

03046

UNIDAD ACADÉMICA DE LOS CICLOS PROFESIONAL Y DE POSGRADO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS

TÍTULO DE LA TESIS: EL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO EN LA
DECADA DE LOS OCHENTAS. ANÁLISIS DEL
DIFERENCIAL DE SALARIOS EN LA INDUSTRIA
MANUFACTURERA.

ALUMNO: MARIO ENRIQUE PARRA COSAIN

ASESOR: DRA. MARÍA GUADALUPE MANTEY BASTON

México, D.F., Enero de 1995.

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

C O N T E N I D O

INTRODUCCION

CAPITULO 1. EVOLUCIÓN DE LA TEORÍA DE LOS SALARIOS

- 1.1 Teoría Ricardiana de la Distribución del Ingreso
- 1.2 Teoría Marxista de la Distribución del Ingreso
- 1.3 Teoría Neoclásica de la Distribución del Ingreso
- 1.4 Teoría Keynesiana de la Ocupación
- 1.5 Teoría de la Distribución del Ingreso Monopolista
 - 1.5.1 Teoría de Kalecki
 - 1.5.2 Teoría de Kaldor
- 1.6 Teoría del Capital Humano
- 1.7 Teoría del Mercado Dual del Trabajo

CAPITULO 2. DETERMINANTES DE LOS DIFERENCIALES DE SALARIOS EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA DE MÉXICO

2.1 Interpretaciones Teóricas de los Diferenciales de Salarios

2.2 Información Estadística Disponible

2.3 Hipótesis de Trabajo

CAPITULO 3. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA VALIDEZ DE LAS TEORÍAS EXPUESTAS EN LA EXPLICACIÓN DEL DIFERENCIAL DE SALARIOS INDUSTRIALES

CAPITULO 4. CONCLUSIONES

APENDICE

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

La década de los ochentas se caracterizó por una aguda crisis y un proceso de reestructuración de la economía mexicana. El mercado de trabajo fue uno de los ámbitos más afectados al precipitarse un fuerte estancamiento y retroceso en la generación de empleos formales, que se reflejó en una drástica caída del poder adquisitivo del salario.

El estudio del comportamiento del mercado de trabajo en el marco de la crisis de la economía mexicana es de gran importancia en la determinación de las políticas de empleo y de combate a la pobreza.

Los estudios sobre el tema no son abundantes, debido posiblemente a la relativa importancia reciente del fenómeno, y a la escasa información disponible. Entre los investigadores que han estudiado el caso mexicano podemos mencionar a Adriana Cassoni, Raúl Livas, Carlos Márquez y Jaime Ros.

La tesis tiene por objetivo el presentar un panorama general del mercado de trabajo en la industria manufacturera en los ochentas y hacer un ejercicio econométrico que permita establecer la validez de las teorías que estudian el tema para el caso de México.

La hipótesis principal a demostrar es que el mercado de trabajo en la industria manufacturera en México en este periodo presenta una estructura dual y por lo tanto no obedece su comportamiento solo a las fuerzas de la oferta y la demanda.

CAPITULO 1. EVOLUCION DE LA TEORIA DE LOS SALARIOS

El objetivo de este capítulo es mostrar el desarrollo alcanzado por la teoría de los salarios, desde David Ricardo hasta la teoría del Mercado Dual. Se considera que a partir de la hipótesis central de Ricardo, de que el precio de la mano de obra depende del nivel de subsistencia del trabajador, la teoría de los salarios se ha enriquecido en un proceso evolutivo y a la vez contradictorio.

La teoría marxista sigue la línea de Ricardo en la determinación del salario como un mínimo de subsistencia, pero no con base en la teoría malthusiana de la población, sino en relación con la existencia de un ejército industrial de reserva de fuerza de trabajo, que presiona los salarios a ese nivel.

La escuela neoclásica en su intención de evitar y superar el carácter conflictivo de ambas interpretaciones, introduce la idea de que los salarios son expresión de la productividad marginal del trabajo; a distintas productividades distintos salarios.

La teoría keynesiana si bien está de acuerdo con la teoría neoclásica en que el salario es igual al producto marginal del trabajo, critica la idea de que la utilidad del salario sea igual a la desutilidad marginal del trabajo, por lo que el desempleo no es producto de que los trabajadores desempleados estén exigiendo un salario superior al que le corresponde a su nivel de productividad, sino que el aparato productivo es incapaz de absorber toda la mano de obra disponible aún cuando el salario disminuyera.

Posteriormente, la teoría del monopolio al abandonar el marco teórico del mercado de competencia perfecta, afirma que el salario, más específicamente su participación en el ingreso, está determinado por el grado de monopolio de la economía. En virtud de que las empresas monopólicas están en posibilidades

de influir en los precios de sus productos y, con ello, en la distribución del ingreso entre ganancias y salarios.

La teoría del capital humano constituye un refinamiento de la teoría neoclásica que trata de explicar las remuneraciones en términos de la productividad relativa de los factores. El grado de educación y capacitación de las personas constituye su capital humano, a mayor inversión en capital humano mayor nivel de ingresos y bienestar.

Por último, la teoría del mercado dual expresa que el salario no se determina en forma similar a cualquier otro precio por la ley de la oferta y la demanda, sino que son otros factores las causas más importantes de su fijación, tales como, factores tecnológicos, culturales y sociales.

A continuación presentamos cada una de las teorías en forma resumida.

1.1 Teoría Ricardiana de la Distribución del Ingreso

A diferencia de Adam Smith, en quien no se encuentra claramente formulada una teoría de la distribución del ingreso, David Ricardo estructuró una teoría del valor, del beneficio, de la renta y de los salarios.

Ricardo considera que "el valor de un artículo, o sea la cantidad de cualquier otro artículo por la cual puede cambiarse, depende de la cantidad relativa de trabajo que se necesita para su producción, y no de la mayor o menor compensación que se paga por dicho trabajo."¹ Admite que los precios reales o de mercado de los bienes pueden diferir de sus valores, pero solo

¹ Ricardo, David, Principios de Economía Política y Tributación. Edil. Fondo de Cultura Económica, México, 1973, p. 9.

temporalmente, ya que la competencia entre los capitalistas por mayores ganancias se encarga de igualarlos.

La teoría de la distribución de Ricardo se apoya en dos principios básicos: el marginal y el de la plusvalía. El principio marginal le sirve para explicar la participación de la renta en el ingreso, mientras que el principio de la plusvalía la división del resto del ingreso en salarios y utilidades.

Del análisis de Ricardo para una economía con dos sectores, agricultura e industria, se puede inferir que las fuerzas que operan en la agricultura determinan la distribución del ingreso en la industria.

Ricardo define la renta de la tierra como la "parte del producto de la tierra que se paga al terrateniente por el uso de las energías originarias e indestructibles del suelo."¹ Esta se mide por la diferencia entre el producto de la mano de obra en tierra marginal y el producto en tierra de tipo medio, es decir, la diferencia entre la productividad marginal y la promedio.

Establece que el producto de la mano de obra -la diferencia entre el producto y la renta- es igual a la suma de salarios y utilidades. Los salarios están determinados, en forma totalmente independiente de la productividad, por el precio de oferta de la mano de obra, el cual se presupone constante en términos de maíz.

La demanda de mano de obra está determinada por la acumulación de capital, la cual establece el número de trabajadores que pueden ocuparse a una tasa de salarios predeterminada.

¹ Ibid., p. 51.

En el modelo de Ricardo las utilidades de los capitalistas son un residuo que resulta de la diferencia entre el producto de la mano de obra y los salarios. Su obtención se justifica como un pago diferido a todo el trabajo requerido para la formación del capital fijo y circulante.

De los planteamientos de Ricardo¹ sobre los salarios se pueden desprender, al menos, tres enfoques teóricos sobre la determinación de los salarios:

a) Teoría del salario de subsistencia. En este planteamiento básicamente se afirma que el precio de la mano de obra depende de la subsistencia del trabajador, es decir, el salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para la alimentación y el vestido de un trabajador y su familia.

b) Hipótesis del salario determinado por el hábito y la costumbre. Ricardo afirmaba que el hábito y la costumbre eran factores determinantes de lo que era "necesario" para la vida de los trabajadores. Lo que representaba que la teoría de la subsistencia, en su forma absoluta, sólo podría ser correcta en la medida en que el hábito y la costumbre se dieran por supuestos; admitiéndose además, que un cierto nivel de necesidades convencionales formaran parte de la subsistencia. Además, como los hábitos se transforman al paso del tiempo, la teoría sólo podría aplicarse a un tiempo limitado, durante el cual se consideraran constantes el hábito y la costumbre.

Sin embargo, Ricardo no concedió a esta limitación una gran importancia, pues estimaba que la ley de la población malthusiana era suficientemente fuerte para hacerse sentir a la larga y sobreponerse a la influencia de cualquier cambio ocurrido en los hábitos. Esta ley de la población regía el crecimiento demográfico, influyendo en la determinación de los salarios.

¹ Dobb, Maurice, Salarios. Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 4ª reimpresión, 1975, cap. IV.

Cuando los salarios aumentaban, por un incremento de los medios de subsistencia, la población trabajadora tenía un nivel de vida más holgado, lo que les permitía una mayor procreación y un aumento de la mano de obra, por lo que los salarios disminuían.

Mientras que una caída de los salarios por abajo del nivel de subsistencia significaba una reducción de la oferta de mano de obra, por defunciones y disminución del ritmo de procreación, lo que elevaba los salarios. Así, la tendencia era a un salario de subsistencia.

c) La doctrina del fondo de salarios. Ricardo admitió que los salarios pudieran rebasar el nivel de subsistencia "por un periodo indefinido en una sociedad progresista". Esto estimuló en otros autores una mayor atención a los aspectos de la demanda de mano de obra, de lo que surgiría la doctrina del fondo de salarios.

En esta se consideraba que el capital era un simple "anticipo de salarios" a los trabajadores, por lo que se entendía que el aumento del acervo de capital existente incrementaba la demanda de mano de obra, lo que significaba tomar distancia respecto de las posiciones anteriores. No podía ya pensarse en un sólo nivel de equilibrio al que inevitablemente debieran retornar los salarios, establecido por el costo de producción de la fuerza de trabajo; sino que existía una "tasa natural" de salarios cambiante, definida por una proporción variable entre el capital y la población.

Si bien es cierto que los expositores de esta teoría¹ siguieron creyendo en la ley malthusiana de la población; en general fueron menos dogmáticos acerca de su influencia total sobre los salarios.

¹ Dobb, M., op. cit., p. 88.

