

EL COSTO SOCIAL DE LA MANO DE OBRA EN LA REGION CORFO-RIO COLORADO

INTRODUCCION

Las actividades productivas derivadas de la planificación del desarrollo económico se plasman en la realidad a través de proyectos de inversión, creadores de nuevos puestos de trabajo. Estos proyectos se seleccionan en base a criterios que permitan elaborar un orden de prioridades, ya que los recursos económicos son limitados. Para ello, se evalúan a nivel económico-social, contabilizando insumos y productos a sus precios de cuenta o valores reales para la economía en su conjunto (análisis costo-beneficio). El propósito perseguido con la utilización de los precios de cuenta es evitar imputar como costos o beneficios aquellos componentes del precio de mercado que sólo representan una transferencia dentro de la economía. También se pretende incorporar los efectos de los proyectos sobre el resto de la economía que no son captados por los precios de mercado de insumos y productos.

El hecho de que la mano de obra sea un recurso de producción escaso implica que su asignación a las diversas actividades productivas ha de hacerse de forma que su utilización sea óptima con respecto a la función objetivo del proceso de desarrollo. Ahora bien, la elaboración de un precio que refleja el genuino costo de crear nuevos puestos de trabajo encierra siempre mayores dificultades que la estimación para los restantes factores o bienes. Esto se debe a que el trabajo es el único recurso que es, a la vez, factor de producción en el proceso de desenvolvimiento económico y el destinatario de los logros del mismo.

El objeto del presente trabajo es estimar el salario de cuenta o costo social de la mano de obra rural a imputar en el análisis costo-beneficio de proyectos de inversión susceptibles de desarrollarse en la región del Valle Bonaerense de Río Colorado. El trabajo se divide en cuatro partes. En la primera, se describen algunas características relevantes del mercado laboral de la región que constituye el ámbito físico del estudio. La segunda corresponde a un examen de los diferentes enfoques teóricos existentes para estimar el precio de cuenta de la mano de obra. Se hace una breve exposición de cada uno de ellos y se selecciona el método a utilizar en el trabajo. En la tercera parte se presenta el análisis empírico en el cual se explicita el método de la estimación en función del enfoque teórico elegido. Se especifican los supuestos y las hipótesis que se van planteando para lograr el objetivo

mencionado. En la última parte, se presentan las estimaciones del costo social del trabajo para la región estudiada, considerando de manera especial el carácter estacional de la demanda de mano de obra.

I.- CONDICIONES LABORALES EN EL AREA DE CORFO-RIO COLORADO.

El Valle Bonaerense del Río Colorado, ámbito físico de análisis, es una zona de riego con predominio de cultivos intensivos. Sus características productivas posibilitan un análisis de alternativas de comportamiento de los trabajadores en función de la estacionalidad de la demanda de mano de obra. El valle mencionado pertenece al área de la Corporación de Fomento del Río Colorado (CORFO), un ente autárquico del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. Abarca parte de los partidos de Villarino y Patagones, con un total de 700.000 hectáreas, de las cuales 533.000 conforman la superficie de la zona de riego, actualmente en explotación; de esas 533.000 hectáreas, 143.800 tienen derecho a riego, aunque se estima que solo 70.000 son efectivamente regadas. Su desarrollo no es uniforme. El área correspondiente al partido de Villarino se caracteriza por unidades de explotación pequeñas, dedicadas principalmente a actividades de riego en cultivos intensivos, con un mejor manejo del agua. En Patagones, en cambio, las explotaciones son de mayor superficie y predominan los cultivos forrajeros. Hay un total de 1.518 establecimientos agropecuarios empadronados en CORFO, de lo cuales 1.155 no superan la superficie de 205 hectáreas (Picardi de Sastre, 1984).

En función de la tradición regional, la mayoría de la mano de obra rural trabaja en la producción hortícola. Las tareas se realizan normalmente en el campo, y durante el transcurso de las mismas, muchos de los trabajadores viven en los galpones de las chacras con toda la familia. Habiéndose desempeñado siempre en esta actividad, la mayoría de los trabajadores tienen conocimientos muy limitados de producción granaria y ganadera. Una característica particular es que el trabajador sale al campo con toda su familia, lo que condiciona el futuro de los jóvenes. A pesar de que los mandan al colegio, empiezan a adquirir desde temprana edad destreza y costumbres que los llevan, en la mayoría de los casos, a engrosar las filas de trabajadores eventuales.

Es muy bajo el porcentaje de empleos calificados, debido al tipo de producción. Gran parte de la demanda se origina en la necesidad de cubrir empleos para tareas eventuales, con un salario diario o por tanto (pago por cajón o por bolsa). Como consecuencia de ello, muchos trabajadores no realizan aportes jubilatorios, y carecen, por tanto, de protección social.

El predominio del trabajo eventual hace que no existan diferencias a priori entre los pagos a hombres o mujeres. Hay, sin embargo, una diferencia en el rendimiento relativo de los trabajadores de uno u otro sexo; las mujeres cuando llegan a determinada edad dan muestras de una mayor productividad y perciben un ingreso mayor. Entre las alternativas laborales de la mano de obra femenina está el servicio doméstico. Las mujeres que optan por este tipo de actividad, lo hacen por encontrarse limitadas por factores generalmente de tipo familiar y, por lo tanto, conforman un mercado independiente.

Durante la época de cosecha se llega al empleo pleno y el precio de los servicios de la mano de obra es función del precio del producto agropecuario y de la urgencia, determinada por la perecibilidad del producto y/o su necesidad de elaboración. Fuera de la época de cosecha, la demanda de trabajo se reduce. Se produce desempleo estacional de mano de obra agrícola, como así también agroindustrial, puesto que en este sector también se reduce la actividad.

Por último, se suelen distinguir entre los participantes en el mercado de mano de obra las categorías siguientes:

Trabajadores permanentes: Contratados por un sueldo mensual o, en algunos casos un porcentaje de la producción, viven generalmente con sus familias en el establecimiento donde trabajan.

Inmigrantes golondrinas: Llegan a la zona para la época de cosecha y cuando ésta termina regresan a su lugar de origen. Constituyen mano de obra especializada en la tarea de cosecha que no implica calificación, pero sí cierto entrenamiento para poder desarrollarla.

Medieros: Aportan a la producción algunos insumos y reciben un porcentaje de la venta. Por lo general, participan el propietario de la tierra y el trabajador. Este último aporta su trabajo y el de su familia, contrata mano de obra y en algunos casos pone también los insumos.

Arrendatarios: Alquilan tierra para producir por un monto prefijado o un cierto porcentaje de la producción. Actúan como demandantes de mano de obra, sobre todo para desmalezar y cosechar.

Galpones de empaque: Acopiadores hortícolas que demandan trabajadores permanentes y temporarios.

Empresas Agroindustriales: Demandantes de mano de obra permanente y eventual.

Contratistas: Alquilan los servicios de maquinaria de su propiedad (preparación de suelos, siembra, cosecha) por un determinado monto o un porcentaje de lo facturado en ventas. Son también demandantes de mano de obra calificada.

Productores agropecuarios: Dueños de unidades de producción. El productor que se dedica al cultivo de cereales y ganadería demanda poca mano de obra.

Por lo general, contrata personal permanente. Cuando necesita realizar tareas específicas (regar, vacunar, cosechar) emplea trabajadores calificados o especializados en esas tareas. El productor hortícola, de manera especial, genera una fuerte demanda de trabajadores, principalmente para la cosecha.

