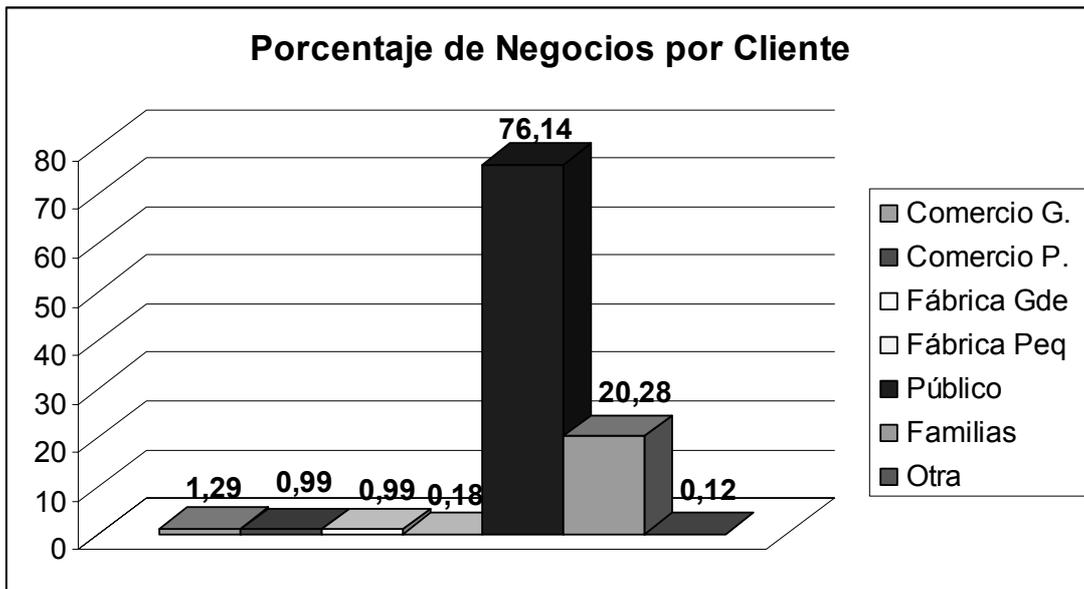


El tipo de cliente

Son cuatro categorías en el tipo de cliente: comercio o fábrica grande, comercio taller o fábrica pequeña, venta directa al pública y venta a personas o familias. Esta variable se construyó a partir de la agrupación de categorías de la pregunta sobre los principales clientes del negocio.

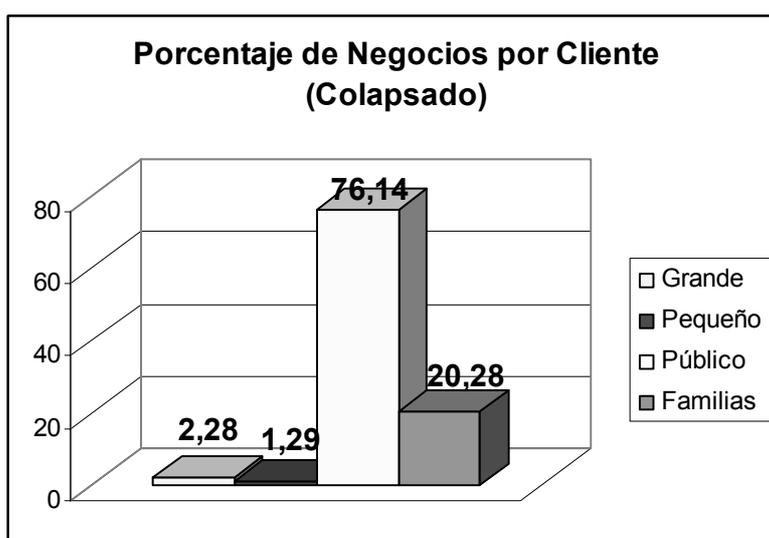
La variable original mostraba que la mayoría de las observaciones tenían como principal cliente la venta directa al público, por lo que ase agruparon las categorías con el fin de aumentar el número de observaciones en cada una de ellas:

Cliente	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
Comercio G.	74	0.59	0.59
Comercio P.	76	0.61	1.21
Fábrica Gde	29	0.23	1.44
Fábrica Peq	12	0.10	1.54
Público	5,711	45.90	47.44
Familias	6,518	52.39	99.83
Otros	21	0.17	100.00
Total	12,441	100.00	



En la frecuencia de la variable construida:

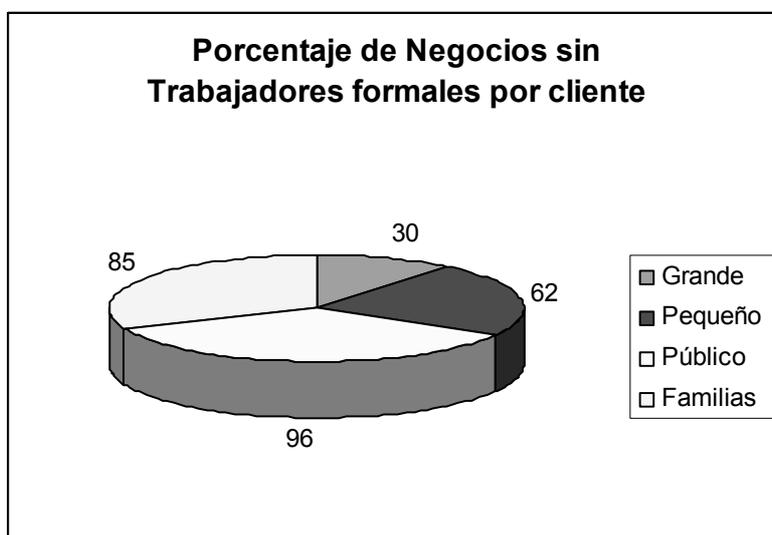
Cliente	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
Grande	37	2.28	2.28
Pequeño	21	1.29	3.58
Público	1,235	76.14	79.72
Familias	329	20.28	100.00
Total	1,622	100.00	



La venta directa al público sigue siendo la categoría con más observaciones pero no se pueden colapsar más categorías.