1.2 Teoría Marxista de la Distribución del Ingreso

Marx¹ retoma la esencia de la teoría del valor-trabajo de Ricardo y la reforma para el análisis y crítica del funcionamiento del régimen de producción capitalista. Considera que las mercancías se venden a su valor-trabajo, por lo que la distribución del producto entre ganancias y salarios ocurre en el proceso productivo. Esto es, el capitalista obtiene una ganancia porque el valor del producto generado por la fuerza de trabajo es superior al costo de producción de la fuerza de trabajo. En una parte de la jornada de trabajo, tiempo de trabajo necesario, el trabajador reproduce el equivalente a su salario; y, en la otra, tiempo de trabajo excedente, genera un plusproducto del cual se apropia el capitalista.

Marx llamó tasa de explotación a la razón entre la plusvalía y el valor de los salarios, en otras palabras, la razón entre el tiempo de trabajo excedente y el tiempo de trabajo necesario, o entre las utilidades y los salarios.

La tendencia de la economía capitalista es sustituir fuerza de trabajo por maquinaria más sofisticada, como producto de la competencia entre los capitalistas. Esto conduce a que la proporción entre el valor de la maquinaria y materias primas -capital constante- y los salarios -capital variable-, que se denomina la composición orgánica del capital, tienda a incrementarse en favor del primero, lo que hace que disminuya relativamente la generación de plusvalía. Esto lleva a una caída tendencial de la tasa de ganancia -la razón de la plusvalía al capital total utilizado-, aunque existen fuerzas que contrarrestan esta tendencia, como el aumento en la tasa de explotación de la fuerza de trabajo.

¹ Dobb, M., Teorías del Valor y de la Distribución desde Adam Smith. Edit. Siglo XXI, México, 1988, cap. VI.

La teoría marxista de la distribución del ingreso¹ parte de la teoría de la plusvalía de Ricardo. Marx consideraba que el precio de mercado de la fuerza de trabajo no podía desviarse por mucho tiempo del valor de los bienes de subsistencia; pero a diferencia de Ricardo, no aceptó la teoría malthusiana de la población y en su lugar elaboró el principio del "ejército industrial de reserva" o ley de la "sobrepoblación relativa", de acuerdo con la cual, la oferta de mano de obra tiende a ser superior a su demanda.

Esto se debe a que existen mecanismos en el sistema capitalista que frenan el crecimiento del empleo y el salario, tales como: la tendencia a sustituir fuerza de trabajo por maquinaria, generación de desempleo en las crisis económicas, la exportación de capitales a donde existe mano de obra barata, etc.

Marx comparte con Ricardo la idea de que existe un elemento histórico-social (i.e. hábitos o costumbres) que puede influir en la determinación del salario de subsistencia, pero, fundamentalmente, este salario es expresión del nivel de la lucha de clases en cada región.

Para Marx la diferenciación de salarios entre industrias de un mismo país obedece a los distintos grados de destrezas y habilidades que se requieren para desempeñar el trabajo en cada una de ellas, por lo que se tienen distintos grados de experiencia y capacitación en el trabajador. Estas diferencias se expresan en los conceptos trabajo simple y trabajo complejo.

El funcionamiento de la economía también repercute en el nivel del salario. De acuerdo con el ciclo económico, los salarios tenderían a subir con el incremento de la inversión en la fase de auge, ya que llega un momento en que el ejército industrial de reserva se reduce a tal grado que se dificulta la contratación de nueva mano de obra; y los salarios disminuirían en la fase de depresión, al

¹ Kaldor, Nicholas, Teorías Alternativas de la Distribución del Ingreso; en la revista "Investigación Económica", núm. 181. Edit. por la Facultad de Economía, UNAM, p. 400.

reducirse la demanda de fuerza de trabajo como consecuencia de la caída de la inversión. Es decir, la existencia de la sobrepoblación relativa está vinculada al comportamiento de la economía: es condición necesaria para garantizar mano de obra abundante en el auge, y es consecuencia de la depresión al incrementarse el desempleo.

1.3 Teoría Neoclásica de la Distribución del Ingreso

Con las obras¹ de W. Jevons y C. Menger de 1871, *Theory of Political Economy* y *Grundsätze*, respectivamente, se inicia una revolución teórica como reacción a la teoría clásica del valor. La nueva corriente de pensamiento recibe el nombre de Teoría Neoclásica, una vez que logra plenamente conformarse con las aportaciones de autores como Wieser, Bohm-Bawerk, Walras, Pareto, Wicksell, Marshall, entre otros.

Esta teoría traslada el análisis del valor de las mercancías, de los costos de producción hacia la demanda o el consumo final. En ella se prioriza el enfoque microeconómico de la conducta individual en el mercado. Se le caracterizó como una teoría subjetiva o marginalista del valor, porque mide el valor de las mercancías por su utilidad en términos de fracciones añadidas en el margen.

El valor de un bien proviene de la utilidad que genera la última unidad agregada al consumo de un individuo. Así, la utilidad de cualquier bien o servicio disminuye en proporción directa al aumento de su disponibilidad, y es la utilidad de la última y menos deseada unidad la que determina el valor de todas las unidades utilizadas.

¹ Dobb, M., *Teorías del Valor ...*, cap. VII.

A partir del concepto de utilidad marginal la escuela neoclásica elaboró una teoría de los precios. La utilidad marginal decreciente del consumo de un bien hace que, para que la cantidad demandada de dicho bien aumente, su precio deba de reducirse, lo que origina la curva descendente de la demanda. Por otra parte, cuando las empresas quieren incrementar su producción, con un equipo dado, elevan sus costos marginales lo que hace que para elevar la oferta de un bien su precio deba aumentar, conformando una curva creciente de la oferta. En el punto de intersección de las dos curvas se encontrará el precio de equilibrio, lo que se conoce como la ley de la oferta y la demanda.

En la teoría neoclásica, el principio de sustitución de Ricardo, que sólo se refería al uso de la mano de obra en relación a la tierra, se formalizó y generalizó para cada factor productivo en relación con cualquier otro. Las tasas marginales de sustitución entre ellos determinan la participación de los factores en el producto total.

Este principio se utilizó para demostrar que cualquier factor variable en su oferta obtiene una remuneración que, en condiciones de competencia, debe corresponder a su producto marginal. J.B. Clark¹ señalaba que cada factor recibía el equivalente de su contribución a la producción.

Inicialmente se consideró que la determinación de la distribución del ingreso provenía del mercado de productos finales, es decir, de la estructura e intensidad de la demanda de los consumidores.

Posteriormente, Marshall² desarrolló un punto de vista en el que se toman en cuenta tanto los factores que afectan la oferta de mano de obra como su demanda.

¹ Dobb, M., op. cit., p. 195.

² Dobb, M., Salarios ..., p. 195.

Para Marshall la demanda de mano de obra depende de varias cosas, pero principalmente de la oferta de capital. Este es un acervo que los inversionistas pueden aumentar o disminuir en el transcurso del tiempo, dependiendo de su precio. La oferta de mano de obra, por su parte, se desplaza positivamente con las variaciones en el nivel de salarios¹.

El nivel de salarios estará determinado por la oferta y la demanda de mano de obra en el largo plazo. Los salarios, debido a la competencia, tenderán a alcanzar un nivel en el cual el producto marginal de la mano de obra disponible sea igual a su precio de oferta marginal.

La teoría neoclásica, en su forma más acabada, concibe el beneficio del capitalista como la recompensa por la innovación y por el riesgo asumido; mientras que el interés se considera como el pago de equilibrio entre oferentes y demandantes de dinero.

El interés del capitalista se establece por la última y menos rentable unidad de inversión. La movilidad del capital conduce a que todo el rendimiento se reduzca a este nivel, fijándose una compensación por las diferencias de riesgos. El equilibrio está determinado por el rendimiento marginal del capital y el incentivo necesario para atraer al ahorrador individual.

M. Dobb² señala que la teoría neoclásica, al restringirse a una visión microeconómica de equilibrio, no puede incluir una teoría apropiada de la distribución del ingreso. En efecto, al suponerse perfecta movilidad y sustituibilidad de los factores productivos, así como un mercado de competencia perfecta, se dejan de lado importantes fenómenos de la economía real, tales como: 1) la existencia de sindicatos que impiden que los salarios

¹ Marshall consideraba que la elasticidad - salario de la oferta de mano de obra en particular era menor de lo que se pensaba.

² Dobb, M., Teorías del Valor ..., cap. VII.

nominales se reduzcan; ii) los monopolios, que pueden determinar sus precios; iii) la diferenciación de industrias, tipos de empleo, etc. Esto, en conjunto, impide que el equilibrio micro pueda, conducir a un equilibrio macroeconómico similar.

1.4 Teoría Keynesiana de la Ocupación

Keynes¹ analiza críticamente los dos postulados básicos en que se sustenta la teoría neoclásica de la ocupación, a saber:

1. Que el salario es igual al producto marginal del trabajo.
2. Que la utilidad del salario, cuando se usa determinado volumen de trabajo, es igual a la desutilidad marginal de ese mismo volumen de trabajo. Esto es, que el salario real de una persona ocupada es el necesario para generar el nivel de mano de obra realmente ocupada.

Keynes acepta el primer postulado, pero rechaza el segundo. Esto significa que una baja de la ocupación no se debe necesariamente a que la mano de obra demande mayor cantidad de bienes; consecuentemente, el que la mano de obra esté dispuesta a aceptar menores salarios nominales no es por fuerza un remedio a la desocupación.

Presenta dos objeciones al segundo postulado de la teoría neoclásica. La primera es que una baja en los salarios reales -debida a un alza de los precios, permaneciendo iguales los salarios nominales- no produce, por regla general, una disminución de la oferta de mano de obra. La segunda es que no es cierto que el nivel general de los salarios reales esté directamente determinado por los

¹ Keynes, J.M., Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero. Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1984, p. 17.

convenios sobre los salarios, ya que los obreros, en su conjunto, no disponen de un medio que les permita igualar su salario real con la desutilidad marginal del volumen de ocupación existente.

A diferencia de la teoría neoclásica de la ocupación -que sólo acepta el desempleo friccional y el voluntario- Keynes reconoce la existencia del desempleo involuntario.

Keynes establece que una reducción en los salarios nominales no incrementa directamente el nivel de ocupación, si se mantienen constantes la propensión a consumir, la eficiencia marginal del capital y la tasa de interés. Esto es así, debido a que el volumen de ocupación está directamente relacionado con la magnitud de la demanda efectiva, la que está constituida por el consumo probable y la inversión esperada.

Una reducción¹ de los salarios nominales sólo incrementaría la ocupación de manera sostenida si repercutiera favorablemente sobre la propensión marginal a consumir, la eficiencia marginal del capital o la tasa de interés. Sin embargo, nada garantiza que así ocurra. Por el contrario, una baja en los salarios nominales reduce la propensión marginal a consumir debido a la transferencia de ingresos de quienes perciben salarios a los grupos sociales de niveles superiores. Por su parte, la eficiencia marginal del capital también se ve afectada negativamente porque la reducción de salarios nominales disminuye las ventas en el corto plazo, lo que genera expectativas de nuevas reducciones en los salarios, y menores ventas en el futuro. A su vez, la tasa de interés puede incrementarse, debido a la disminución de la confianza en el futuro que eleva la preferencia por liquidez. Finalmente, los posibles efectos favorables para los empresarios de menores salarios se ven contrarrestados al aumentar el peso de sus deudas, ante la disminución de precios que ocasiona la reducción de los salarios.