II. CONDICIONES TEÓRICAS

¿Qué pierde el resto de la economía cuando un trabajador es empleado en un proyecto?. ¿Qué recursos humanos o materiales sufren una reducción como resultado del insumo de trabajo para el proyecto?.

El efecto inmediato es privar de los servicios de éste al resto de la economía. Pero la cantidad de mano de obra disponible puede aumentar, mediante la inversión, como consecuencia o reacción a un aumento de la demanda (Dasgupta, Sen y Marglin, 1972, pág 63).

La oferta de mano de obra no calificada es función de la tendencia de crecimiento demográfico. Más allá del corto plazo, la mano de obra calificada puede aumentar a expensas de la mano de obra no calificada, mediante la inversión apropiada en enseñanza y capacitación (Dasgupta, Sen y Marglin, 1972, pág 63). Sin embargo, sea cual fuere el grado de capacitación que un trabajador recibe durante el desarrollo de un proyecto, su costo como insumo depende de su capacitación al momento de incorporarse a él; eso es lo que se retira del resto de la economía.

Otro punto a considerar es el siguiente: en determinados países, donde la oferta de mano de obra en el sector rural es relativamente abundante, el producto marginal del trabajo es prácticamente nulo. La transferencia de mano de obra rural a otro sector productivo no provoca en el marco de esta hipótesis pérdidas significativas en la producción agropecuaria. Por otra parte, la productividad marginal de la mano de obra y por consiguiente el salario de cuenta puede variar de una estación a otra, sobre todo en el caso de proyectos agropecuarios. También hay que tener en cuenta la distribución especial de la fuerza de trabajo. La demanda de un proyecto puede inducir a procesos migratorios susceptibles de modificar en el corto plazo la situación del mercado de trabajo a nivel regional.

Refleja entonces el salario de mercado el costo de oportunidad de la mano de obra? Es el valor económico del producto perdido correctamente medido por el precio de mercado? Mientras los salarios efectivamente pagados constituyen un costo desde el punto de vista privado de quien los paga, pueden no constituir un costo desde el punto de vista de la economía en su conjunto.

El propósito perseguido en la evaluación de proyectos con el uso de los precios de cuenta es evitar la contabilización de aquellos componentes del precio de mercado que solo representan una transferencia dentro de la economía. Asimismo-

mo, se pretende contabilizar las externalidades del proyecto sobre el resto de la economía que no son captadas por los precios de mercado (Schenone, 1974, p. 27). Recordemos que si bien la mano de obra se considera generalmente un servicio y no un bien, se le aplican los principios de la determinación de los precios de cuenta utilizados para los bienes.

El analista debe considerar las repercusiones del proyecto sobre el resto de la economía. El proyecto puede:

1. Originar el desplazamiento de mano de obra de otros usuarios. Hay que considerar pues, la producción que se pierde si son requeridos para trabajar en el proyecto. Como esta situación suele darse con trabajadores relativamente calificados, en la práctica es razonable suponer que se les está pagando a tales trabajadores un salario competitivo que refleja su producto marginal y, por ende, su valor económico.

2. Es susceptible de estimular la inserción de los trabajadores en el proceso productivo. La situación donde se refleja con especial nitidez este tipo de repercusión es aquella en la que los trabajadores estaban desocupados. En este caso, puede ser razonable suponer que la producción que se omitirá es prácticamente cero. Sin embargo, un trabajador no está dispuesto a suministrar su trabajo por menos de un salario mínimo; por ello, será más apropiado considerar un salario de cuenta positivo.

3. El proyecto puede provocar el ingreso de mano de obra desde el exterior. La contratación de trabajadores en el exterior tiene un costo económico equivalente al salario que se les paga. Además, si se produce drenaje de divisas, este debe ser valuado a su precio sombra.

¿Como se establece el precio de cuenta en cada caso?

1. El retiro de mano de obra de otros usuarios permite tomar como precio de cuenta el salario que estaban percibiendo. Este salario refleja también la disposición de otros proyectos a pagar por esa mano de obra. Si el mercado es relativamente libre, se está retribuyendo al factor por su productividad marginal y su valor económico es el valor del producto marginal por él generado (Dobb, Galenson y Leibenstein, 1950). Según Harberger (1972, p. 157), el precio de cuenta de la mano de obra es igual al precio de reserva o precio de oferta del trabajador. Este representa el salario mínimo por el cual el trabajador está dispuesto a ofrecer sus servicios. En el caso de la mano de obra que se retira de otros usuarios, el salario que estaba percibiendo en el empleo anterior sería igual o muy cercano a su precio de oferta. Si los salarios se mantienen artificialmente elevados por medio de una legislación sobre salario mínimo o por la existencia de una entidad sindical fuerte, el enfoque anterior estaría sobreestimando el precio de cuenta. En la práctica, si la demanda de mano de obra por el proyecto es relativamente pequeña en compara-

ción con la oferta total, la mano de obra sindicada es libre en todos los aspectos, especialmente si no se restringe la cantidad ofrecida en el mercado, y por fin, si el mercado no está muy distorsionado, resulta razonable utilizar el salario de mercado como precio de cuenta del trabajo.

2. La "producción" de trabajadores adicionales se da en cuatro situaciones específicas: a) el empleo de trabajadores anteriormente desempleados, b) el aumento de productividad de trabajadores anteriormente subempleados, c) el empleo urbano de trabajadores rurales y d) el empleo calificado de trabajadores no calificados.

2.a.- El costo básico de un trabajador anteriormente desempleado sería aparentemente igual a cero, porque al estar desempleado, su producto marginal anterior es igual a cero. Esta fue la fuente del clásico salario de cuenta cero: la sociedad no renuncia a nada para ganar un trabajador más. Según Irving el debate sobre la naturaleza del subempleo y del desempleo rural, en especial, se inició en la década del cincuenta, considerando al desempleo rural como fuente de recursos para el sector urbano. Nurkse (1957) reconoce la existencia de un desempleo disfrazado en el sector rural y sostiene que el costo de oportunidad de extraer un trabajador de la agricultura es cercano a cero. Su punto de vista es consistente con el concepto de oferta ilimitada de mano de obra, advertida y analizada por Lewis en 1954. Este problema fue discutido años después, principalmente por Schultz (1964). Se analizó más profundamente su característica estacional, razón por la cual el producto marginal igual a cero como teoría fue abandonado. Según Sen (1966), el subempleo existe en el sentido de que el trabajador rural puede retirarse provocando solo una pequeña pérdida en la producción anterior. Esto implica que existe desempleo marginal de horas de trabajo más que de trabajadores. (Irving, 1978).

En conexión con este tema se pueden formular las siguientes preguntas (Hansen, 1978): Necesita un desempleado incrementar su consumo calorífico si comienza a trabajar? Se estima que el consumo de calorías se eleva cuando una persona previamente desocupada comienza a trabajar. Si es así, la sociedad debe invertir en un consumo adicional.