El cruce con el total de asalariados registrados en el IMSS muestra:

Registrados	Cliente				Total
	Grande	Pequeño	Público	Familias	
0	11	13	1,184	279	1,487
1	7	3	25	24	59
2	9	2	17	15	43
3	2	1	5	5	13
4	3	0	3	5	11
5	3	1	1	1	6
7	1	1	0	0	2
10	1	0	0	0	1
Total 	37	21	1,235	329 	1,622



EL 96 por ciento y el 85 por ciento de los negocios que venden directamente al público y a familias y personas respectivamente, son los que no registran a sus trabajadores asalariados, mientras que las empresas que tienen como principal cliente un comercio o fábrica grande registran alguna proporción o a todos sus empleados asalariados.

Beneficios Relativos

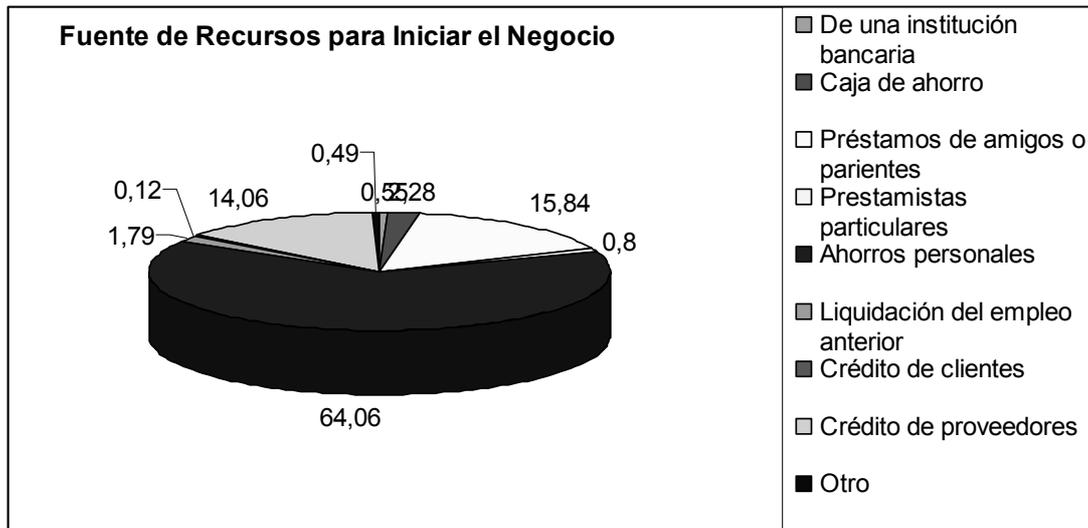
Se determina a través de los ingresos que el patrón estima recibir, dado que estos los pueden responder para diferentes periodos de tiempo (mes días semanas, etc.) se hace el cálculo del ingreso estimado al mes se consideran 6 días de la semana y 4 semanas para el mes. Después se saca al relación con respecto al valor que el patrón estima tienen su equipo.

Financiamiento del negocio

Financiamiento Inicial

Se refiere a la forma en que se consiguieron los recursos para iniciar el negocio; la variable se construyo a partir de una existente, pero se colapsaron categorías para agrupar más casos en cada una. La variable original mostraba:

Fuente de Recursos Inicial	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
De una institución bancaria	9	0.55	0.55
Caja de ahorro	37	2.28	2.84
Préstamos de amigos/parientes	257	15.84	18.68
Prestamistas particulares	13	0.80	19.48
Ahorros personales	1,039	64.06	83.54
Liquidación de empleo anterior	29	1.79	85.33
Crédito de clientes	2	0.12	85.45
Crédito de proveedores	228	14.06	99.51
Otro	8	0.49	100.00
Total	1,622	100.00	

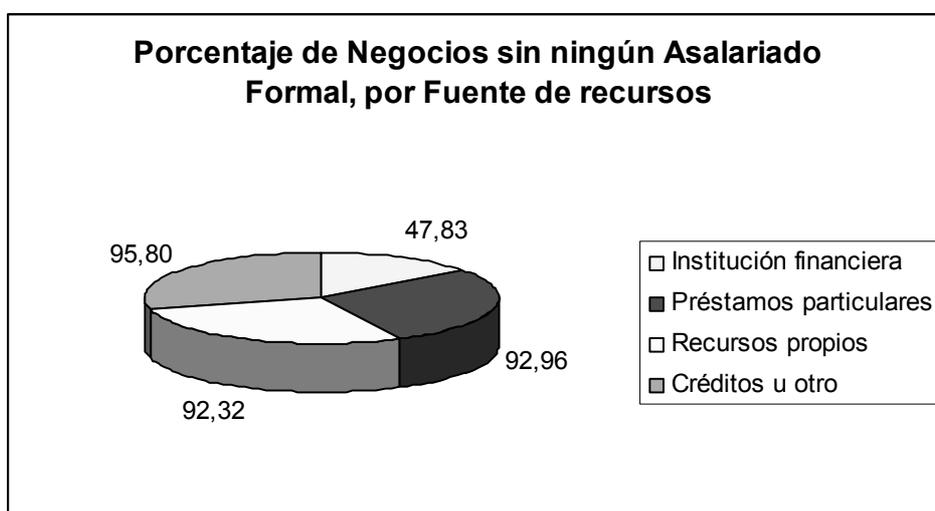


A partir de la cual se construyó una nueva variable que colapsaba las categorías:

- (1) Institución financiera (bancaria o caja de ahorro)
- (2) Préstamos (amigos/parientes o prestamistas particulares)
- (3) Recursos propios (ahorros personales o liquidación del empleo anterior)
- (4) Crédito (de clientes o de proveedores) u otro

Fuente de Financiamiento	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
1	46	2.84	2.84
2	270	16.65	19.48
3	1,068	65.84	85.33
4	238	14.67	100.00
Total	1,622	100.00	

Registrados	Financiamiento Inicial					Total
	Institución Financiera	Préstamo Particular	Recursos Propios	Créditos u otros	No Necesitó	
0	22	251	986	228	0	1,487
1	6	7	41	5	0	59
2	12	5	24	2	0	43
3	2	4	6	1	0	13
4	4	1	6	0	0	11
5	0	0	5	1	0	6
7	0	2	0	0	0	2
10	0	0	0	1	0	1
Total	46	270	1,068	238	0	1,622

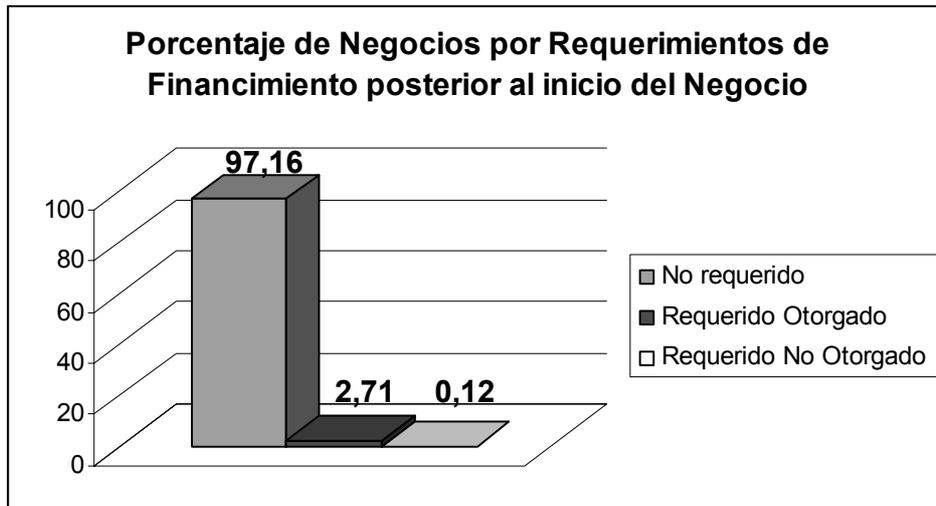


Financiamiento Posterior

Se construye a partir de dos preguntas sobre haber solicitado algún financiamiento y, de ser así, sobre haberlo recibido (las preguntas se hacen para dos solicitudes de préstamos y se considera si se recibió al menos uno, aunque para determinar los destinos de los préstamos recibidos solo consideran los primeros préstamos, ya que son pocos los que pidieron ambos y aún menos observaciones los que recibieron los dos financiamiento).

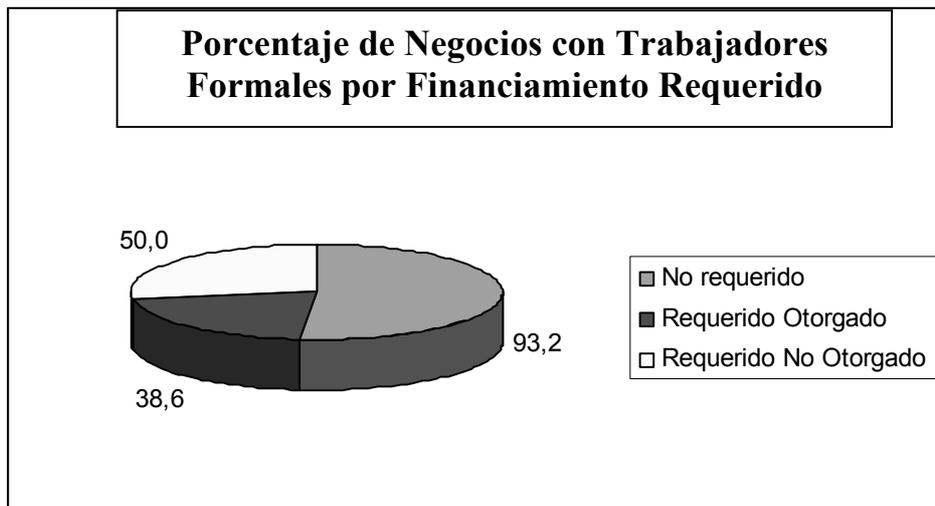
Financiamiento

Posterior	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
No requerido	1,576	97.16	97.16
Requerido Otorgado	44	2.71	99.88
Requerido No Otorgado	2	0.12	100.00
Total	1,622	100.00	



En el cruce de negocios por requerimiento de un préstamo posterior y por número de asalariados registrados, vemos:

Registrados	No requerido	Requerido Otorgado	Requerido No Otorgado	Total
0	1,469	17	1	1,487
1	48	11	0	59
2	33	9	1	43
3	11	2	0	13
4	9	2	0	11
5	4	2	0	6
7	1	1	0	2
10	1	0	0	1
Total	1,576	44	2	1,622



Dado que solo son dos observaciones que requirieron financiamiento y no les fue otorgado, no se puede obtener información que pueda ser generalizable, esta categoría tiene escasa información.