¹ Keynes, J.M., op. cit., p. 232.

Keynes señala que una reducción de los salarios nominales, cuando éstos se encuentran por encima de su nivel de equilibrio, encontraría una resistencia mayor en los sindicatos que si ocurre un descenso gradual y automático de los salarios reales vía incrementos de precios. Por ello, señala que una política de salarios flexibles no es capaz de mantener un nivel continuo de ocupación plena.

En cambio, propone una política fiscal y monetaria expansiva, con salarios rígidos, que permita mantener buenas expectativas en el largo plazo, influyendo directamente sobre la tasa de interés y la inversión, que era lo que se pretendía en la visión neoclásica con la baja en los salarios monetarios.

1.5 Teoría de la Distribución del Ingreso Monopolista

En la teoría neoclásica se consideraba que la mayoría de los bienes se intercambiaban en condiciones de competencia perfecta, y que la competencia monopólica sólo era una excepción. En cambio, la teoría de la competencia imperfecta establece que las utilidades de las empresas generalmente contienen un elemento de ingreso monopolista, por lo que la esencia del sistema capitalista es la competencia monopólica.

Los autores¹ que primero desarrollaron esta teoría fueron Joan Robinson y Edward Chamberlin; como un precursor de la misma se puede citar a Michal Kalecki, en tanto que Nicholas Kaldor, fue su continuador.

¹ Dobb, M., Teorías del Valor ..., cap VIII.

1.5.1 Teoría de Kalecki

Para Kalecki¹ las variaciones a corto plazo de los precios de los productos terminados están definidas, en términos generales, por los costos, en tanto que los precios de las materias primas y los productos alimenticios primarios dependen de la demanda. Esto se debe a condiciones de oferta diferentes, mientras que los primeros tienen una oferta elástica a corto plazo, los segundos tienen una oferta inelástica.

La fijación² del precio por una empresa toma en cuenta sus costos primos medios y los precios establecidos por otras empresas que produzcan bienes semejantes.

Cuando la empresa establece el precio (P) en relación con su costo directo de producción (costo de las materias primas y de los salarios) por unidad (u), tiene el cuidado de que no resulte demasiado elevada la relación entre el precio (P) y el precio medio ponderado de todas las empresas (p'). Si u aumenta, P sólo puede incrementarse proporcionalmente si p' crece también en la misma proporción. Pero si p' aumenta menos que u, el precio P de la empresa tendrá un incremento inferior a u. Kalecki define la relación formal entre P, p' y u como

$P = mu + np'$, donde m y n son coeficientes positivos.

Los coeficientes m y n caracterizan la política seguida por la empresa en la fijación de su precio, lo que refleja el grado de monopolio en que la empresa se

¹ Kalecki, Michael, *Ensayos Escogidos sobre Dinámica de la Economía Capitalista*. Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1984, p. 37.

² Kalecki, M. op. cit., pp. 58-59.

ubica. El grado de monopolio mide el exceso del precio sobre los costos primos que el empresario es capaz de obtener.

Kalecki¹ partió de una curva de costo directo de corto plazo en forma de L invertida, la cual satisface la condición de capacidad ociosa bajo monopolio, y supone costos primos unitarios constantes hasta el punto de plena capacidad. Considera que los costos marginales son iguales a los costos primos medios, y que la relación de precios a costos primos unitarios está totalmente determinada por la elasticidad de la curva de la demanda de la empresa.

Con base en su teoría de los precios, Kalecki² desarrolló una teoría de la distribución del ingreso en condiciones monopólicas. Parte de un modelo simplificado con dos clases sociales: asalariados y capitalistas, en el que los primeros gastan todo lo que ganan, y los segundos realizan toda la inversión.

Los beneficios de la clase capitalista, en una economía cerrada, dependen de la cantidad que esta misma clase gasta en consumo e inversión, y están definidos por la siguiente igualdad:

Ganancia bruta = inversión bruta + consumo de los capitalistas

Para Kalecki, las decisiones de los capitalistas sobre inversión y consumo determinan las ganancias, y no a la inversa como supone la teoría neoclásica.

Kalecki considera que la inversión genera automáticamente el ahorro necesario para financiarse. Es decir, las ganancias en un periodo dado provienen directamente del consumo y la inversión de los capitalistas en ese periodo. Si

¹ Dobb, M., Teoría del Valor ..., p. 244.

² Dobb, M., op. cit., p. 242.

la inversión aumenta en cierta cantidad, los ahorros obtenidos de las ganancias serán correspondientemente mayores.

En tanto que la participación relativa de los salarios en el producto está determinada por la estructura industrial, es decir, por el grado de monopolio y la relación entre los precios de las materias primas y los costos-salario por unidad de producción.

Si aumenta el grado de monopolio, o se elevan los precios de las materias primas en relación con los salarios por unidad producida, la proporción representada por los salarios en el producto disminuye.

En conclusión, la teoría de la distribución del ingreso de Kalecki expresa que la razón salarios-beneficios depende del grado de monopolio del sistema global; y el producto, el empleo y el beneficio totales son dependientes de los factores de la demanda.

Kalecki, al igual que Keynes, señalaba que una reducción en el salario provocaría una disminución proporcional en los precios, permaneciendo la tasa de ganancias a salarios sin cambio. Por ello, el producto y el empleo no mostrarían ninguna tendencia a crecer, y tal vez, podrían disminuir si el grado de monopolio aumentara.

1.5.2 Teoría de Kaldor

Este autor desarrolló la teoría de la distribución del ingreso en condiciones de monopolio, tratando de explicar la constancia observada en la razón capital-producto y en la participación de las ganancias en el ingreso nacional.

Kaldor¹ estuvo en desacuerdo con la idea de Kalecki de considerar la elasticidad de la curva de la demanda como determinante del precio monopólico, ya que no existe evidencia empírica de que así ocurra. Además, señaló que la idea de una curva de demanda para los productos de una empresa en particular es incorrecta, si se tiene en cuenta que los precios que fijan las diferentes empresas no son independientes entre sí.

Kaldor² utilizó el principio del multiplicador de Keynes, que este desarrolló para determinar el ingreso y el empleo a corto plazo, para explicar la relación entre los precios (o ganancias) y los salarios cuando el producto y el empleo están dados, es decir en el largo plazo cuando se supone pleno empleo.

En el modelo de Kaldor el ingreso (Y) se puede dividir en dos categorías: salarios (W) y utilidades (P). La propensión marginal a ahorrar de los asalariados (sw) es pequeña en relación a la de los capitalistas (sp). Además, se considera que la inversión (I) genera la cantidad de ahorro (S) que se requiere, gracias a que el margen de las ganancias y los precios son flexibles. Así, se tiene:

$$I = S, \quad Y = W + P, \quad S = S_w + S_p$$

Si se supone a la inversión como dada y se establecen funciones de ahorro proporcionales obtenemos:

$$I = spP + swW = spP + sw(Y-P) = (sp-sw)P + swY$$

$$(1) \quad I/Y = (sp-sw)P/Y + sw$$

$$(2) \quad P/Y = 1/sp-sw (I/Y) - sw/sp-sw$$

¹ Kaldor, N., Teorías Alternativas de la ..., p. 140.

² Ibid., pp. 412-423.

De lo que se concluye que, dadas las propensiones a ahorrar, la participación de las utilidades en el ingreso depende de la relación entre inversión y producto. Si la inversión, o la relación entre inversión y producto, es una variable independiente, y se supone ocupación plena, el nivel de precios en relación al nivel de salarios monetarios está determinado por la demanda: un aumento en la inversión, y por tanto en la demanda total, incrementa los precios y los márgenes de utilidad, lo que reduce el consumo real; mientras que una disminución en la inversión, y con ello en la demanda total, ocasiona una disminución en los precios y en los márgenes de utilidad, lo que genera un incremento compensador en el consumo real.

Alternativamente, presuponiendo precios o márgenes de utilidad flexibles, el sistema es estable al nivel de ocupación plena. El modelo funciona siempre y cuando $s_p = s_w$ y $s_p > s_w$.

El modelo expresa que la participación de las utilidades (P/Y), la tasa de ganancia sobre el capital (P/vY) y el salario real (W/L), son funciones de (I/Y), la cual deberá estar determinada independientemente de (P/Y) ó (W/L).

Sin embargo, existen cuatro razones para que esto no sea cierto, o lo sea dentro de ciertos límites:

La primera, es que el salario real no puede ser menor que un mínimo de subsistencia (tasa mínima = w')

$$(3) P/Y \leq Y - w'L / Y$$

La segunda, es que la participación de las utilidades no puede descender más allá de un nivel mínimo que rinda una tasa de ganancia necesaria para inducir a los capitalistas a invertir, la "tasa prima" de riesgo (r)

$$(4) P/Y \geq r$$

La tercera, es que debe de existir una tasa mínima de utilidad sobre las ventas, como resultado de las imperfecciones de la competencia, que se puede denominar "tasa del grado de monopolio" (m)

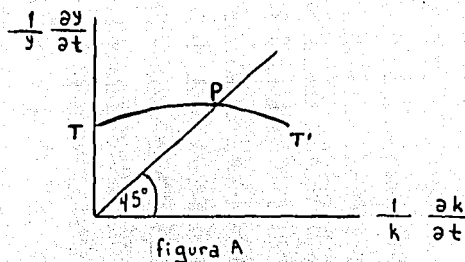
$$(5) P/Y \geq m$$

La cuarta, es que la relación capital-producto (v) no debe de estar influida por la tasa de utilidad, ya que si lo está, la relación inversión-producto dependerá de la tasa de utilidad que ella misma determina.

Kaldor considera que la razón de inversión-producto está determinada por tres diferentes tipos de factores: por la voluntad de los empresarios a invertir, por las condiciones técnicas que gobiernan la tasa de crecimiento de la productividad y por las propensiones al ahorro del salario y del ingreso de capital.

Estos son introducidos al modelo a través de lo que denominó "función inversión", "función del progreso técnico" y "función ahorro", respectivamente.

Para Kaldor¹ la función de progreso técnico define la relación entre el crecimiento del capital per capita (k) y el crecimiento de la productividad (y). Esta función corresponde a la curva TT' en la fig. A.