¿Estará dispuesto a trabajar si renuncia a su tiempo libre y no se le paga por su trabajo? ¿No tiene un costo el sacrificio involucrado en todo trabajo?. Existe un nivel mínimo de salario, denominado salario de reserva o precio de oferta (Haberger, 1972; Schenone, 1974) por debajo del cual el trabajador no está dispuesto a trabajar. Este nivel mínimo depende de varios factores. En primer lugar, del ingreso que está percibiendo en forma de transferencias, ya sea por su participación en el ingreso familiar o a través de pagos de bienestar social. Según Schydrowsky (1976), el salario de cuenta será en este caso igual a su precio de oferta menos lo

que ya estaba recibiendo, o bien, en el caso de que fuera él el que realiza una transferencia a un tercero, precio de oferta menos el monto que transfiere. En segundo lugar, depende de las expectativas que abriga respecto a empleos alternativos aceptables (Harris y Todaro, 1970; Piñera, 1976; Harberger, 1972). Harris y Todaro desarrollaron un modelo en el cual la migración constante de trabajadores rurales al sector urbano a pesar de existir desempleo, es una consecuencia de la diferencia de salarios entre el sector tradicional y el protegido, así como la probabilidad de obtener empleo en el sector protegido. Piñera plantea la disposición del trabajador a afrontar los costos de la búsqueda de un trabajo mejor. La existencia de mercado de libre entrada implica que el desempleo es voluntario y un resultado del proceso de buscar trabajo. El salario de reserva depende asimismo de la escala de preferencias del trabajador entre la ocupación y el tiempo libre (Squire y Van Der Tak, 1980); se relaciona igualmente con su responsabilidad familiar. Según Ramos (1976) existen diferentes precios de oferta en el mercado de trabajo en función de la responsabilidad familiar de cada trabajador.

Por otra parte, cada uno de los factores mencionados se vincula con el sistema cultural dentro del cual ha de operar el proyecto. Debido a todo lo anterior, es muy difícil, prácticamente imposible, ofrecer alguna orientación respecto a los valores razonables que han de asignarse al precio de cuenta en cada uno de los casos considerados. Schenone (1974) propone estimar el precio de cuenta en función de una variable proxi: el salario en su empleo anterior o el salario pretendido por un determinado trabajo. Por lo tanto, aunque la sociedad puede asignarle un valor menor o incluso negativo a la desutilidad del esfuerzo (debido a los trastornos políticos que a menudo crean los desempleados y a los costos de bienestar social), deberá imputarse por lo menos el salario de reserva. Por último, ¿constituye el salario de mercado correspondiente a un proyecto un estímulo para gastar más en consumo, retirando así recursos a otros usuarios?. En el caso afirmativo, el mayor consumo del trabajador puede tener una repercusión negativa sobre el ahorro y la inversión global, razón por la cual su costo social es positivo. Varios autores han sostenido (Little y Mirrlees, 1973; Dasgupta, Sen y Marglin, 1972; Squire y Van Der Tak, 1980) que, dado que la tasa de acumulación del capital en los países en desarrollo es insuficiente para lograr el crecimiento económico deseado, todo aumento del consumo deberá ser desestimulado. Por ello, para estimar el costo social de la mano de obra prefieren abordar el tema considerando los efectos de un aumento del empleo sobre el consumo. Derivan el precio social del trabajo sumando al costo de oportunidad el costo que surge de suponer que el consumo es una actividad distorsionada y que los proyectos tienen el efecto de aumentarlo porque aumentan los pagos totales de salarios en la economía. El consumo generado por el empleo del ingreso del trabajador contratado no es un beneficio social puro, ya que dismi-

nuye el volumen potencial de ahorro. Como el ahorro actual permite mayor consumo futuro, un nivel más elevado de empleo tenderá a disminuir el consumo futuro, pues con la intensificación del uso del trabajo caerá la proporción ahorrada por unidad de producto. En este sentido, la disminución de las posibilidades de crecimiento a largo plazo no resulta nulo el costo social de un empleo que se crea, aunque su costo alternativo sea cero.

2.b.- El costo de transformar una persona semiempleada en un trabajador plenamente empleado, es el costo para la sociedad de renunciar a lo que estaba produciendo. En el caso de trabajadores agrícolas, el costo de oportunidad de la mano de obra no calificada varía desde el salario de reserva en la estación inactiva hasta el pleno salario de mercado en la época de siembra o cosecha. En la teoría de Little y Mirrlees (1974), basada en el supuesto de que el trabajador gasta todo su ingreso, el costo social de la mano de obra corresponde a la suma de la productividad marginal que se omite en el empleo anterior y el aumento del consumo que resulta de la diferencia de salarios que recibe, ponderado por un factor que mide el valor del consumo en términos del ahorro. Este enfoque implica la imputación de un costo social superior al que se estimaría bajo las premisas de otros autores. Esta teoría es susceptible de aplicación al caso del empleo por el proyecto de trabajadores anteriormente empleados, si el nuevo salario es superior al anterior y al caso de un trabajador desempleado. Sin embargo, este enfoque ha sido muy criticado por el hecho de que procura corregir el precio de la mano de obra para que refleje la escasez del capital. Si el capital es el factor escaso en los países en desarrollo, a nuestro juicio, es su precio el que debería corregirse y no el de la mano de obra.

2.c.- El costo de transformar un trabajador rural en un trabajador urbano es el costo de la migración. El costo social de la mano de obra es inferior al salario de mercado por el desempleo existente y la dualidad de la economía. El proceso de reasignación de trabajadores parte del sector rural y/o tradicional (urbano no protegido) y se dirige al sector urbano industrial. Ya que éste es de mayor productividad, habrá un aumento global de la producción. Aunque no haya desempleo, el costo social será menor que el salario corriente, pues la pérdida de producción se da en el sector menos eficiente. Sin embargo, el costo de transformar un trabajador rural en urbano es el costo de la migración, que es superior al salario que ese trabajador estaba percibiendo. Esto surge del hecho de que es muy probable que más de una persona emigre a la ciudad por cada uno que encuentre empleo; por lo tanto, el costo de la migración es mayor que el costo de proporcionar los servicios de vivienda, electricidad, educación, salud, etc. para el migrante que va a tomar el puesto. En resumen, el costo adicional de proporcionar servicios sociales no solo para la persona empleada, sino para los migrantes, debe considerarse como parte de los costos económicos marginales de producir un año hombre más de mano de obra en la esfera urbana.

Esta reflexión fue una contribución interesante para la definición del costo social de la mano de obra que surgió de los trabajos de Todaro (1969) sobre migraciones y desempleo urbano. Este trabajo explicita los mecanismos de migración interna y de generación de desempleo urbano en las economías menos desarrolladas. La aparente irracionalidad de la continua migración campo-ciudad, con la presencia de desempleo urbano, era algo no muy claro para los economistas. El objetivo del modelo era explicitar las causas del amplio contingente de mano de obra desempleada en los centros urbanos, perfeccionando las ideas vigentes del que la migración era fruto exclusivo de la diferencia de salarios. El modelo comprende dos sectores: el urbano protegido y el sector rural; también toma en cuenta un sector intermedio urbano tradicional no protegido. La migración responde a la diferencia de salarios. La tasa de desempleo urbano, que se supone constante, funciona como una fuerza reguladora de ese flujo. Dada la diferencia de salarios, algunos trabajadores prefieren emigrar permaneciendo desempleados u ocupados en el sector tradicional esperando una vacante en el sector protegido (Todaro; 1969, p.138). La decisión final de emigrar estará en función de la probabilidad de obtener el empleo y esa probabilidad es función directa de la tasa de creación de empleos. Harris y Todaro (1970) desarrollaron otro modelo en base al anterior para demostrar que la política económica dirigida a generar oportunidades de trabajo urbano a través del uso de los precios sombra no conduce a un aumento del bienestar y puede causar un aumento del desempleo. En este enfoque, mas de un trabajador emigrará ante la posibilidad de un nuevo puesto de trabajo en el sector industrial. Por lo tanto, el costo de oportunidad de un trabajador industrial excederá el producto marginal de un trabajador agrícola. Harberger (1972, cap. 7) adopta los lineamientos generales del modelo de Todaro, pero rechaza la idea de que el costo de oportunidad de la mano de obra corresponda al salario rural. Opina que en caso de producirse migración, el salario del sector no protegido es la mejor medida del costo de oportunidad. Su argumento gira en torno a que los salarios en el sector no protegido en áreas urbanas son sustancialmente mayores que los correspondientes al mismo tipo de trabajo en el sector rural del cual fluye la migración. A pesar de ello, no se produce un éxodo total debido a que en el sector rural el costo de vida es muy diferente al del urbano y, por lo general, el trabajador marginal es indiferente entre el salario urbano y el rural. Por lo tanto, el costo de oportunidad de un proyecto en el área rural es el salario vigente en el área, mientras que el de un proyecto urbano corresponde al salario en el sector no protegido. No habrá migración si el precio de oferta del migrante no fuera como mínimo igual al salario del sector urbano no protegido. Si todos los sectores urbanos están protegidos, el salario no protegido no puede actuar como regulador de la migración. Si el salario mínimo es lo suficientemente elevado como para atraer un flujo migratorio, aún en condiciones de al-