Problemas del Negocio

Los problemas que en la percepción de los empresarios en enfrentan sus negocios. Es una variable que se deja como viene originalmente en el cuestionario, se utiliza de manera no excluyente para ver el efecto de cada problema percibido en la decisión del empresario, por tanto se trata de 15 variables diferentes binarias, es decir, pueden tomar valor de cero o uno (cero en caso de no ser percibido como problema y uno si el patrón lo considera así).

Todas las variables son binarias, con valores de cero si el patrón no lo considera un problema para su negocio, y uno si, por el contrario, sí lo considera:

Falta de Clientes

Sin Clientes	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
No	1,280	78.91	78.91
Si	342	21.09	100.00
Total	1,622	100.00	

Falta de Crédito o financiamiento

No crédito	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
No	1,599	98.58	98.58
Si	23	1.42	100.00
Total	1,622	100.00	

Mala administración del Negocio

No Admón.	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
No	1,611	99.32	99.32
Si	11	0.68	100.00
Total	1,622	100.00	

Falta de Maquinaria y Equipo

No Equipo	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
No	1,604	98.89	98.89
Si	18	1.11	100.00
Total	1,622	100.00	

Bajas Ganancias

Bajas

Ganancias	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
No	1,113	68.62	68.62
Si	509	31.38	100.00
Total	1,622	100.00	

Problemas con las Autoridades

Autoridades	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
No	1,382	85.20	85.20
Si	240	14.80	100.00
Total	1,622	100.00	

Competencia Excesiva

Competencia	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
No	1,311	80.83	80.83
si	311	19.17	100.00
Total	1,622	100.00	

Problemas con los Trabajadores

Con los

Trabajadores	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
No	1,616	99.63	99.63
Si	6	0.37	100.00
Total	1,622	100.00	

Conflictos con los Clientes

Con Clientes	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
No	1,611	99.32	99.32
Si	11	0.68	100.00
Total	1,622	100.00	

Conflictos con los Proveedores

Con Proveedores	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
No	1,621	99.94	99.94
Si	1	0.06	100.00
Total	1,622	100.00	

Mala calidad de los Productos o Servicios

Producto	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
No	1,618	99.75	99.75
Si	4	0.25	100.00
Total	1,622	100.00	

No recibe el pago de los clientes a tiempo

Pago	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
No	1,584	97.66	97.66
Si	38	2.34	100.00
Total	1,622	100.00	

Falta de información

Información	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
No	1,619	99.82	99.82
Si	3	0.18	100.00
Total	1,622	100.00	

Otros

Otros	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
No	1,600	98.64	98.64
Si	22	1.36	100.00
Total	1,622	100.00	

No considera que su Negocio tenga Problemas

No tiene	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
No	878	54.13	54.13
Si	744	45.87	100.00
Total	1,622	100.00	

Requerimiento de Capacitación

Para los Trabajadores

Si en la percepción del dueño es necesario que sus trabajadores se capaciten. Esta variable se construye a través de colapsar categorías dado que la pregunta original muestra para la opción de sí creerla necesaria la especialidad en que cree deben capacitarse. Sin embargo, la mayoría de las observaciones contestaron “no creerla necesaria” por lo que el desagregado en especialidad separaba aún más la cantidad de información en cada categoría. Así queda una variable binaria con valores 1 y 0 dependiendo si es o no percibida como necesaria la capacitación respectivamente.

Capacitación para los trabajadores			
	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
Necesaria	71	4.38	4.38
No Necesaria	1,550	95.62	100.00
Total	1,621	100.00	

Para los Patrones

La segunda parte de estas variables se refiere a si los patrones consideran necesaria la capacitación para ellos mismos. Al igual que la variable anterior, se especifica la especialidad de la capacitación, por lo que se colapsan todas las respuestas positivas en una sola categoría: sí necesitar capacitación. Queda, igualmente, una variable binaria de valores cero para quien no la cree necesaria y uno para el caso contrario.

Capacitación para los dueños			
	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
Necesaria	1,300	80.15	80.15
No Necesaria	322	19.85	100.00
Total	1,622	100.00	

Planes para Continuar su Negocio

Esta variable se considera con las categorías originales de la pregunta en el cuestionario de la ENAMIN de 1998. Es una variable que cuenta con seis categorías y que se utilizaron como dummies en el modelo.

Continuación del Negocio	Frecuencia	Porcentaje	Acum.
Sin cambios importantes	1,062	66.09	66.09
Ampliar la línea de productos	482	29.99	96.08
Realizando nuevas inversiones	43	2.68	98.76
Aumentando el número de trabajadores	13	0.81	99.56
Continuar con otro plan	2	0.12	99.69
No sabe	5	0.31	100.00
Total	1,607	100.00	

La última tabla muestra el cruce de negocios observado según el número trabajadores asalariados con aquellos que se encuentran registrados en el IMSS:

Asalariados	Registrados									Total
	0	1	2	3	4	5	7	10		
1	989	52	0	0	0	0	0	0	0	1,041
2	478	6	38	0	0	0	0	0	0	522
3	15	1	1	10	0	0	0	0	0	27
4	2	0	4	2	11	0	0	0	0	19
5	2	0	0	1	0	5	0	0	0	8
6	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
7	1	0	0	0	0	0	2	0	0	3
10	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	1,487	59	43	13	11	6	2	1	1	1,622