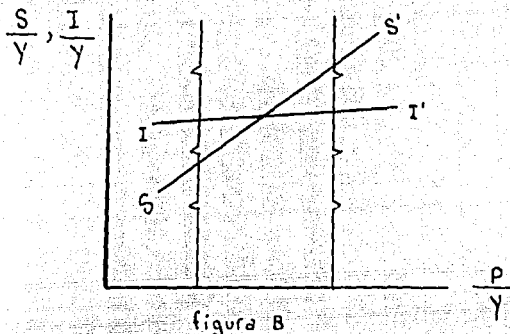


De acuerdo con Kaldor, los movimientos en la razón capital/producto no dependen de la naturaleza de la corriente de innovaciones, si es ahorradora de trabajo o de capital, sino de la tasa de acumulación de capital. Si la acumulación de capital es baja, con un conocimiento técnico dado, la economía se encuentra en una posición a la izquierda del punto P en la fig. A, la razón capital-producto está disminuyendo y las innovaciones parecen ser ahorradoras de capital, porque el producto está creciendo más rápido que el capital. Inversamente, si la economía está en una posición a la derecha del punto P , el capital crece más que el producto, y las innovaciones son consideradas como ahorradoras de trabajo.

La función inversión está destinada a explicar la tasa de acumulación deseada, atendiendo a las posibilidades técnicas. Esta función se basa en cuatro supuestos: primero, que dada la tasa de ganancia esperada del capital, los empresarios quieren mantener una razón capital-producto constante; segundo, que la razón capital-producto deseada es una función incremental de la tasa de ganancia del capital; tercero, que los empresarios esperan que el producto crezca como en el periodo anterior; y, cuarto, que los empresarios también esperan que el margen de ganancias sea como en el periodo anterior.

¹ Mantey, María G., *The Role of Financial Markets in the Choice of Inappropriate Technology in Developing Countries*. Thesis for Degree of Doctor in Philosophy (Economics) for University of Kent at Canterbury, p. 26.

De acuerdo con Kaldor¹ la función inversión determina la distribución del ingreso y la proporción del ingreso ahorrado; en otras palabras, determina el nivel de ganancias que induce un ahorro igual al nivel de inversión deseada con esa distribución particular del ingreso. En la fig. B se ilustra el mecanismo de ajuste.



A la izquierda del punto Q , la inversión planeada excede el ahorro disponible, y los precios tienden a subir en relación a los salarios. Por el contrario, a la derecha del punto Q , los ahorros exceden a la inversión, los precios disminuyen, y la participación de las ganancias en el ingreso también disminuyen. Los límites superior e inferior a la participación de las ganancias en el ingreso son representados por las líneas verticales.

En el diagrama B se muestra el proceso de equilibrio en el corto plazo, mientras que en el diagrama A se ilustra la trayectoria del equilibrio en el largo plazo. En todos los puntos sobre la curva TT' , la inversión es igual al ahorro, debido a la flexibilidad en los márgenes de ganancia que asegura el equilibrio con cualquier tasa deseada de crecimiento del capital. Por otro lado, los supuestos de la función de inversión aseguran que la economía gradualmente se aproximara al equilibrio del crecimiento estable en el largo plazo en la intersección de la función de progreso técnico y la línea de 45° , donde la tasa de crecimiento del capital iguala a la tasa de crecimiento del producto (siendo ambas iguales a la

¹ Mantey, María G., op. cit., p. 27

suma de las tasas de crecimiento de la población y de la productividad de la mano de obra).

Para Kaldor la tasa de crecimiento puede variar, pero lo importante es la constancia tanto en la razón capital-producto, como en la tasa de ganancia y en la participación de la ganancias en el ingreso.

1.6 Teoría del Capital Humano

Durante las últimas tres décadas, la teoría dominante sobre la determinación de salarios ha sido la teoría de la inversión en capital humano. Esta teoría constituye un refinamiento de la teoría neoclásica que trata de explicar las remuneraciones en términos de la productividad relativa de los factores.

La teoría de la inversión en capital humano aparece a fines de la década de 1950 con los trabajos de Jacob Mincer [1957, 1958, 1962], Theodore Schultz [1960, 1961, 1963] y Gary Becker [1962, 1964]. De acuerdo con Gary Becker¹ el estudio de la inversión en capital humano fue motivado por el hecho de que el crecimiento del capital físico sólo explica una parte muy pequeña del crecimiento de la renta en la mayoría de los países. Esto generó un mayor interés por el cambio tecnológico y el capital humano. Además, influyeron la fuerte dependencia de la tecnología militar moderna con respecto a la educación y a las calificaciones, el rápido crecimiento de los gastos en educación y sanidad, y la búsqueda de una comprensión de la distribución personal del ingreso, entre otros factores.

¹ Becker, Gary. Inversión en Capital Humano e Ingresos; en "El Mercado de Trabajo: teorías y aplicaciones", comp. Luis Toharia. Edit. Alianza Universidad, Madrid, 1983, p. 39-40.

La hipótesis central de la teoría del capital humano es que las personas invierten en sí mismas con la finalidad de obtener ingresos futuros monetarios y no monetarios. A mayor inversión en capital humano mayor nivel de ingresos y bienestar.

Las principales formas de la inversión en capital humano son: la educación, la capacitación en el trabajo, el cuidado médico, la emigración y la búsqueda de información sobre los precios y las rentas. Todas estas inversiones mejoran las calificaciones, el saber o la salud, y, por tanto, aumentan los ingresos monetarios y no monetarios de las personas.

A continuación se describe la teoría de la inversión en capital humano en relación con la educación y la capacitación en el trabajo, que son la columna vertebral de esta posición teórica.

1.6.1 La Inversión en Educación

Hasta antes de la aparición de la teoría del capital humano, la mayoría de los economistas se conformaba con dejar que fueran los sociólogos y psicólogos sociales los que mostraran que los "gustos" y las "capacidades" dependían de la clase social de los estudiantes y de los niveles de educación alcanzados por sus padres¹.

En este sentido, la aportación de la teoría de la inversión en capital humano fue que la demanda de educación media y superior es sensible a las variaciones de los costes privados de la enseñanza, y a las variaciones de los ingresos

¹ Blaug, Mark, el Status Empírico de la Teoría del Capital Humano: una panorámica ligeramente desilusionada; en "El Mercado de Trabajo ...", comp. Luis Tohária. Edit. Alianza Universidad, Madrid, 1983, p. 68.

asociados a diferentes niveles de enseñanza. Es decir, no depende únicamente de factores sociológicos.

Esta teoría formaliza la inversión en educación en los siguientes términos. De acuerdo con Gary Becker¹ los ingresos netos de un estudiante se pueden definir como la diferencia entre los ingresos reales y los costes directos de estudio. Simbólicamente

$$W = PM - k$$

donde W representa los ingresos netos, PM es el producto marginal real (se supone igual a los ingresos) y k son los costes directos. Sin embargo, los ingresos de un estudiante suelen ser menores de lo que serían si no estuviera en la escuela. La diferencia entre lo que podría ganar y lo que gana es un importante coste indirecto de la escolarización. Los gastos de matrícula, los libros, etc. son otros costes más directos. Si consideramos a PMo como el producto marginal que se podría haber obtenido, y a C como la suma de los costes directos e indirectos, la ecuación anterior se puede escribir como

$$W = PMo - C$$

donde los ingresos netos son la diferencia entre los ingresos potenciales y los costes totales.

Para inducir a una persona a elevar su nivel escolar (o sea a recibir ingresos temporales menores, pagar colegiaturas, soportar la enseñanza adicional), ella debe ser recompensada con ingresos más altos el resto de su vida. Por otra parte, los trabajadores con mayor escolaridad deben ser más productivos en el trabajo que sus compañeros con menos escolaridad, para poder pretender mayores ingresos.

¹ Becker, Gary, op. cit., p. 58.

Para que se de un equilibrio competitivo de largo plazo, la relación entre escolaridad e ingresos debe ser tal, que la oferta y la demanda de trabajadores de cada nivel de escolaridad se igualen, y el trabajador no desee alterar su nivel de escolaridad¹.

La teoría del capital humano también explica la concentración del poder de ingreso de los individuos. Se ha señalado que, en la selección de los niveles de educación para maximizar el valor presente de su riqueza, todos los individuos consideran los costes y beneficios de la escolaridad. Sin embargo, es evidente que los individuos con altas aptitudes y capacidades tendrán mayor facilidad para la acumulación de capital humano, dado que el aprendizaje no se les dificulta, por lo que tendrán mayores incentivos para acumular capital humano en la forma de educación que los que podrían tener los individuos con pocas capacidades.

Además, las personas que reciben mayor educación formal, también tienden a recibir mayor capacitación en el trabajo. Esto refleja, en parte, la creencia de los empleadores de que estos individuos pueden ser capacitados a un coste menor, dado que han demostrado una capacidad para aprender.

La teoría del capital humano se ha visto apoyada por el hecho de que las personas más educadas y calificadas tienden a ganar más que los otros.

1.6.2 Inversión en Capacitación en el Trabajo

Las implicaciones de la capacitación en el trabajo sobre el nivel de ingresos y la oferta de mano de obra, en esta teoría, han sido consideradas, entre otros, por Gary Becker [1962, 1964] y Jacob Mincer [1962, 1974].

¹ Berndt, Ernest, *The Practice of Econometrics Classic and Contemporary*. Edit. Addison-Wesley Publishing Company, U.S.A., 1991, p. 154.

Se ha observado que muchos trabajadores aumentan su productividad adquiriendo en su trabajo nuevas calificaciones y perfeccionando las viejas. Probablemente, la productividad futura sólo se pueda mejorar a un coste. En este coste se incluye el valor dado al tiempo y esfuerzo de los que se están capacitando, la "enseñanza" proporcionada por otros, y el equipo y materiales usados. Estos son costes en el sentido de que se podrían haber usado para generar producto corriente si no se hubieran usado para aumentar el producto futuro.

Usualmente se hace la distinción entre dos formas de capacitación en el trabajo: la capacitación general y la capacitación específica. Esta diferenciación permite establecer las condiciones en que se proporciona la capacitación, quien la paga y quien recibe los beneficios de la capacitación.

a) Capacitación General

La capacitación general consiste en desarrollar habilidades extremadamente versátiles, que pueden utilizarse en cualquier empresa o industria.

Un importante rasgo de la capacitación general es que si los mercados de mano de obra son competitivos, las empresas no estarían dispuestas a asumir los costes de la capacitación. Esto es así, debido a que la capacitación general sería igualmente útil en muchas empresas y, si el mercado es competitivo, tanto los productos marginales como las tasas de salarios aumentarían en la misma proporción en todas ellas, por lo que, las empresas que proporcionan esta capacitación no recogerían ninguna parte de los rendimientos.

En este caso, las empresas proporcionarían capacitación general sólo si no tuvieran que pagar los costes. Esto es posible, si las personas que recibieran

capacitación general estuvieran dispuestas a pagar los costes, recibiendo salarios inferiores a su productividad corriente, en virtud de que la capacitación aumentará su salario futuro. Así, cuando los mercados son competitivos, son los aprendices y no las empresas los que pagan el coste de la capacitación general y reciben los beneficios procedentes de los mayores rendimientos.