to desempleo, habrá una tasa de desempleo consistente con la tasa de creación de empleos que actuará como freno (Harberger, 1972, p. 168). En síntesis, Harberger enfatiza el costo social como el precio de oferta, mientras que Todaro considera el valor del producto marginal sacrificado.

2.d.- Por último, el costo de transformar un trabajador no calificado en calificado implica costos de capacitación para el proyecto, compensados por los mayores beneficios que como consecuencia de ello recibirá. El precio de cuenta de la mano de obra depende de su capacitación al momento de ir a trabajar en él. Cuando se contrata un trabajador no calificado para un proyecto, se reduce la disponibilidad de mano de obra no calificada para el resto de la economía y el insumo neto para cada año es un año hombre de servicios de mano de obra no calificada (Dasgupta, Sen y Marglin, 1972, p. 64). El costo de transformar un trabajador no calificado en un trabajador calificado es el costo de su capacitación. Este costo no se contabiliza cuando lo realiza la sociedad a través de la formación que ofrece a todos los trabajadores, y no solo a los que van a trabajar al proyecto. Sin embargo, cuando el costo de la capacitación lo sufraga el proyecto, se cuenta automáticamente como parte de los costos. Los beneficios se captan en forma de una mayor productividad del trabajador mientras está empleado en el mismo. No obstante, una vez que el trabajador abandona su empleo, la capacitación se convierte en una externalidad cuyo beneficio es captado fuera del proyecto. Como regla general, el costo de la capacitación debe reducirse en el valor actualizado neto de la productividad adicional del trabajador desde el momento en que abandona su puesto hasta la jubilación. Puede dejarse de lado esta externalidad si se supone que el proyecto absorbe trabajadores igualmente calificados que recibieron su capacitación en otro lugar dentro de la economía. En el caso de un proyecto que origina la necesidad de incorporar trabajadores desde el exterior, el salario de cuenta básico es la remuneración que se le paga. Se añade como costo una prima por concepto del valor adicional económico de las divisas que se supone al trabajador ahorra y remite fuera del país.

A la luz del análisis anterior se pueden distinguir tres métodos de estimación del salario sombra. En primer lugar el método de costo de oportunidad, el precio sombra a utilizar representa la producción que el trabajador deja de generar en su empleo anterior. En segundo lugar, el método del precio oferta, la existencia de mercados de libre entrada implica que el desempleo existente es voluntario y un resultado de la búsqueda de trabajo. Dado que los desempleados no se incorporan al mercado de libre entrada, presumiblemente el salario en éste está por debajo del precio de oferta. Trabajar en un proyecto implica tiempo y esfuerzo, los que tienen un valor que respresenta el salario de reserva o precio de oferta de esa mano de obra. En tercer lugar, el método del costo social, se basa en que los proyectos son un medio que dispone el gobierno para modificar la tasa de ahorro. Por ello, incorpo-

ran al precio del trabajo expresado por su costo de oportunidad, los valores relativos del ahorro y del consumo; la importancia relativa del consumo corresponde a los distintos niveles de ingreso. El salario sombra se estima, por lo tanto en función de los tres componentes: a) costo directo de oportunidad; b) costo indirecto o efectos sobre la tasa de ahorro; y c) efectos redistributivos expresados como ganancia neta.

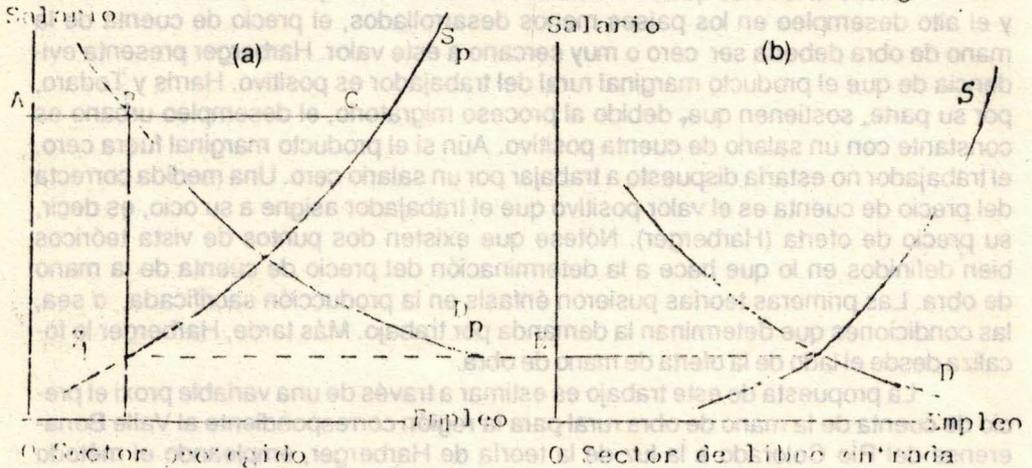
Existió la idea de que con la alta densidad de trabajo en los sectores rurales y el alto desempleo en los países menos desarrollados, el precio de cuenta de la mano de obra debería ser cero o muy cercano a este valor. Harberger presenta evidencia de que el producto marginal rural del trabajador es positivo. Harris y Todaro, por su parte, sostienen que, debido al proceso migratorio, el desempleo urbano es constante con un salario de cuenta positivo. Aún si el producto marginal fuera cero, el trabajador no estaría dispuesto a trabajar por un salario cero. Una medida correcta del precio de cuenta es el valor positivo que el trabajador asigne a su ocio, es decir, su precio de oferta (Harberger). Nótese que existen dos puntos de vista teóricos bien definidos en lo que hace a la determinación del precio de cuenta de la mano de obra. Las primeras teorías pusieron énfasis en la producción sacrificada, o sea, las condiciones que determinan la demanda por trabajo. Más tarde, Harberger lo focaliza desde el lado de la oferta de mano de obra.

La propuesta de este trabajo es estimar a través de una variable proxy el precio de cuenta de la mano de obra rural para la región correspondiente al Valle Bonarense del Río Colorado a la luz de la teoría de Harberger, empleando el método propuesto por Schenone.