RESULTADOS DEL MODELO:

Regresión Poisson Numero de obs = 1109
LR chi2(45) = 740.01
Prob > chi2 = 0.0000
 Verosimilitud = -2878878 Pseudo R2 = 0.5624

Asalariados Registrados	Coef.	Robust Std. Err.	z	P>z	[95 por ciento Conf.	Interval]
Manufactura	-1.625.435	.3789193	4.29	0.000	-2.368.103	-.8827665
Servicio	Referencia					
Comercio	Referencia					
Local	.8079489	.2345154	3.45	0.001	.3483071	1.267.591
Años Fundado	Referencia					
Años Fundado	-.0055405	.0062817	0.88	0.378	-.0178523	.0067713
Total asalariados	.6562394	.0801803	8.18	0.000	.4990889	.8133899
RFC Persona Física	Referencia					
RFC Persona Física	-1.747.471	.7751615	2.25	0.024	-3.266.759	-.2281823
RFC Persona Moral	Referencia					
Otra	Referencia					
Otra	-1.294.819	.7815326	1.66	0.098	-2.826.595	.2369568
Capacitación de Trabajadores	Referencia					
Capacitación de Trabajadores	-.0742906	.382215	0.19	0.846	-.8234182	.674837
Capacitación para el patrón	Referencia					
Capacitación para el patrón	.0874009	.3724395	0.23	0.814	-.6425671	.8173688
Fábrica o Comercio Grande	Referencia					
Fábrica o Comercio Grande	1.397.435	.3115996	4.48	0.000	.7867116	2.008.159
Fábrica o Comercio Pequeño y otros	Referencia					
Fábrica o Comercio Pequeño y otros	.528169	.3740423	1.41	0.158	-.2049404	1.261.278
Directo Público	Referencia					
Directo Público	Referencia					
Familias o personas	Referencia					
Familias o personas	127.292	.2419723	5.26	0.000	.7986627	1.747.177
No necesita financiamiento	Referencia					
No necesita financiamiento	Referencia					
Solicitó pero NO se concedió	Referencia					
Solicitó pero NO se concedió	1.154.743	.2139332	5.40	0.000	.735442	1.574.045
Solicitó y se le concedió	Se eliminó del modelo por colinealidad					
Instituciones Financieras	Referencia					
Instituciones Financieras	Referencia					
Préstamos Particulares	Referencia					
Préstamos Particulares	1.238.024	.5219335	2.37	0.018	.2150528	2.260.994

Recursos Propios	.5169672	.56342	0.92	0.359	-.5873156	162.125
Créditos u otros	.4843339	.5060034	0.96	0.338	-.5074145	1.476.082
Falta de Clientes	.1528198	.2550322	0.60	0.549	-.3470341	.6526738
Falta de créditos	.8516045	.3627681	2.35	0.019	.1405921	1.562.617
Mala administración	.0690813	.5411445	0.13	0.898	-.9915425	1.129.705
Falta de maquinaria y equipo	-.4256359	.467562	-	0.363	1.342.041	.4907687
Bajas Ganancias	-.1467038	.2711308	-	0.588	-.6781105	.3847029
Problemas con las Autoridades	-1.120.905	.3837299	-	0.003	1.873.002	-.3688085
Competencia excesiva	.5482619	.2294597	2.39	0.017	.0985291	.9979947
Problemas con los trabajadores	.3071803	.4397509	0.70	0.485	-.5547157	1.169.076
Conflictos con clientes	-.1949841	.4815146	-	0.686	1.138.735	.7487672
Conflictos con proveedores	.0419192	1.470.787	0.03	0.977	2.840.771	2.924.609
Mala calidad del producto o servicio	1.309.062	1.162.756	1.13	0.260	-.9698976	3.588.021
No recibe el pago de clientes	.6026319	.2769198	2.18	0.030	.0598791	1.145.385
Falta de información	.4695182	.9215157	0.51	0.610	1.336.619	2.275.656
Otros	.0228003	.4652142	0.05	0.961	-.8890027	.9346034
No tiene problemas	.756877	.3390048	2.23	0.026	.0924399	1.421.314
Sin cambios importantes	Referencia					
Ampliar la línea de productos	-.3115551	.2726529	-	0.253	-.8459451	.2228348
Realizando nuevas inversiones	.067208	.3441843	0.20	0.845	-.6073808	.7417968
Aumentando el número de trabajadores	1.042.416	.433411	2.41	0.016	.1929465	1.891.886
Continuar con otro plan	-.1840974	140.684	-	0.896	2.941.454	2.573.259
No sabe	1.683.799	.5240967	3.21	0.001	.656588	2.711.009

Beneficios							
Relativos	.0053211	.0468506	0.11	0.910	-.0865045	.0971466	
Constante	-1.614.456	129.744	1.24	0.213	4.157.392	.9284794	

Factor de Cambio Porcentual

Poisson (N=1109): Porcentaje de Cambio en el Número Esperado de trabajadores asalariados registrados