Esto contradice la idea marshalliana anterior, de que un mercado competitivo no da a los empleadores incentivos adecuados para ofrecer niveles óptimos de formación en el trabajo.¹

b) Capacitación Específica

La capacitación que aumenta más allá la productividad del trabajador en la empresa que la proporciona que en el resto de empresas se denomina capacitación específica. Cuando no tiene ningún efecto til en otras empresas, se le llama capacitación completamente específica.²

Si la capacitación fuera completamente específica, suponiendo que se trata de mercados competitivos, las empresas tendrían que pagar los costes de capacitación, pues ningún empleado racional pagaría una capacitación que no aumenta su productividad en el resto de empresas. La empresa que proporciona la capacitación obtendría los rendimientos procedentes de esa capacitación en forma de mayores beneficios resultantes de la mayor productividad del trabajador.

Las empresas proporcionarían capacitación siempre que los rendimientos fueran por lo menos tan grandes como los costes. El equilibrio competitivo a largo

¹ Blaug, Mark, op. cit., p. 71.

² Becker, Gary, op. cit., p. 49.

plazo requiere que el valor presente de los rendimientos sea exactamente igual a los costes.

En caso de que un trabajador se marchara para aceptar otro trabajo, el gasto de capital de la empresa se perdería en parte, pues no se podría recoger ningún rendimiento más.

Los trabajadores estarían dispuestos a pagar los costes de la capacitación específica recibiendo salarios más bajos, si se les garantizara que posteriormente van a recibir salarios iguales al producto marginal. En caso de que un trabajador sea despedido después de haber pagado la capacitación específica no podría recoger ningún rendimiento más y experimentaría una pérdida de capital.

Debido a ello, la disposición de los trabajadores o de las empresas a pagar la capacitación específica depende mucho de la probabilidad de rotación del trabajador.

En este punto, la teoría del capital humano guarda una relación con la teoría del mercado dual. Esta última, acepta la alta movilidad del trabajador en una parte del mercado laboral, en el sector secundario, el cual se caracteriza por tener trabajadores con bajo nivel de capacitación; mientras que en el sector primario prevalece la estabilidad del trabajador, en gran parte por la existencia de mercados internos de trabajo.

En ambas teorías se puede llegar a la misma conclusión en este punto, aunque con enfoques distintos. Los empleados con capacitación específica tienen menos incentivos para irse a otra empresa, y las empresas tienen menos deseos de despedirlos, que a los empleados que no cuentan con capacitación o sólo tienen formación general. Esto implica que las tasas de abandono y de

despido están relacionadas inversamente con la cantidad de capacitación específica.

En un mercado de competencia imperfecta, donde las empresas podrían evitar que los trabajadores capacitados se fueran a otra parte, ellas podrían pagar los costes totales de la capacitación específica, debido a que estarían en posibilidades de apropiarse de los beneficios.

En caso de que se tratase de un mercado competitivo, con movilidad de los trabajadores, las empresas podrían recuperar parte del coste de la capacitación específica pagándoles a los trabajadores capacitados un poco más de lo que ellos ganarían en otra parte.

Por último, es necesario señalar que las capacitaciones general y específica en el trabajo son posiciones extremas, y en muchos casos, las inversiones en trabajadores representan una combinación de ambas formas.

c) Inversión Óptima en Capital Humano

El valor presente de la inversión en capital humano declina al reducirse la vida del trabajador. El capital humano además, puede depreciarse por desempleo u obsolescencia. Esto afecta las decisiones de inversión en este factor productivo.

Con base en estas ideas Gilbert Ghez y Gary Becker [1974], y Alan Blinder y Yoram Weiss [1976] han desarrollado teorías del ciclo de vida.¹ En las que se establece el perfil de los salarios, horas trabajadas e ingresos a lo largo de la vida del trabajador. Estas variables reflejan las modificaciones de sus

¹ Berndt, Ernst, op. cit., p. 156-157.

horizontes laborales, de las tasas de retorno de la inversión, de la preferencia por el ocio, y del valor presente de la utilidad-optimización del comportamiento de las personas.

Las previsiones de esta teoría, suponiendo que toda la capacitación es del tipo general, son que, en la edad temprana, se debe acumular capital humano a través de la capacitación en el trabajo, para trabajar la mayor cantidad de horas por año hasta la mitad de la vida e ir reduciéndola gradualmente conforme los incentivos para invertir declinan debido a la cercanía del retiro.

En el caso de los salarios por edades, a partir de la juventud ocurre un rápido incremento de las tasas salariales conforme el capital humano se acumula, hasta alcanzar un punto máximo a la mitad de la vida, cuando la acumulación de capital humano es mayor, entonces empieza una declinación de las tasas salariales conforme se avanza en la edad, debido a los efectos de la depreciación del capital humano por obsolescencia y a los pocos incentivos para su renovación.

Por su parte, el perfil óptimo de ingresos (el producto de la tasa de salarios y las horas trabajadas por año) por edades tiene una forma similar, pero el punto máximo en horas trabajadas generalmente ocurre antes que los salarios y los ingresos.

1.7 Teoría del Mercado Dual del Trabajo

Una posición alternativa a la teoría de la inversión en capital humano es la teoría del mercado dual o segmentado del trabajo. Entre sus principales autores se encuentran Michael Piore y Peter Doeringer.

Para Piore¹ las políticas de capacitación de personal que se desprenden de la teoría del capital humano no resuelven los problemas concretos del mercado laboral.

Esto es así, porque los salarios relativos de los diferentes empleos son bastante rígidos, y las decisiones sobre las proporciones en las que se ocupan en la producción los distintos tipos de trabajo no se hacen con base en sus costos relativos, como lo señala la teoría convencional, sino por la influencia de otras variables.

Para la teoría del mercado dual del trabajo, los fracasos de la teoría del capital humano se derivan de su caracterización de la educación y de la capacitación, tal y como ocurren en las instituciones educativas y en el trabajo. En general, lo que los programas de capacitación de personal han mostrado es que la capacitación y la educación no son procesos esencialmente económicos, al menos en la diversidad de industrias y ocupaciones en las que han funcionado estos programas.

En la teoría del mercado dual, la formación en el trabajo es un proceso de socialización. Una parte importante de la productividad del trabajador en el lugar de trabajo se puede atribuir directamente a la forma en que se relaciona con sus compañeros, y con los grupos sociales que forman éstos.

A continuación se presentan las principales formulaciones de esta teoría, sintetizadas en dos puntos: el mercado dual del trabajo y los mercados internos de trabajo.

¹ Piore, Michael, La Importancia de la Teoría del Capital Humano para la Economía del Trabajo: un punto de vista disidente; en "El Mercado de Trabajo", comp. Luis Toharia. Edit. Alianza Universidad, Madrid, 1983, p. 108.

1.7.1 El Mercado Dual del Trabajo

Una caracterización¹ de la estructura industrial de las economías modernas es aquella que se basa en la existencia de una economía dual. Los primeros autores de esta interpretación fueron John K. Galbraith [1967], Robert Averitt [1968] y Robin Marris [1964], quienes consideraban que la estructura industrial estaba conformada, por una parte, por industrias núcleo que se caracterizan por pertenecer a mercados oligopólicos, con elevados coeficientes capital-trabajo, con tecnología sofisticada y personal calificado, así como por tener fuertes organizaciones sindicales; por otra parte, existe un sector periférico en el que las industrias se caracterizan por su falta de poder de mercado, por el uso de técnicas de organización obsoletas, con bajos coeficientes capital-trabajo, con mínimos requisitos de calificación de personal y casi nula organización sindical.

La hipótesis básica de la teoría del mercado dual del trabajo, inicialmente, fue que el mercado de trabajo estaba dividido en dos segmentos, denominados sector primario y sector secundario.

El primero estaba constituido por puestos de trabajo con salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de ascenso, normas laborales establecidas y estabilidad de empleo. En cambio, el sector secundario ofrecía puestos de trabajo mal pagados, condiciones laborales inadecuadas, pocas posibilidades de ascenso, una relación laboral muy personalizada y, especialmente, una considerable inestabilidad de empleo y elevada rotación de los trabajadores.

¹ Piore, Michael, Los Fundamentos Tecnológicos del Dualismo y de la Discontinuidad; en "El Mercado de Trabajo", comp. Luis Toharia. Edit. Alianza Universidad, Madrid, 1983, p. 256.

Posteriormente, se introdujo una distinción en el sector primario entre un segmento superior y un segmento inferior; el primero formado por puestos de trabajo de profesionales y directivos, que se distinguen por tener sueldos y status más elevados, y mayores posibilidades de ascenso.

De acuerdo con esta teoría, la segmentación del mercado de trabajo surgió, en gran medida, como parte del proceso histórico que desembocó en el desarrollo de empresas oligopólicas. Estas se constituyeron en industrias núcleo de la economía, mientras que en la periferia se ubicaron las empresas pequeñas de bajo desarrollo tecnológico.

La fundamentación tecnológica del mercado dual -cuyas raíces se remontan a Adam Smith- supone que la productividad del trabajador es una función de su destreza, de su capacidad para innovar, del tiempo perdido pasando de una tarea a otra, y de las ventajas comparativas aprovechadas mediante la especialidad del trabajo. Cada una de estas es, a su vez, una función de la división del trabajo; y la división del trabajo es una función de las dimensiones del mercado, de la estandarización del producto y de la estabilidad y certidumbre de la demanda del producto.

Los teóricos del mercado dual advierten¹ que existe una tendencia a que las grandes empresas, con curvas de coste medio descendentes, surtan la parte del mercado estable y predecible de la demanda; y que las empresas más pequeñas, con curvas de coste medio en forma de U, surtan a la parte de la demanda inestable e impredecible.

En relación con la repercusión de la tecnología sobre el mercado de trabajo, se sostiene que la ubicación de un puesto determinado en el mercado de trabajo depende del número de tareas de que está compuesto y de la relación entre esas tareas. Los puestos que impliquen una amplia variedad de tareas, y que

¹ Piore, M., op. cit., p. 270.

estén relacionadas entre sí, se encontrarán en el segmento superior del sector primario. Los puestos que supongan una limitada variedad de tareas, o en los que las tareas no tengan relación entre sí, se encontrarán en el segmento inferior del sector primario.

Finalmente, los puestos que tengan tareas inestables se encontrarán en el sector secundario. Estas hipótesis se apoyan en la idea de que las características de los diferentes estratos de trabajo son, en su origen, una expresión de diferentes modos de aprendizaje y comprensión del trabajo.