El precio de oferta, definido por Harberger como el costo social del trabajo, representa el salario mínimo por el cual un trabajador está dispuesto a emplearse. Este implica el sacrificio involucrado en entrar a una determinada categoría de la fuerza de trabajo. Por lo tanto, ésta y sólo esta parte del salario indica el verdadero costo para la sociedad (Schenone, 1974, p. 14). Como se dijo al principio, la idea de un salario de cuenta distinto del salario de mercado está asociada al fenómeno del desempleo. Caso contrario, ambos coincidirán. Dada la coexistencia de mercados de libre entrada con mercados con salarios fijados exógenamente, es necesario analizar la razón por la cual hay desempleo habiendo un mercado en el cual el salario se ajustaría hasta que estos trabajadores fueran empleados. Llama la atención por qué no se produce la incorporación de los desempleados al mercado de libre entrada. No existe una oferta ilimitada de trabajadores al salario de subsistencia. Los desempleados no se incorporan a dicho mercado porque el salario está por debajo del mínimo que ellos consideran aceptable, es decir, está por debajo de sus precios de oferta. Trabajar en un proyecto implica sacrificios que tienen un valor definitivamente positivo y, como mínimo, igual al salario del sector protegido. Gráfica-

mente, si D_p y S_p representan la oferta y demanda de trabajo en el sector protegido (Fig. 1a) en el cual el salario real es OA , a ese nivel de salarios hay un volumen de desempleo igual a BC . Dado que existe un mercado no protegido (Fig. 1b) en equilibrio, el precio de oferta de los desempleados o mínimo salario por el cual están dispuestos a trabajar, representados por los puntos a la derecha de Z en la función S , es superior al salario del mercado libre.

Figura 1



Si se desarrolla un proyecto en cualquiera de los sectores, hará que D_p o D se desplacen a la derecha. El costo social de los nuevos puestos de trabajo estará representado por el salario del sector no protegido ya sea que la mano de obra provenga total o parcialmente de este sector. Esto es consecuencia de que el mercado no protegido es de libre entrada, por lo que el equilibrio entre los mercados asegura que OE (salario en el sector no protegido) es igual a OZ (mínimo salario que los desempleados están dispuestos a aceptar para incorporarse a un proyecto (Schenone, 1974, p. 29).

Al valorar la incorporación de un trabajador al proyecto, el precio de cuenta contiene, en caso de haber estado anteriormente empleado, el valor del producto marginal. Si estaba desempleado voluntariamente su precio de reserva es superior al salario de mercado, su precio de cuenta es el salario mínimo que está dispuesto a aceptar, conociendo de antemano el costo de la búsqueda (Squire y Van Der Tak) y la probabilidad de encontrarle (Harris y Todaro). Tomar como precio de cuenta el producto perdido en el empleo anterior es una simplificación demasiado fuerte en algunos casos (Harberger, 1972). El verdadero valor está entre el precio de oferta y el salario de mercado que le pagará el proyecto; de otra manera, no aceptaría el

cambio. El salario mínimo aceptable para cada trabajador estará en función de su preferencia entre trabajo y ocio, de la responsabilidad familiar y de las transferencias que recibe de terceros. El salario de reserva refleja el verdadero valor económico, ya que el producto perdido en el caso de un trabajador ya empleado es fácil de definir, pero el costo de oportunidad para la sociedad no es generalmente solo el producto perdido, sino también la demanda de recursos económicos que hará en función del nuevo trabajo que consiga. Por qué un trabajador cambia de trabajo? Porque el nuevo empleo implica tener una renta pura o porque está dispuesto al mayor sacrificio que implica la percepción de un salario mayor. En estos casos, el precio de oferta está entre el salario de mercado en el nuevo empleo y el que recibía en su trabajo anterior. Si el acceso al mercado de trabajo es libre, los trabajadores empleados estarán siendo retribuidos por su contribución al producto marginal, que es lo que la economía pierde cuando el trabajador es atraído por otro proyecto de inversión. En este caso, el valor del producto marginal es igual al precio de oferta del trabajador.

El numerario que se utiliza en este trabajo es el adoptado por Harberger: precios de cuenta internos. En caso de tomar como unidad de cuenta los precios en frontera, se debería transformar el precio de oferta a precios internos en su equivalente a divisas.

III. METODO DE ESTIMACION

La estacionalidad en la demanda de mano de obra genera la necesidad de estimar para el área estudiada dos precios de cuenta para el factor trabajo. Uno, igual al salario de mercado en los meses de mayor actividad productiva y otro, para la temporada invernal en la que la demanda de trabajo disminuye. Durante los meses en los que la actividad agrícola en la zona es intensa y se verifica pleno empleo de la mano de obra regional (diciembre a abril), el salario de reserva es igual al salario de mercado. Una hipótesis suficientemente fuerte que sustenta el supuesto de pleno empleo, sobre todo de febrero a abril, es la inmigración a la zona que se observa en la época de cosecha. Agroindustria, productores cebolleros y tomateros, así como los galpones de empaque, compiten en el mercado por la misma mano de obra. En cambio, en temporada baja se observa subempleo de mano de obra; por lo tanto, el precio de cuenta difiere del salario de mercado. Por ello, será necesario estimar el precio de oferta de la mano de obra durante ese período.

Como el precio de cuenta de la mano de obra no es un parámetro observable directamente en el mercado, se estimará a través de una variable proxy: el precio de oferta de la mano de obra. Este se define como el salario mínimo que los trabajadores están dispuestos a aceptar como remuneración por el sacrificio que implica

entrar a una determinada categoría de trabajo. Por ello, es necesario identificar el sector en el que el salario pagado al trabajador no calificado no tiene o tiene menos componentes de renta pura, o sea, el sector en el que es más probable que los trabajadores estén percibiendo sólo su precio de oferta.

Teóricamente, el análisis debiera basarse en el mínimo salario que una persona juzgara aceptable y no en remuneraciones observadas en el mercado. Sin embargo, en la medida que el dato conceptualmente más apropiado no se encuentre disponible, deberán utilizarse aquellos observados en el mercado, procurando purificarlos de sus componentes de renta tanto como sea posible (Schenone, 1974).

Otra condición a cumplir es no utilizar datos promedio. Si se desea estimar el precio de cuenta eliminando los componentes de renta, se debe proceder con datos del trabajador marginal típico, más bien que con datos promedio de todos los trabajadores "...no se pueden utilizar datos agregados, ni datos obtenidos de efectuar el cociente entre el total de los salarios y el número de obreros en las actividades pertinentes" (Schenone, 1974, pag. 1). Según Harberger, una vez que el sector no protegido ha sido identificado, es un muestreo entre los trabajadores de ese sector el que debe proveer la información necesaria. La población marginal, trabajadores eventuales o permanentes, son los que están ubicados en el tramo más bajo de la curva de oferta.