Observed SD: .71707822

Asalariados Registrados	b	z	P>z	por ciento	por cientos tdx	SDofX
Total asalariados	0,6447	7,386	0,000	90,5	58,6	0,715
Manufactura	-1,64669	-3,784	0,000	-80,7	-50	0,421
Servicio	-0,30272	-1,053	0,292	-26,1	-13,2	0,4664
Comercio						
Local	0,58166	2,13	0,033	78,9	28,8	0,4351
Años Fundado	-0,00247	-0,279	0,780	-0,2	-3,5	14,453
RFC Persona Física	-1,40864	-2,646	0,008	-75,6	-28,2	0,235
RFC Persona Moral	Referencia					
Otra	-0,98238	-1,632	0,103	-62,6	-19,7	0,2227
Capacitación de Trabajadores	-0,09833	-0,203	0,839	-9,4	-2,2	0,2245
Capacitación para el patrón	0,0721	0,149	0,881	7,5	1,9	0,2588
Fábrica o Comercio Grande	1,79488	5,217	0,000	501,9	27	0,1331
Fábrica o Comercio Pequeño y otros	0,37377	0,644	0,519	45,3	5	0,1298
Directo Público	Referencia					
Familias o personas	1,22742	3,675	0,000	241,2	39,1	0,269
No necesita financiamiento	Referencia					
Solicitó pero NO se concedió	1,40663	5,557	0,000	308,2	27,5	0,1725

Solicitó y se le concedió	Se eliminó					
Instituciones Financieras	Referencia					
Préstamos Particulares	0,98357	1,524	0,127	167,4	15,4	0,1456
Recursos Propios	0,4954	0,726	0,468	64,1	9,2	0,1773
Créditos u otros	0,40865	0,642	0,521	50,5	10,5	0,2433
Falta de Clientes	0,12348	0,422	0,673	13,1	5,7	0,4472
Falta de créditos	0,64696	1,637	0,102	91	8,5	0,1264
Mala administración	-0,08571	-0,086	0,931	-8,2	-0,7	0,0847
Falta de maquinaria y equipo	-0,46688	-0,753	0,451	-37,3	-5,1	0,1117
Bajas Ganancias	-0,17868	-0,462	0,644	-16,4	-8,5	0,4964
Problemas con las Autoridades	-1,10137	-2,74	0,006	-66,8	-36,3	0,4095
Competencia excesiva	0,68158	2,572	0,010	97,7	34,9	0,4396
Problemas con los trabajadores	0,58541	1,441	0,150	79,6	4,4	0,0734
Conflictos con clientes	-0,24822	-0,375	0,707	-22	-1,9	0,0792
Conflictos con proveedores	0,23008	0,127	0,899	25,9	0,7	0,03
Mala calidad del producto o servicio	1,33792	0,864	0,387	281,1	7,2	0,052
No recibe el pago de clientes	0,88161	2,762	0,006	141,5	14,3	0,1514
Falta de información	0,933	0,597	0,551	154,2	5	0,052
Otros	0,30751	0,456	0,648	36	3,4	0,1077
No tiene problemas	0,93359	2,468	0,014	154,4	50,7	0,4392
Sin cambios importantes	Referencia					

Ampliar la línea de productos	0,04214	0,133	0,894	4,3	1,8	0,4216
Realizando nuevas inversiones	0,35021	0,621	0,534	41,9	6,2	0,1725
Aumentando el número de trabajadores	0,86112	1,847	0,065	136,6	8,9	0,0991
Continuar con otro plan	-0,08535	-0,115	0,908	-8,2	-0,3	0,03
No sabe	2,06857	3,642	0,000	691,4	14,9	0,067
Beneficios Relativos	0,02825	0,843	0,399	2,9	3,8	1,3298

ANEXO II Solicitud de los Incentivos Estatales



GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO

CONSEJO ESTATAL DE PROMOCIÓN ECONÓMICA SECRETARÍA DE PROMOCIÓN ECONÓMICA

CEPE
Consejo Estatal
De Promoción
Económica

DOCUMENTACIÓN REQUERIDA:

A) INFORMACIÓN JURÍDICA:

- 1.- **Acta Constitutiva**, inscrita en el Registro Público de la Propiedad (**Copia certificada**) ó **Acta de Nacimiento** tratándose de Personas Físicas
- 2.- **Poder General para Actos de Administración**, del representante legal o apoderado. (**Copia certificada**)
- 3.- **Identificación Oficial** del representante legal o apoderado. (credencial del I.F.E., pasaporte o F.M.3).
- 4.- **Aviso de inicio de actividades** presentado a la S.H.C.P. (**Formato R-1**) (copia simple), y avisos modificatorios del mismo
- 5.- **Cédula del Registro Federal de Contribuyentes** de la empresa o Persona Física (copia simple).
- 6.- **Comprobante de Domicilio** del solicitante, (recibo de teléfono, luz, etc.).
- 7.- Para el caso de empresas que **ya cuentan con personal**, deberá presentar el **pago del Seguro Social** del último mes inmediato anterior, al mes de inicio de contratación de los nuevos empleos (liquidación impresa y comprobante de pago).
- 8.- **Copia de la Cédula del Contador Público.**

B) INFORMACIÓN FINANCIERA: (Documentos Firmados por el Representante Legal y el Contador que los elaboró)

- 1.- **Balance General** del último ejercicio y **Balance parcial actualizado con antigüedad no mayor de tres meses considerados a partir de la fecha de presentación de su solicitud al CEPE.** (Firmados por el Representante Legal y el Contador que los elaboró)
- 2.- **Estado de Resultados** del último ejercicio y **Estado de Resultados parcial al mismo corte del Balance parcial del punto anterior.**
- 3.- **Copia de la última Declaración Anual** así como lo(s) último(s) **Pagos Provisionales**, presentados ante la S.H.C.P. (copia simple).
- 4.- **Papeles de Trabajo** para la determinación del **Impuesto Sobre la Renta y del Impuesto al Valor Agregado** de los **pagos provisionales** que fueron **presentados** a través de **INTERNET**
- 5.- **Flujo de Efectivo proyectado** por los próximos 24 meses. (**mensualizado**)
- 6.- **Balance y Estado de Resultados Proyectados**, por los próximos 24 meses. (**mensualizado**)