El proceso de asignación de personal en los distintos segmentos de la estructura industrial ocurre como un fenómeno socioeconómico. Michael Piore¹ emplea el concepto de "cadena de movilidad" para explicar el movimiento socioeconómico de la sociedad. Este no es aleatorio, sino que tiende a producirse en forma más o menos regular. La gente tiene empleos en un orden o secuencia regular, lo que se denomina cadena de movilidad.

Al enfocar los segmentos del mercado de trabajo con este criterio, la distinción crítica entre el sector primario y el sector secundario es que las cadenas de movilidad del primero constituyen un tipo de trayectoria en la que hay progreso hacia puestos mejor pagados y de status más elevado. En cambio, en el sector secundario, los puestos de trabajo no siguen una progresión regular de este tipo, sino que es más bien aleatoria, lo que refleja, en parte, las características de inestabilidad de las familias, vecindades y escuelas de clase baja.

A su vez, la diferencia entre el segmento superior e inferior del mercado de trabajo primario se establece a partir del grado de comprensión del proceso productivo que requiere cada puesto de trabajo. Las características de los puestos de trabajo del segmento inferior son limitadas, se refieren a actividades

¹ Piore, M., Notas para una Teoría de la Estratificación del Mercado de Trabajo; en "El Mercado de Trabajo"... p. 197 - 198.

muy concretas, por lo que, el proceso de aprendizaje ocurre a través de la acción repetitiva. Estos puestos de trabajo se caracterizan por la rutina y la estabilidad. En cambio, las características de los puestos del segmento superior tienden a ser más amplias, con un mayor conocimiento de las reglas y principios que determinan el proceso productivo. Por ello, el aprendizaje en este segmento ocurre a través de la educación formal y de un proceso inductivo en el mismo trabajo. Estos puestos de trabajo se caracterizan por una mayor movilidad ascendente del personal y por la diversidad de actividades.

La nivelación del mercado de trabajo, cuando éste está segmentado, ocurre de manera distinta a como supone la teoría económica convencional. Puede darse el ajuste del mercado laboral por el lado de la demanda o por el lado de la oferta. En el caso de la demanda, puede ocurrir un cambio en la proporción en que participan las empresas de la periferia y del núcleo en la generación del producto, lo que repercutiría en la estructura de la demanda de trabajadores. Igualmente, puede presentarse una modificación en la composición de la demanda final de bienes, repercutiendo también en la demanda de trabajadores. Ante estos cambios, las empresas pueden reestructurar su planta de personal, por ejemplo, desplazando trabajadores del segmento inferior al segmento superior del sector primario, y cubriendo los puestos vacantes del segmento inferior con trabajadores del sector secundario.

En el caso de la oferta, la principal vía de ajuste entre los trabajadores secundarios y los primarios es el ritmo con que pueden expandirse, ya sea, vía aumento de la migración del campo a la ciudad, vía la incorporación de niños y mujeres al trabajo, así como, a través de la ampliación del tiempo requerido para obtener la jubilación. La oferta de trabajadores del segmento superior depende mucho del número de egresados del sistema escolar, por lo que es difícil expandir la oferta más allá del límite superior que impone ese producto; pero, en cambio, un exceso de oferta hará que los solicitantes de empleo se coloquen en el segmento inferior.

1.7.2 Los Mercados Internos de Trabajo

La idea de mercado interno de trabajo¹ es semejante a la de unidad administrativa. El mercado interno de trabajo se localiza en la planta industrial dentro de la cual el precio y la asignación del trabajo son regidos por un conjunto de normas y procedimientos administrativos; a diferencia del mercado externo de trabajo de la teoría económica convencional, donde las decisiones de precio, asignación y capacitación, son controladas directamente por variables económicas.

Entre los mercados interno y externo de trabajo existen conexión y movimiento. Esto se realiza a través de los puestos de trabajo que constituyen los llamados "puertos de entrada y salida" del mercado interno de trabajo. Los puestos de trabajo restantes del mercado se cubren mediante la promoción o transferencia de los trabajadores que ya han conseguido entrar. Así, la jerarquía interna de los puestos de trabajo está protegida de las influencias directas de las fuerzas competitivas del mercado externo.

Los puestos de trabajo que constituyen los puertos de entrada a una empresa o industria se ubican en la parte inferior de la jerarquía laboral en una área o sección determinada, y las vacantes de los demás puestos se cubren mediante la promoción de los trabajadores situados en los puestos inmediatamente inferiores en la jerarquía correspondiente.

Para esta teoría, los criterios que rigen la entrada en un establecimiento son sensibles a la situación del mercado externo. Por esto, los estándares de contratación de la empresa varían con el nivel de desempleo, las tasas de salarios ofrecidas por los competidores, las características de la oferta de trabajo y otros.

¹ Doeringer, P. y Piore, M., Los Mercados Internos de Trabajo; en "El Mercado de Trabajo".... p. 341-342.

En cambio, los puestos diferentes a los de entrada son determinados por estándares relativamente fijos de antigüedad y capacidad. Estos estándares están sujetos a revisión, pero no cambian directamente con las condiciones económicas externas.

Los mercados internos de trabajo, son generados por factores tales como: la especificidad requerida en calificaciones, la capacitación en el trabajo y la ley consuetudinaria.

La especificidad de las calificaciones requeridas en determinados puestos de trabajo hace que los costes de capacitación del personal sean más elevados, que si se trataran de calificaciones comunes. Esto influye en el empleador para tratar de retener al personal que ha capacitado.

La ley consuetudinaria es de especial interés en el análisis de los mercados internos de trabajo, debido a la influencia estabilizadora que tiene en los salarios.

La costumbre en el lugar de trabajo es un conjunto de normas no escritas basadas en las prácticas pasadas. Estas normas pueden regir cualquier aspecto de la relación laboral, desde la disciplina hasta la remuneración.

La costumbre laboral parece que es el resultado de la estabilidad del empleo dentro de los mercados internos de trabajo. Esta estabilidad tiene valor tanto para el empleador como para los trabajadores, por lo que es un objetivo general.

Estas normas laborales son limitativas y menos sensibles a las fuerzas del mercado, lo que explica en gran parte la aparente rigidez de las estructuras internas de salarios y de asignación.

En síntesis, la teoría del mercado dual afirma que los procesos productivos de las empresas núcleo se han hecho cada vez más complejos y jerárquicos. En este contexto, muchas de las calificaciones específicas que necesitan los trabajadores sólo pueden aprenderse mediante el ejercicio continuo de un determinado trabajo. Por lo tanto, las empresas que utilizan tecnologías modernas fomentan la estabilidad en los trabajadores que ocupan puestos en los que la productividad se relaciona con el tiempo de experiencia; esto lo hacen a través del mejoramiento en las condiciones de trabajo y en las retribuciones monetarias, así como de un sistema de promoción a trabajos con un status más elevado. El escalonamiento de los puestos sirve, tanto para estratificar a los trabajadores, como para retenerlos en la empresa durante periodos de tiempo más largos. Así pues, se ha hecho cada vez más importante para las empresas del núcleo crear categorías de trabajo diferenciadas.

Para esta teoría, el mercado de trabajo no es un mercado en el sentido en que se entiende generalmente el término, ya que no existe un mecanismo que haga que los precios equilibren el mercado. Las variaciones de los salarios monetarios, o de la tasa de salarios reales, no son capaces de asegurar la ausencia de un exceso de oferta de trabajo y con ello eliminar el desempleo. En el contexto de una estructura industrial que es en gran parte oligopólica, con coeficientes técnicos de producción fijos, y con determinación de los precios mediante márgenes, la demanda de trabajo depende del nivel de la actividad económica agregada.

Al mismo tiempo, la oferta de trabajo depende en gran parte de factores demográficos, sociales y culturales, aunque es algo sensible a los cambios en las oportunidades de empleo.

De acuerdo con esta teoría, la determinación de los salarios y del empleo son dos procesos distintos, y las variaciones en las tasas salariales no sirven para igualar la oferta de trabajo a su demanda. Por esto, el mercado de trabajo no tiene ningún mecanismo automático que lo equilibre.

CAPITULO 2. DETERMINANTES DE LOS DIFERENCIALES DE SALARIOS INDUSTRIALES

En este capítulo se pretende aplicar las teorías de los salarios expuestas para explicar los diferenciales de salarios en la industria manufacturera mexicana.

Las ideas principales contenidas en cada una de las teorías muestran algunas semejanzas. De hecho, se puede decir que la mayoría de las teorías son complementarias más que excluyentes, pues destacan aspectos diferentes de la determinación salarial.

Atendiendo a las variables implícita o explícitamente señaladas como determinantes de los diferenciales de salarios, se trató de definir un modelo formal para cada una de las teorías. Sin embargo, debido a las limitaciones existentes en la información estadística disponible, fué necesario reformular estos modelos teóricos con base en variables proxies observables.

2.1 Información Estadística Disponible

En la realización de la investigación se tuvieron limitaciones en la información estadística, debido a que parte de la información detallada sólo se genera cada cinco o diez años, a través de los censos económicos y de población.

En las actividades primarias y terciarias se tiene una falta absoluta de información continua sobre el empleo, así como en el sector informal de la economía. Únicamente para la industria se dispone de encuestas anuales y mensuales sobre empleo y salarios, pero éstas no informan sobre variables relevantes como el nivel de instrucción, antigüedad en el puesto, salario

promedio por tamaño de empresa, estructura por edades del empleo, etc. Finalmente, las encuestas sobre desempleo, que aportan algunos de estos datos (e.g. el desempleo por nivel de instrucción, por estructura de edades, por motivos para dejar el empleo, etc.) son relativamente recientes y de cobertura limitada.

Sin embargo, aún cuando la información estadística disponible no permitió construir las variables idóneas para representar las afirmaciones de las diversas teorías, sí fue posible expresar, en términos de algunas variables observables, los postulados fundamentales de cada una de ellas. En el apéndice se incluye un inventario de las estadísticas que sobre empleo y salarios fueron consultadas, con sus características respecto a periodicidad, fuente, cobertura, etc. La investigación se llevó a cabo con la información trimestral disponible para el periodo 1983-1990 de las siguientes variables:

- a) Diferencial del salario medio industrial a salario mínimo general (cuadro 1)
- b) Tasa de desempleo abierto (cuadro 2)
- c) Desempleo por grupo de edades (cuadro 3)
- d) Desempleo por su duración (cuadro 6)
- e) Desempleo por nivel de instrucción (para esta variable sólo se dispuso de información para el periodo 1987-1990, ver cuadro 5)
- f) Desempleo por motivos para dejar el empleo (cuadro 4)
- g) Volumen de la producción manufacturera (cuadro 8)
- h) Inversión fija bruta (cuadro 8)
- i) Personal ocupado en la industria manufacturera (cuadro 8)

j) Horas-hombre trabajadas en la ind. manufact. (cuadro 8)

k) Índice nacional de precios al consumidor (cuadro 8)

l) Gasto interno global (cuadro 8)

m) Demanda global (cuadro 8)

Estas variables se utilizaron como aproximaciones para explicar los factores determinantes del diferencial entre salario medio industrial y salario mínimo, según cada posición teórica.