En base al supuesto de que existe desempleo estacional, se planteó en un principio la hipótesis de que los trabajadores marginales de la zona emigraban a la ciudad más cercana durante el período invernal (temporada baja) y regresaban para trabajar en la cosecha. Esta mano de obra se diferencia claramente de los trabajadores golondrina, que también ingresaban a la zona para la cosecha. Se trata de residentes en el área de CORFO que optan por la alternativa de trabajar en la ciudad durante el período en el que el salario en la zona disminuye como consecuencia de la caída de la demanda de trabajo. El costo de oportunidad para estos trabajadores, durante algunos meses, es el salario en el sector urbano. Para los trabajadores golondrina, en cambio, el costo de oportunidad es el salario al que pueden acceder trasladándose de sus lugares de origen a la zona de CORFO, durante los meses de cosecha. De cumplirse esta hipótesis, el salario de cuenta sería igual al salario urbano de las respectivas categorías de trabajadores. Si no hay emigración en masa de CORFO a la ciudad, habrá trabajadores que tendrán un precio de oferta superior o cercano al salario urbano. Por ello, no están dispuestos a enfrentar los costos que implica el traslado a la ciudad en relación a la diferencia en los salarios esperados. Para verificar la hipótesis mencionada se recurrió a la Bolsa de trabajo de Bahía Blanca, en base al supuesto de que el mercado de trabajo más importante y cercano era el de esta ciudad. Según la información obtenida, el ingreso de trabajadores de la región CORFO muestra una tendencia relativa similar a la de otras zonas

rurales aledañas a Bahía Blanca, de características productivas disímiles (caso Dorrego: zona agrícola-ganadera). Por lo tanto, debido a ello y a la inseguridad respecto de si se trata de inmigrantes definitivos o transitorios, la ambigüedad de los resultados nos ha llevado a concluir que no se puede, a priori, tomar el salario mínimo del sector urbano tradicional como representativo del costo de oportunidad de la mano de obra en CORFO. Se resolvió por ello consultar a quienes conocen la zona.

En CORFO, ente de desarrollo regional, tanto intendentes de riego como técnicos y extensionistas coincidieron en que no es válida para la zona la hipótesis de que la mano de obra de la región trabaje durante la temporada alta en CORFO y luego vaya a la ciudad a ofrecer su trabajo, retomando nuevamente para la cosecha. Por lo tanto, los datos de la Bolsa de trabajo estarían indicando que, dadas las oportunidades laborales que existen en la zona CORFO como en otras áreas de características análogas, se produce migración de las zonas rurales a los centros urbanos. Sin embargo, a los fines de nuestro análisis, estos movimientos no son significativos, ya que solo interesa el caso de migración estacional. Por ello, se decidió entrevistar a los productores mismos de la zona para conocer exactamente que tipo de actividad ejercen durante el período del año en consideración. Así se obtuvo un marco general de las características específicas de la zona en ese período y de la estructura del mercado laboral, que sirvió para cotejar y completar la información disponible. Se supo que la actividad en temporada baja de mayor demanda de mano de obra es el embolsado de cebolla, remanente aún no comercializado, que se extiende hasta el mes de agosto. Septiembre es el mes más crítico para encontrar trabajo, las tareas rurales durante este período tienen escaso requerimiento de mano de obra.

Las entrevistas a los productores se completaron con una encuesta directa a los trabajadores para obtener información acerca del precio de oferta. Se consideró la alternativa de hacer un censo o trabajar en base a una muestra. La primera resultó imposible pues no existen registros que permitan hacerlo. Por otra parte, el hecho de trabajar en base a una muestra genera la necesidad de conocer el tamaño de la población, su media y varianza. En el caso que nos ocupa, la población objeto de análisis es la correspondiente a salarios de reserva en la región.

Como a priori parece imposible que existan registros sobre esta variable, se pensó en una encuesta directa a hogares, de forma que, a través de una muestra piloto, se pudieran estimar los parámetros necesarios para calcular el tamaño óptimo de una muestra representativa. Sin embargo, el problema que se presentó fue que proceder en base a encuestas a hogares implica acotar la información a los trabajadores que viven en el pueblo. Se buscó una segunda alternativa y surgió la posibilidad de hacerlo a través de la información del Programa Alimentario Nacional (PAN) que abarca a los trabajadores que conforman el estrato de menores recursos

y que a su vez, dado el compromiso que existe entre el beneficiario y los responsables del Programa, ofrece la posibilidad de obtener respuestas que merecerían mayor confianza.

Considerando que no existen datos del parámetro a estudiar en los registros de los encargados del PAN, se tomó al azar una muestra piloto de tamaño igual al 5 % de la población de beneficiarios para hacer una encuesta con el objeto de obtener los valores del precio de oferta de la población económicamente activa dentro de las familias beneficiarias. La información obtenida respecto al salario de reserva o salario diario en 19 día de trabajo por mes se mensualizó para que sea compatible con el salario del trabajador permanente. La encuesta suministró de esta manera los datos del salario de reserva del trabajador de la zona. Pero era necesario considerar otros costos implícitos en la contratación de un individuo por un proyecto y analizar si todos ellos se deben incluir como parte del costo social del trabajo (jubilación, aportes previsionales, traslado, etc.). Los gastos sociales se excluyen como costos, ya que se supone que el Estado debe realizarlos esté el trabajador con o sin trabajo (salud, educación, mantenimiento del orden público, etc.). Los aportes jubilatorios son un costo real para el empleador, pero al estar considerando el precio de oferta del trabajador no se incluyen, ya que al ser un salario postergado en el tiempo a un plazo muy distante, su valor actualizado no es relevante y constituye una transferencia en el tiempo del proyecto al sector laboral. El resto de aportes previsionales tampoco se incluyen, ya que también se consideran una transferencia. Los trabajadores rurales permanentes y los que trabajan en carácter de empleados permanentes en los galpones de empaque o en las agroindustrias reciben salario familiar. En estos casos, el salario revelado en la encuesta contiene el monto que reciben por este concepto y es este el que se toma para estimar el salario de cuenta. Por otra parte, los costos implícitos en la contratación de un trabajador:

servicios de vivienda, alimentación y traslado deben adicionarse al salario de reserva, ya que implican un costo social directo por la utilización de recursos reales. Hechas la correcciones pertinentes a la muestra piloto, se obtuvo la información necesaria para estimar el desvío estándar de la población de salarios de reserva, parámetro que permitió calcular el tamaño óptimo de una muestra representativa de dicha población.

IV. PRECIO DE CUENTA DE LA MANO DE OBRA EN EL AREA DE CORFO-RIO COLORADO

El tamaño óptimo de la muestra representativa para estimar el precio de cuenta de la mano de obra en el área de CORFO-RIO COLORADO, calculada en

función de los datos de una muestra piloto, determinó la necesidad de obtener 65 valores del salario de reserva. Para elaborar esa información, se resolvió hacer encuestas a los beneficiarios zonales del PAN, el primer día de entrega de cajas, suponiendo que su presentación es totalmente aleatoria. El número de cuestionarios distribuidos en cada lugar fue proporcional a la cantidad de cajas entregadas. La muestra se amplió a 87 valores de precios de oferta por el hecho de haber, en algunas familias, más trabajadores, o bien porque algunos, además del salario percibido como trabajador eventual, revelaron el salario mínimo aceptable en un empleo permanente. Es interesante destacar que el precio de oferta de los desempleados y el salario de trabajadores marginales empleados observados en la encuesta no presentan gran divergencia, siendo el precio de oferta cercano al valor del salario percibido por la mano de obra marginal regional. Se tomaron salarios de mercado de trabajadores marginales en empleos permanentes y eventuales, y salarios esperados a precio de oferta para un trabajo permanente de los no empleados, como pertenecientes a la misma población. Para verificar la consistencia de este supuesto se hizo un test de hipótesis, con el que se comprobó que el procedimiento era correcto. Se mensualizaron los salarios como se hizo en la muestra piloto y se calculó el valor medio y el desvío standar.