C) DOCUMENTACIÓN PARA ANÁLISIS:

- 1.- **Petición Formal de Apoyos Estatales** (en hoja membretada de la empresa)
- 2.- **Cuestionario para Solicitar Apoyos Estatales** (datos completos y analíticos)
- 3.- **Programa para la Generación de Nuevos Empleos**
- 4.- **Dos Presupuestos ó cotizaciones de los apoyos solicitados a C.E.P.E.** (por cada uno de los bienes o servicios a adquirir que contengan las mismas características)
- 5.- **Programa de Capacitación y Adiestramiento** (en el caso de solicitar apoyo cubriendo los requisitos indicados)
- 6.- **Descripción amplia del proyecto, denotando antecedentes, motivos de su realización, objetivos y beneficios que se pretenden alcanzar.**
- 7.- El paso inmediato una vez autorizado el incentivo, deberá ser entregar una **fianza**.

--

PROGRAMAS DE INFRAESTRUCTURA:

El Consejo sólo autoriza recursos para obra de beneficio comunitario, (**no activos fijos ni capital de trabajo**) por lo que se autoriza la construcción de:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ° Carriles de aceleración y desaceleración ° Pavimentación de carreteras y calles. ° Empedrado de calles. ° Movimiento de tierras. | <ul style="list-style-type: none"> ° Pozos de Agua y su equipamiento ° Compra de derechos de agua ° Energía eléctrica. ° Subestaciones. |
|---|---|

CAPACITACIÓN:

El programa de capacitación deberá contener datos como:

- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ° A quién va dirigido ° Lugar donde se impartirá ° Currícula del Capacitador | <ul style="list-style-type: none"> ° Número de personas que se beneficiarán ° Materias y temas | <ul style="list-style-type: none"> ° Horas de duración ° Costo |
|--|--|--|

Para facilitar la comprensión respecto al tipo de incentivos que de acuerdo a la Ley para el Fomento Económico de Jalisco y su correspondiente Reglamento, tienen derecho a empresas de giros legales, permitidos por la Ley (**con excepción de giros relacionados con bares, cabarets, apuestas y algunos otros giros restringidos al otorgamiento de incentivos**), presentamos con propósitos informativos el siguiente cuadro:

TIPO DE APOYO SUSCEPTIBLE	UBICACIÓN DENTRO DE ZONA CONURBADA DE GUADALAJARA	UBICACIÓN FUERA DE ZONA CONURBADA DE GUADALAJARA
Donación del terreno	X	Susceptible
Aportación económica para adquisición de terreno	X	Susceptible
Aportación para infraestructura eléctrica	Susceptible	Susceptible
Aportación para infraestructura hidráulica	Susceptible	Susceptible
Aportación para infraestructura vial	Susceptible	Susceptible
Aportación para capacitación de técnicos y profesionales	Susceptible	Susceptible

"BIENVENIDO A JALISCO"

Favor de transcribir este formato en hojas membretadas de la empresa que representa.

PETICIÓN FORMAL DE INCENTIVOS ESTATALES

H. CONSEJO ESTATAL DE PROMOCIÓN ECONÓMICA P R E S E N T E .

En virtud de que ese organismo del Ejecutivo del Gobierno del Estado de Jalisco, que en coordinación con la Secretaría de Promoción Económica del propio Ejecutivo, se encarga de promover la inversión en Jalisco y de aplicar las disposiciones de la Ley para el Fomento Económico del Estado de Jalisco, me dirijo a manifestar que:

I. Soy representante legal y/o Apoderado de la empresa (marcar con "X" según el caso):

- a) Constituida legalmente ___ denominada _____
b) Por constituirse legalmente ___ que se denominará: _____

_____ ,
y que tiene o tendrá su domicilio fiscal en: _____
_____ en el Municipio de _____ Jalisco.

II. Dicha empresa tiene interés en fomentar y promover el desarrollo económico del Estado de Jalisco, a través de la realización de un proyecto de inversiones con ubicación física en el Municipio de _____ Jalisco.

La anterior descripción del Proyecto, se complementará en el correspondiente **Cuestionario de Información Básica** para solicitud de incentivos estatales, que se anexa a la presente petición, en donde se describe ampliamente el proyecto; agregando adicionalmente copia simple de los documentos, accesorios, y demás Instrumentos necesarios para su total comprensión.

III. El tipo de incentivos o estímulos que requerimos para llevar a cabo el **Proyecto de Inversión** que ahora presentamos consisten en:

(Favor de señalar el costo de cada uno de los bienes para los que solicita apoyo, tomando como base el presupuesto que el proveedor entregó, y señalar el importe de incentivos solicitado al C.E.P.E.)

IV. En caso de existir alguna duda en cuanto a nuestro proyecto de inversión, la empresa que represento podrá exponer dicho proyecto a la Dirección General de ese Consejo, si ésta lo considera necesario; de la misma forma me obligo a presentar toda la información referente al proyecto que nos sea solicitada, de tal manera que se obtenga una mayor visión y alcance del mismo.

V. Declaro "**Bajo Protesta de Decir Verdad**" que toda la información que les estoy proporcionado es verídica.

VI. Asimismo anexaré aquellos documentos, elementos o instrumentos que el Consejo Estatal de Promoción Económica, considere necesario agregar, para complementar el análisis del proyecto que se presenta.