2.2 Interpretaciones Teóricas de los Diferenciales de Salarios

Las diversas teorías que estudian el mercado de trabajo aceptan la existencia de diferentes niveles de salarios, pero lo explican de manera un tanto diferente.

a) **Posición Marxista.** La diferenciación de los salarios se debe a los distintos grados de experiencia y capacitación que exige cada puesto de trabajo; mientras que el salario mínimo de subsistencia se establece por condiciones de oferta y demanda, así como por el hábito y la costumbre. El incremento de la actividad económica y de la inversión elevan el diferencial, debido a que la nueva inversión incorpora tecnología más sofisticada, que requiere personal más calificado; por otro lado, sin embargo, la inversión repercute negativamente en el nivel de empleo al ser ahorradora de fuerza de trabajo.

Consecuentemente, esta teoría podría quedar representada en el siguiente modelo:

$$DS = f(CAP, AE, INV, DE, IT)$$

donde DS representa el diferencial de salarios en la industria manufacturera, CAP es capacitación del personal, AE actividad económica, INV inversión, DE desempleo, e IT innovación tecnológica.

Por las deficiencias estadísticas a que se ha hecho referencia, este modelo se estimó utilizando a la inversión fija bruta (IIFB) como variable proxy para representar tanto los efectos del progreso técnico incorporado en los bienes de capital (i.e. ahorrador de mano de obra) como la demanda de personal calificado. Las condiciones de la oferta se aproximaron a través de las variables DENIMS y DENISI, que representan el desempleo de personal con educación media y superior, y el desempleo de personal sin instrucción, respectivamente.

De acuerdo con esta teoría, se supuso que el diferencial de salario medio industrial a salario mínimo general tendría una relación positiva con la inversión fija bruta, y una relación negativa tanto con el desempleo de educación media y superior, como con el desempleo del personal sin instrucción. Esto debido a que un incremento de DENIMS presiona a la baja los salarios altos; en tanto que la variable DENISI repercute negativamente en los salarios generales vía presión de la oferta de trabajo. De esta forma, el modelo anterior puede reformularse de la siguiente manera:

$$DS = f (IIFB, DENIMS, DENISI)$$

b) Posición Neoclásica. La escuela neoclásica expresa que el diferencial de salarios se debe a los distintos grados de productividad en cada puesto de trabajo. Puede reconocer la existencia del salario mínimo institucional, pero afirma que los salarios se fijan de acuerdo a la ley de la oferta y la demanda. Para ella, un incremento de la inversión en activos tangibles, que signifique una mejora tecnológica, eleva la productividad del trabajo y su remuneración.

Asimismo, un aumento en la demanda de bienes incrementa los salarios al elevar la actividad económica y, con ello, la demanda de fuerza de trabajo;

finalmente, un incremento del desempleo general reduce el diferencial. Así, esta teoría puede representarse a través del siguiente modelo:

$$DS = f(INV, AE, DE, PRT, IT)$$

donde PRT significa productividad del trabajo.

La teoría del Capital Humano es un desarrollo de la posición Neoclásica, comparte con ella sus conclusiones respecto a la influencia de la productividad sobre la tasa de salario, sólo que enfatiza el papel relevante que tiene la capacitación de los trabajadores en el diferencial de salarios.

Los trabajadores con mayor capacitación obtendrán los mejores puestos y salarios, en tanto que, los trabajadores menos capacitados tendrán los puestos y salarios inferiores, y estarán más expuestos al desempleo.

Para esta posición teórica, los salarios en cada nivel de capacitación están determinados por la demanda y la oferta, es decir, por el nivel de actividad económica, la productividad de los trabajadores, la tasa de desempleo y los costos de la educación. Así, esta teoría se puede representar a través del siguiente modelo:

$$DS = f(AE, PRT, DE, CED)$$

donde CED significa los costos de la educación.

Para estimar este modelo se tomó el gasto interno (GASINT) como indicador del nivel de actividad económica, variable que se espera tenga un efecto positivo sobre el diferencial de salarios; y que la tasa de desempleo del personal con educación media y superior (DENIMS) será la variable más influyente sobre el diferencial de salarios, observando un efecto negativo.

Debido a estas adecuaciones, el modelo anterior fue reformulado en la siguiente forma:

$$DS = f(\text{GASINT}, \text{DENIMS})$$

En este modelo no se incluyó la variable costo de educación dado la falta de información estadística, sin embargo, se considera que esta variable es poco relevante en el caso de México donde tradicionalmente se han seguido políticas de educación masiva gratuita.

c) Posición Keynesiana. La teoría de Keynes es compatible con la existencia de un salario mínimo fijado institucionalmente, y explica el diferencial en función del comportamiento de la demanda efectiva, el grado de sindicalización y la tasa de desempleo. Esta teoría se puede expresar a través del siguiente modelo:

$$DS = f(\text{DEMAND}, \text{GSIN}, \text{DE})$$

donde DEMAND significa demanda efectiva, y GSIN grado de sindicalización.

Para estimar este modelo se supuso que el grado de sindicalización guardaría una relación directa con el personal ocupado en la industria manufacturera (POIM), por lo que esta variable, así como DEMAND tendrían una influencia positiva sobre el diferencial de salarios; y la tasa de desempleo considerada para la industria fue la del personal con secundaria completa (DENISC), esta variable se espera tengan un efecto negativo sobre el diferencial.

Por ello, el anterior modelo se reformuló de la siguiente manera:

$$DS = f(\text{DEMAND}, \text{POIM}, \text{DENISC})$$

d) Posición del Monopolio. En la teoría del monopolio, tanto en Kalecki como en Kaldor, no está explícita la existencia del salario mínimo institucional, pero la

diferenciación de salarios puede explicarse por el grado de monopolio. Un incremento en el grado de monopolio eleva la participación de las ganancias en el producto y reduce la de los salarios. Kalecki y Kaldor relacionan directamente el grado de monopolio con la acumulación de capital; de aquí se puede inferir que un incremento en la inversión repercute negativamente en el diferencial a corto plazo, aunque a largo plazo también podría elevarlo si es suficientemente ahorradora de mano de obra. Consecuentemente, esta posición teórica podría ser representada con el siguiente modelo:

$$DS = f(GMON, PRT)$$

donde GMON significa grado de monopolio.

En la estimación de este modelo se usó a la inversión fija bruta (IIFB) como proxy de la variación en el grado de monopolio, pensando que el incremento de la inversión estaría reflejando una tendencia a elevar la presencia monopólica en la industria manufacturera; y se supuso que la productividad de la mano de obra tendría una relación directa con las horas-hombre trabajadas en esta actividad (IHHTIM). Se espera, por lo tanto, que el diferencial de salarios tenga una relación negativa con la variable IIFB y una relación positiva con IHHTIM. Así, el anterior modelo fue reformulado de la siguiente manera:

$$DS = f(IIFB, IHHTIM)$$

f) Posición del Mercado Dual. Para la teoría del mercado dual los diferenciales de salarios se explican por la segmentación del mercado de trabajo. Las empresas grandes que conforman el mercado primario establecen diferenciales de salarios con base en antigüedad, entrenamiento en el trabajo, poder de mercado de las empresas, etc. que determinan estructuras jerárquicas independientes unas de otras, las cuales sólo se relacionan entre sí en la medida en que existen sueldos mínimos convencionales para diferentes niveles de educación o de status social (i.e. puertos de entrada). Por otro lado, las empresas pequeñas, que no requieren personal calificado, ni proporcionan

entrenamiento en el trabajo, ni cuentan con un grado significativo de monopolio, pagan los salarios más bajos. Según esta teoría, la inversión, al incorporar desarrollo tecnológico, eleva los requisitos de preparación para los puestos de trabajo, e incrementa el poder de mercado de las empresas, por lo que tiende a ampliar las diferencias de salarios.

Este aumento en los diferenciales, sin embargo, no es directamente atribuible ni a aumentos en la productividad del empleado, ni a un aumento en la demanda de personal calificado con relación a la oferta disponible.

La demanda de personal calificado, podría influir en los diferenciales únicamente en la medida en que presionara al alza las remuneraciones en los puertos de entrada; sin embargo, la flexibilidad de los diferenciales en cada mercado interno podría utilizarse para contrarrestar ese efecto.

De manera similar, el nivel general de desempleo podría repercutir en los diferenciales de manera indirecta al afectar el nivel convencional de subsistencia a partir del cual se establecen las estructuras jerárquicas de remuneraciones en las empresas. En este caso y dada la flexibilidad de estas estructuras, es posible que una reducción del desempleo general, aunque no modifique el salario mínimo institucionalmente fijado, sí influya ampliando los diferenciales; pues es de suponerse que una reducción del desempleo general eleva los niveles mínimos convencionales de subsistencia.

Dada que la teoría de los mercados segmentados de trabajo parte de la premisa fundamental de que no existe un mercado único para este factor, el modelo que lo represente tendremos que formularlo como una especie de hipótesis alternativa a los postulados de otras teorías. Esto quiere decir que el modelo se establecerá señalando el diferente impacto que se espera que tengan las variables convencionales sobre el diferencial de salarios, en particular las tasas de desempleo de personal calificado y la productividad de la mano de obra.

Consecuentemente, esta teoría podría quedar representada en el siguiente modelo:

$$DS = f(AE, IT, INV, DE, PRT, CAP)$$

La investigación empírica sobre este modelo se realizó con base en los modelos estimados de otras teorías, las cuales se formularon con las siguientes variables proxy:

$$DS = f(GASINT, IIFB, DENIMS, IHHTIM)$$

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

CUADRO A

MODELOS ESTIMADOS DEL DIFERENCIAL DE SALARIOS

POSICION TEORICA	ECUACION No.	TERMINO CONSTANTE	VARIABLES INDEPENDIENTES 4/			R~	DW	F	HETEROSCEDASTICIDAD	CORRELACION SERIAL	NORMALIDAD
									1/	2/	3/
PROBABILIDADES											
MARXISTA	1	1.36 (0.79)	0.76 IIFB + 0.35 DENIMS - 0.03 DENISI (4.02) (2.18) (-1.04)	0.79	2.48	13.46	0.83	0.17	0.33		
	1ª		0.85 IIFB + 0.39 DENIMS (5.30) (2.61)	0.76	2.39	41.56	0.80	0.09	0.74		
KEYNE SIANA	2	-0.56 (-0.53)	2.54 DEMAND + 0.18 DENISC + 1.42 POIM (9.79) (2.20) (1.16)	0.92	1.96	40.40	0.91	0.95	0.74		
	2ª		2.45 DEMAND + 0.20 DENISC (11.09) (2.69)	0.90	2.18	126.13	0.91	0.52	0.87		
MONO-POLISTA	3	1.31 (0.88)	0.97 IIFB - 1.63 IHHTIM (6.17) (-3.03)	0.79	2.37	23.4	0.92	0.24	0.65		
	3ª		1.02 IIFB - 1.56 IHHTIM (7.12) (-2.95)	0.78	2.07	46.8	0.96	0.53	0.66		
CAPITAL HUMANO	4	-0.17 (0.39)	2.34 GASINT + 0.08 DENIMS (8.78) (0.79)	0.91	2.18	62.3	0.60	0.51	0.69		
	4ª		2.43 GASINT (12.69)	0.90	2.23		0.95	0.55	0.98		

1/ Prueba de White, regresionando el cuadrado de los residuos con la variables independientes y sus respectivos cuadrados. Se reporta la probabilidad de F.