El salario de reserva promedio de la zona resultó A 71,82 con un 99 % de seguridad de que este no difiere en más/menos 10 % del promedio del precio de oferta de la población marginal. El promedio o valor medio representa una estimación del precio de cuenta de la mano de obra no calificada, pero al imputarlo como costo social para todos los trabajadores se estarían contabilizando rentas puras. Por ello, Schenone desarrolla un procedimiento para estimar el precio de oferta como el salario aceptable para no más de un cierto porcentaje de los encuestados. El problema es determinar ese porcentaje δ . Tomar δ grande, implicaría computar como precio de oferta el salario pretendido por los trabajadores más exigentes. Al tomarlo muy bajo, el precio de oferta resultante no incluirá renta pura, pero será aceptable solo para muy pocos trabajadores. En realidad, se toman distintos valores de δ y se definen un valor máximo y otro mínimo, dentro de los cuales se encuentra el verdadero precio de oferta. El salario de reserva en temporada baja, para $\delta = 30\%$ resultó de A 60 por mes, y para $\delta = 50\%$ de A 70. Por lo tanto, el factor de ajuste para ponderar el salario de ley al hacer el análisis costo beneficio es 0,81. Pareciera interesante destacar que el salario de cuenta para $\delta = 30\%$ es consistente con el valor que presenta mayor frecuencia, o sea la moda. Con criterio estadístico, se observa que el valor más frecuente de salario de reserva coincidió con el precio de cuenta mínimo para la región, estimado en función del método de Schenone. El salario promedio para ambos (muestra piloto y representativa) coincide con el precio máximo o techo de oferta, estimado para el 50 % de los trabajadores marginales.

El jornal mínimo correspondiente a un promedio de 19 días de trabajo al mes ($A 60 \text{ mes} - 19 \text{ días/mes} = A 3,15$) es exactamente igual, en la ciudad de Bahía Blanca, al jornal del peón de la construcción fijado por ley vigente. Ello evidencia la razón por la cual no se pudo verificar la hipótesis inicial de este trabajo: que la mano de obra marginal de la región emigra al centro urbano más cercano durante la temporada baja. O sea, que el costo de oportunidad para el trabajador de CORFO-RIO COLORADO era el jornal del peón de la construcción (trabajo eventual - mano de obra no calificada) en dicha ciudad. No se produce emigración estacional, porque el precio de oferta de los trabajadores de la zona coincide con el salario alternativo que podrían obtener en el sector urbano.

Para calcular el costo social del trabajador marginal durante la temporada alta, en la que se da pleno empleo en la zona, se obtuvo información a través de entrevistas con productores, gerentes agroindustriales, personal de CORFO-RIO COLORADO y algunos trabajadores. A los valores obtenidos se les sumó el costo del transporte en el caso de proyectos localizados lejos del lugar de residencia de la mano de obra.

Durante el período en consideración se realizan tareas comunes o tradicionales, cuyo salario de mercado no difiere del pagado en temporada baja. Las tareas relacionadas con la cosecha de hortalizas tienen un valor de mercado que supera, en ocasiones, en un 200 % al pago por tanto durante el resto del año. El salario mensual presentó variaciones imputables a la diversidad de tareas desarrolladas durante este período, cada una a un precio de mercado dado, y a distintas productividades medias de los trabajadores de la zona. Como se deseaba conocer el salario de cuenta aplicable a proyectos para mano de obra no calificada, se utilizó al mencionado método de Schenone. En este caso, se estimó el salario mínimo de mercado para el período, dado que no hay desempleo. Para $\partial = 30 \%$, y $\partial = 50 \%$, el salario mensual estimado fue de $A 180$ y $A 200$, respectivamente. El salario de cuenta de la temporada alta es otro indicio de que la región no sufre los costos de un importante excedente de mano de obra, que podría existir como consecuencia de un mercado ajustado a las necesidades del pico de demanda que se produce en los meses de cosecha.

La investigación realizada y la estimación del precio de reserva de la mano de obra en la región de CORFO-RIO COLORADO permite demostrar que es una zona en la que no existe un desequilibrio importante en el mercado laboral, incluso durante la temporada baja en la que se supuso en un principio que la disminución de la demanda generaba emigración estacional. Esto lleva a la conclusión de que cualquier plan de desarrollo regional debe evaluar el costo social que puede implicar el ingreso a la zona de mano de obra que se vea atraída por las alternativas laborales que todo programa de este tipo generaría.

Llegado a este punto surge un interrogante: el precio de oferta revelado por la encuesta es un parámetro dependiente de la circunstancia especial de que los trabajadores son beneficiarios del PAN? Dado que la muestra seleccionada proviene de la población de trabajadores beneficiarios del PAN, el precio de oferta de los mismos depende estrechamente de la probabilidad subjetiva de recibir la caja del PAN. El PAN implica un subsidio a los trabajadores que lo reciben, estén con o sin trabajo; por lo tanto, no existe duda de que el costo social marginal es igual al salario revelado en la encuesta, al que no hay que sumar ni restar el valor del contenido de la caja. El interrogante es: ¿que sucedería con el salario de reserva regional si el PAN se suspende? Para responder, sería importante poder encuestar a trabajadores que no son beneficiarios del PAN. Mientras el PAN continúe tal cual se está desarrollando actualmente y la situación regional no varíe, el precio de cuenta que se estima se puede utilizar como costo a imputar en los proyectos de inversión por mes/hombre de trabajo, considerando la diferencia estacional del mismo. Para su actualización se utilizará el índice de precios al consumidor, ya que se considera que todo trabajador tratará de mantener su nivel de consumo a través del tiempo. El factor de conversión para corregir el salario de ley y estimar el costo social de la mano de obra para la zona será 0,81 para la temporada baja¹. Para la temporada alta, el salario de cuenta es igual al salario de mercado. Si el PAN se suspende, se podrá a priori suponer que el precio de oferta del trabajador por unidad de tiempo o tarea a realizar disminuirá. Dado que el trabajador tiene un ingreso asegurado, equivalente al costo de los alimentos de la caja del PAN, sus exigencias respecto a remuneración por su trabajo aumentan. El trabajador da al ocio un valor importante, por lo tanto al recibir una transferencia que le permite subsistir por 13 días, su precio de oferta será mayor. Esto implica sustentar la hipótesis de que el precio de oferta de los beneficiarios del PAN es mayor al de los no beneficiarios del mismo, aunque el salario de reserva mensual es menor.

Si el precio de oferta de los beneficiarios del PAN está sobrevaluado por el hecho de estar recibiendo una transferencia, eso no significa que el precio de cuenta mensual estimado para la mano de obra regional también lo esté. Al tratarse de un mercado abierto, el salario por unidad de tiempo, o en este caso específico, por unidad de producto a generar, está dado. El trabajador ajustará el sacrificio que está dispuesto a hacer en función de éste. De allí la variación en la productividad media de la mano de obra regional. Si el no beneficiario del PAN tiene un precio de oferta menor, estará dispuesto a un mayor sacrificio a igual salario por unidad de

1 El factor de conversión deberá recalcularse en función de la actualización del precio de cuenta (según la evolución del índice de precios al consumidor) y del salario fijado por ley vigente en cada momento. Es posible que no evolucionen equilibradamente, razón por la cual puede variar con el tiempo

tiempo o producto generado que el beneficiario del programa, lo que le significará un ingreso total mayor. Según el método de estimación empleado, su salario de cuenta por mes de trabajo caerá en un estrato como mínimo igual al de aquel beneficiario del PAN que tenga la menor valoración del beneficio implicado en el hecho de estar siendo subsidiado. O sea, de aquel que percibe la transferencia como un hecho puramente circunstancial y que estima con una probabilidad muy baja el hecho de que ésta continúe por mucho tiempo. Pareciera a priori que el trabajador rural marginal tiene un ingreso total mínimo aceptable determinado en función del mínimo de subsistencia y que a partir de éste monto regula su productividad. Dado el salario en el mercado por hora o por tanto, regula su sacrificio en forma tal de trabajar sólo lo necesario para llegar a un ingreso de subsistencia.