VII. Comentarios u observaciones _____

La presente Petición de Incentivos, se realiza con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 11, 12, 14, 16 fracción I, 20 y 21, de la Ley para el Fomento Económico del Estado de Jalisco.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, solicito de la manera más atenta, se analice la presente **Petición de Incentivos**, rogando a ustedes notificarme en su oportunidad, sobre el Acuerdo que se tome, mediante la Resolución correspondiente, precisándome las acciones, términos y condiciones que deberé cumplir para gozar de los incentivos que se me otorguen.

Sin más por el momento me despido, agradeciendo las atenciones que tengan a la presente.

ATENTAMENTE

Guadalajara, Jalisco, a ____ de _____ de _____

Nombre y Firma: _____

Personalidad y/o cargo dentro de la empresa

Bibliografía

- Ayala Espino, José (1996) *Mercado, elección pública e instituciones*. México. Porrúa
- Alarcón, Alfonso (2004). “La distribución de los incentivos para la promoción económica en el estado de Jalisco, 1996-2000”. *Revista Universidad de Guadalajara*, No. 31 Primavera 2004. P.15
- Borjas, George J. (2000). *Labor Economics*. Ed. McGraw – Hill, USA
- Carrillo, Salvador. (2005) *Globalización en Guadalajara Economía formal y trabajo informal*. México. Universidad de Guadalajara, UCLA, PROFMEX, Casa Juan Pablos.
- Charmes, Jaques (1991) “Una revisión crítica de los conceptos, definiciones y estudios del sector informal” en Tokman, Víctor (comp.) *El Sector informal en América Latina*. México, CONACULTA
- Colin, A., Trivedi, P. K. (1998) *Regression Analysis of Count Data*, Cambridge University Press, United Kingdom
- De la Garza, Enrique. “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo” en Colección Grupos de Trabajo de CLACSO. Grupo de Trabajo. Trabajo, sujetos y organizaciones laborales. p.21
- De Soto, Hernando (1987). *El Otro Sendero La Revolución Informal*. México, Diana.
- Dornbusch, Rudiger. (1998) *Macoconomía*. España, McGraw Hill.
- Escobar Latapí, Agustín. (1986) *Con el sudor de tu frente: Mercado de Trabajo y clase obrera en Guadalajara*. México, El Colegio de Jalisco.
- García-Verdú, Rodrigo. (2003) *El sector de la Economía Informal en México*. México. Banco de México
- Gujarati, D. (1997) *Econometría*. Tercera Edición Mc Graw Hill
- INEGI. (2002, 2004) Encuesta Nacional de Empleo, México
- INEGI. (1994, 1996, 1998, 2000) Encuesta Nacional de Empleo Urbano, México
- INEGI. (1996, 1998) Encuesta Nacional de Micronegocios, México

- INEGI, (1998) Características Generales de la Encuesta Nacional de Micronegocios 1998, INEGI y STPS, México
- INEGI. (2002) Encuesta Nacional de Micronegocios, Tabulados 2002. México
- Knoepfel, Peter. (2003) Análisis y conducción de las políticas públicas. [México]: Institut D'Hautes Études en Administration Publique, s/f.
- Ley de Fomento Económico del Estado de Jalisco, artículo 2.
- Ley del Seguro Social (2006). Leyes Federales de México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión
- Maloney, William F. (1999) “Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectoral Transitions in Mexico”. *The World Bank Economic Review*, vol. 13, no. 2 pp. 275–302
- Mankiw, Gregory. (2000) *Macroeconomía*. España, Antoni Bosch Editor, pp. 57-67
- Parsons, Wayne. (2003) *Public Policy. An Introduction to the Theory and Practice of Policy Analysis*. Ed. Edward Elgar, Gran Bretaña.
- Parsosn (2005). Points of Departure. Ponencia en FLACSO-México abril de 2005
- Portes, Alejandro; Castells, Manuel y Benton, L.A. (eds.) (1989). *The informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Baltimore, The Johns Hopkins University Press.
- Pries, Ludger (1992). *Del mercado de trabajo y del sector informal. Hacia una sociología del empleo: trabajo asalariado y por cuenta propia en la ciudad de Puebla*. México. Colegio de México y Fundación Friedrich Ebert.
- Rendón, Teresa. y Salas, Carlos (1993). “El empleo en México en los ochentas: Tendencias y Cambios” en *Revista de Comercio Exterior*. Vol. 43, No. 8. México
- Roubaud, François. (1995) *La Economía Informal en México*. México, FCE
- Seproe (1997) Ley para el Fomento Económico del Estado de Jalisco.
- Smith, Robert. y Ehrenberg, Ronald. (2000) *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. USA, Addison Wesley Longman. pp.86-90 y pp. 144-147
- Roberts, Bryan R. (1989) “Unemployment Structure, Life Cycle and Life Chances: Formal and Informal Sector in Guadalajara” en Portes, Alejandro; Castells, Manuel y Benton, L.A. (eds.) (1989). *The informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Pp. 41-59.

- Roberts, Bryan R. (1993) “The dynamics of informal employment in México”. Bureau of International Labor Affairs. U.S. Department of Labor, Washington.
- Thomas, J. J. (1992). *Informal economic activity*. Series en LSE Handbooks in Economics. London, Great Britain, Ed. Harvester Wheatsheaf.
- Tokman, Víctor (comp.) (1995) *El Sector informal en América Latina*. México, CONACULTA, p.19
- Varian, Hal R. (1999). *Microeconomía intermedia*. Barcelona, España. Ed. Antoni Bosch.
- Winkelmann, Rainer. (2000) *Econometric analysis of count data*. Berlin, Germany, Ed. Springer-Verlag.