CONCLUSION

El costo social de la mano de obra se puede estimar a nivel regional y/o sectorial. Por ello, con el fin de estimar el valor de este parámetro a utilizar en la planificación del desarrollo de la región de CORFO-RIO COLORADO, se analizó el mercado laboral y se estimó el precio de cuenta de la mano de obra. Durante la temporada alta, de pleno empleo en la región, el precio de cuenta o costo de oportunidad del trabajador está reflejado en los salarios durante ese período (salario de mercado). En temporada baja, con desempleo, fue necesario analizar el comportamiento de la mano de obra. Se verificó que (durante este período) no había emigración estacional hacia fuentes de trabajo alternativas. Como consecuencia de ello, se estimó el costo social a través de una variable proxy: el precio de oferta de los trabajadores. Se trabajó con información obtenida a través de encuestas directas a los trabajadores beneficiarios del PAN, utilizando el método de Schenone. Dado que se encuestó a beneficiarios del PAN, debe suponerse la continuidad del Programa entre las condiciones de análisis para que el precio de cuenta estimado sea valedero. Como el trabajador recibe la caja del PAN esté o no empleado, no se le debe sumar ni restar al precio de cuenta estimado el valor de los alimentos contenidos en la caja del PAN. Por lo tanto, el costo de oportunidad de la mano de obra no calificada en la región de CORFO era, en julio de 1985, ceteris paribus, de A 180 en temporada alta y de A 60 en temporada baja.

Para la actualización de estos valores se debe utilizar el índice de precios al consumidor, suponiendo que todo trabajador trata de mantener su nivel de consumo a través del tiempo. El factor de conversión a utilizar para estimar el salario de cuenta a partir del salario de ley es de 0,81 para la temporada en la que existe desempleo o subempleo estacional. Esta magnitud deberá ajustarse periódicamente

si el salario fijado por ley no se actualiza con el mismo índice. Se supone que el salario de reserva mensual del trabajador no beneficiario del PAN es superior al de los encuestados (el valor de su ocio es menor y, por lo tanto, trabajan más intensamente o mayor cantidad de horas y/o días en función del pago por tanto que caracteriza a la zona), se tomó como indicativo el mínimo aceptable por los trabajadores que se encuentran en el tramo más bajo de la curva de oferta.

Si el PAN se suspende, el precio de oferta de los beneficiarios del mismo disminuirá, pero el salario de reserva mensual será mayor. Pareciera a priori que tendería al valor del salario de reserva con PAN, más el valor de los alimentos recibidos a través de éste. El salario aceptable por el trabajador marginal parecería estar determinado por un ingreso mínimo de subsistencia.

Marta Susana Picardi
Becaria CONICET, Dpto de Economía, UNS

REFERENCIAS

- BACHA, E., Araujo, A., DA MATA, M. y MODENESI, R. (1974). *Análise governamental de projetos de investimento de Brasil*, Rio de Janeiro. IPEA IMPES.
- CHAO, L. (1975). *Estadística para las ciencias administrativas*. Bogota: Mc Graw Hill, Colombia.
- CONTADOR, C. (1981). *Avaliação social de projetos*. San Paulo: Atlas.
- DASGUPTA, P.; SEN, A. Y MARGLIN, S. (1972). Naciones Unidas. Nueva York: *Pautas para la evaluación de proyectos*.
- EDISON CONSULT. *Estudio técnico, económico y social del Valle Bonaerense del Río Colorado*. La Plata: de la Provincia de Buenos Aires.
- GITTINGER, J. (1978). Tecnos, Madrid: *Análisis de proyectos agrícolas*.
- HANSEN, J. (1978). *Guía para la evaluación práctica de proyectos. El análisis costo-beneficio social en países en desarrollo*. Nueva York: Naciones Unidas.
- HARBERGER, A. C. (1972). *On measuring the social opportunity cost of labour, Project evaluation*. Collected paper. Londres: MacMillan Press
- HARRIS J. y TODARO N. (1970). "Migration, unemployment and development: A two sector analysis". *The American Economic Review*, marzo.
- HESSE, H. y SAUTTER, H. (1984). *Introducción a la teoría del desarrollo*. Cap. VI y VII. Buenos Aires: Macchi.

- HIRSHLEIFER, J. (1980).** *Teoría de los precios y sus aplicaciones*. Cap. 15. Madrid: Prentice Hall International.
- IRVING, G. (1978).** *Modern cost benefit method*. London: MacMillan.
- LEWIS, W. (1973).** "El desarrollo económico con oferta ilimitada de mano de obra" en AGARGUALA A. y SINGH, *La economía del desarrollo*. Madrid: Tecnos.
- LITTLE, I y MIRRLEES, J. (1973).** "Estudio social del costo-beneficio en las industrias de países en desarrollo". En CEMA, *Manual de evaluación de proyectos*. México: CEMA. (1974). *Project appraisal and planning for developing countries*. Londres: Heinemann Educacional Books.
- NAFFA, J. (1984).** "Enfoques alternativos para el análisis del empleo en los países en vías de desarrollo". *Económica*, La Plata, enero-abril.
- PICARDI de SASTRE M. S. (1984).** *Estructura productiva del Valle Bonaerense del Río Colorado*. Bahía Blanca: Universidad Nacional del Sur.
- RAJ, D. (1983).** *Teoría del muestreo*. México: F.C.E.
- ROEMER, M. y STERN, J. (1981).** *Cases in economic development*. London: Butterworth.
- SAMITIER, J. y SAMITIER M. de (1982).** *Introducción a la evaluación social de proyectos - Análisis costo-beneficio*. Buenos Aires: Macchl.
- SANCHES, C. (1982).** "Salario real y oferta de trabajo en la Argentina". *Estudios* 21, enero-marzo.
- SCHENONE, O. (1974).** "El precio sombra del trabajo en Chile (Metodología para su cuantificación)". *Cuaderno de Economía*, II, 34.
- SCHYDLOWSKY, D. (1973).** *Metodología para la estimación empírica de precios sombra*. BID, CLADS Discussion Paper , 2, april.
- SIPNA; ACUÑA, A. y GHEZAN, G.S.** Sistema de información para el plan nacional de abastecimiento de productos e insumos de origen agropecuario. Apéndices B, C, y D. Balcarce. EERA.
- SILVESTER, G., SALAS, S.L.L. y CAPLAN, L. T. (1981).** *Estadística aplicada*. Grupo de estudio de trabajo CARLOS DIEULEFAIT. Bahía Blanca.
- SQUIRE, L. y VAN DER TAK, H. (1980).** *Análisis económico de proyectos*. Banco Mundial. Madrid: Editorial Tecnos.
- TODARO, N. A. (1969).** "A model of labour migration and urban unemployment in less developed countries". *The American Economic Review.*, marzo.