2/ Prueba de Breusch - Godfrey agregando a las variables explicativas el residuo estimado del periodo anterior. Se reporta la probabilidad de F.

3/ Prueba de Jarque - Bera con base en la asimetría y curtosis de los residuos.

4/ Los números entre paréntesis debajo de los parámetros se refieren al estadístico t.

CAPITULO 3. ANALISIS EMPIRICO DE LOS MODELOS TEORICOS PROPUESTOS PARA EXPLICAR EL DIFERENCIAL DE SALARIOS EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA DE MEXICO

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la estimación de los modelos propuestos para cada una de las teorías, y una interpretación de ellos.

3.1 Teoría Marxista

Como se observa en la ecuación número 1, los resultados obtenidos confirman la relación positiva que la teoría marxista establece entre el diferencial de salarios (RMITSM) y la inversión fija bruta (IIFB); pero la relación negativa esperada con el desempleo de personal con instrucción de nivel medio y superior (DENIMS) no se cumple, al obtenerse un parámetro con signo positivo y significativo. El desempleo de los trabajadores sin instrucción (DENISI) aún cuando tiene el signo esperado resultó no significativo¹.

$$1. \text{RMITSM} = 1.36 + 0.76 \text{ IIFB} + 0.35 \text{ DENIMS} - 0.03 \text{ DENISI}$$

$$(0.79) \quad (4.02) \quad (2.18) \quad (-1.04)$$

Al eliminar la constante y la variable DENISI, que resultaron no significativas, la ecuación queda en la forma siguiente:

$$1a. \text{RMITSM} = 0.85 \text{ IIFB} + 0.39 \text{ DENIMS}$$

$$(5.30) \quad (2.61)$$

¹ En el cuadro A se presentan los mejores ajustes obtenidos de cada modelo con sus correspondientes pruebas estadísticas.

Esto permite decir que el aumento del ejército industrial de reserva del personal calificado no reduce el diferencial de salarios, debido probablemente a que las empresas -las más grandes y modernas- han desarrollado mercados internos con remuneraciones fijadas convencionalmente, es decir, independientes de la oferta de mano de obra.

3.2 Teoría Keynesiana

Los resultados obtenidos en la ecuación número 2 apoyan lo expuesto por esta teoría en lo que se refiere a la influencia positiva que el crecimiento de la demanda agregada (DEMAND) tiene sobre el diferencial de salarios manufacturero, pero no así, para las variables nivel de desempleo del personal con secundaria completa (DENISC) y personal ocupado en la industria manufacturera (POIM). La primera aunque significativa muestra un signo positivo no esperado; en tanto que la segunda, aunque registra el signo correcto no es estadísticamente significativa.

$$2. \text{RMITSM} = -0.56 + 2.54 \text{ DEMAND} + 0.18 \text{ DENISC} + 1.42 \text{ POIM}$$

(-0.53) (9.79)
(2.20)
(1.16)

Al eliminar la constante y la variable POIM, que resultaron no significativas, la ecuación queda en la forma siguiente:

$$2a. \text{RMITSM} = 2.47 \text{ DEMAND} + 0.20 \text{ DENISC}$$

(11.09)
(2.69)

Al igual que en el caso de la teoría marxista, lo anterior podría ser indicativo de que el mercado laboral no tiene un comportamiento regido plenamente por la ley de la oferta y la demanda, sino que existen elementos estructurales que dificultan su plena vigencia, como por ejemplo, los mercados internos de trabajo.

3.3 Teoría del Monopolio

Como se recordará el modelo propuesto para representar esta teoría suponía que la inversión fija (IIFB), al elevar el grado de monopolio, incrementaría la participación del capital en la distribución del ingreso, lo que afectaría negativamente a los diferenciales de salarios. Asimismo, este modelo suponía que el efecto negativo de la inversión sobre la participación del factor trabajo en el ingreso podía verse compensado por una disminución en los requerimientos de trabajo por unidad de producto; este efecto supuestamente se manifestaría en una relación directa entre el diferencial de salarios y la productividad en la industria manufacturera, medido este por el índice de horas-hombre trabajadas (IHHTIM).

La ecuación de regresión número 3 que representa a esta teoría no apoya ninguna de las dos proposiciones anteriores. Como se puede apreciar los signos de las variables IIFB e IHHTIM son contrarios a los esperados y significativos.

$$3. \text{RMITSM} = 1.31 + 0.97 \text{IIFB} - 1.63 \text{IHHTIM}$$

(0.88) (6.17) (-3.03)

Eliminando la constante que resulta no significativa, la ecuación queda en la forma siguiente:

$$3a. \text{RMITSM} = 1.02 \text{IIFB} - 1.56 \text{IHHTIM}$$

(7.12) (-2.95)

Aunque los resultados estadísticos no apoyan las hipótesis presentadas por esta teoría, de ninguna manera pueden considerarse concluyentes en la evaluación de ésta. La analogía que se ha hecho al explicar los diferenciales de salarios en términos de las mismas variables que determinan la distribución funcional del ingreso es cuestionable, e igualmente discutibles son las variables

proxy que hemos utilizado. La ecuación obtenida, sin embargo nos ayudará a esclarecer los determinantes de los diferenciales salariales y ofrecerá bases para apoyar las proposiciones de la teoría del mercado dual como se verá más adelante en este capítulo.

3.4 Teoría Neoclásica del Capital Humano

En este modelo se espera que el gasto interno (GASINT), como indicador del nivel de actividad económica, tenga un efecto positivo sobre el diferencial de salarios y que la tasa de desempleo del personal con educación media y superior (DENIMS) -como indicador de la oferta de mano de obra calificada- tenga también un efecto negativo sobre el diferencial.

Con base en los resultados de la ecuación número 4, se confirma el efecto positivo que tiene la actividad económica sobre el diferencial, GASINT resultó significativa y con el signo esperado; pero no así el efecto negativo que supuestamente tiene el desempleo de los trabajadores con mayor instrucción, la variable DENIMS se obtuvo con signo positivo y no significativa.

$$4. \text{ RMITSM} = -0.17 + 2.34 \text{ GASINT} + 0.08 \text{ DENIMS}$$

(0.39) (8.78) (0.79)

Eliminando la constante y la variable DENIMS, que resultaron no significativas, la ecuación queda en la forma siguiente:

$$4a. \text{ RMITSM} = 2.43 \text{ GASINT}$$

(12.69)

Los resultados reiteran que los diferenciales de salarios son sensibles a la demanda pero no a la oferta de mano de obra, y que el grado de instrucción no ejerce una influencia significativa sobre ellos.

3.5 Teoría del Mercado Dual

Como anteriormente se señaló, para esta teoría la diferenciación de salarios se explica por la segmentación del mercado y la existencia de mercados internos de trabajo en las empresas. Las empresas más grandes, por un lado, establecen diferencias de salarios con base en antigüedad, entrenamiento en el trabajo, poder de mercado, etc. y establecen estructuras jerárquicas independientes entre unas y otras empresas. Por otro lado, las empresas pequeñas que no requieren personal calificado, ni proporcionan entrenamiento en el trabajo, ni cuentan con un grado significativo de monopolio, pagan los salarios más bajos.

En este modelo se espera que el crecimiento de la inversión y de la actividad económica tiendan a ampliar las diferencias de salarios al elevar el poder de mercado de las empresas y los requisitos de preparación para ocupar los puestos de trabajo, al incorporarse desarrollo tecnológico. Sin embargo, no se le atribuye una relación directa al diferencial de salarios ni con la productividad del trabajador, ni con un incremento de la demanda de personal calificado en relación a la oferta disponible.

El modelo que representa el mercado dual se formula como un conjunto de hipótesis alternativas a los postulados de otras teorías. Así, la comprobación estadística se hace con base en los resultados obtenidos en las ecuaciones números 1a, 3a y 4a.

El diferencial de salarios tiene una relación positiva y significativa con las variables Gasto Interno (GASINT) e Inversión Fija Bruta (IFB), como se observa en las ecuaciones 1a, 3a y 4a, lo que apoya el efecto positivo de la actividad económica sobre el nivel de salarios, supuesto por esta teoría, no como indicador de menor desempleo y mayor poder de negociación de los trabajadores, sino como factor que eleva el nivel de ingreso convencional y

sobre el que se erigen las estructuras de salarios individuales de cada empresa; el efecto positivo a través de la inversión se explicaría por la innovación tecnológica que eleva los requisitos de capacitación para los puestos de trabajo.

$$1a. \text{RMITSM} = 0.85 \text{ IIFB} + 0.39 \text{ DENIMS} \\ (5.30) \quad (2.61)$$

$$3a. \text{RMITSM} = 1.02 \text{ IIFB} - 1.56 \text{ IHHTIM} \\ (7.12) \quad (-2.95)$$

$$4a. \text{RMITSM} = 2.43 \text{ GASINT} \\ (12.69)$$

La variable de horas-hombre trabajadas en la industria manufacturera (IHHTIM) resultó con relación negativa y significativa con el diferencial de salarios, como se observa en la ecuación número 3a. Este resultado apoya la proposición de la teoría del mercado dual en el sentido de que la productividad del trabajo no tiene un efecto positivo sobre el diferencial de salarios. También refuerza la afirmación de esta teoría respecto al carácter contracíclico de los diferenciales en virtud de que cuando la actividad económica se contrae y el empleo disminuye las empresas tienden a conservar solo a los trabajadores más capacitados que son los que obtienen mayores salarios.

La relación positiva y significativa del diferencial de salarios con el desempleo de instrucción media y superior (DENIMS), que muestra la ecuación número 1a, también es compatible con la idea de un mercado laboral estratificado, en el que se fijan los diferenciales de salarios con criterios diferentes a los de la oferta y la demanda de mano de obra, tales como antigüedad en el trabajo, requerimientos de capacitación del trabajador, poder de mercado de las empresas, etc.

CAPITULO 4. CONCLUSIONES

La mayoría de las teorías consideradas en el presente estudio del comportamiento del diferencial de salarios en la industria manufacturera mexicana, más que excluirse mutuamente en el análisis del tema, tienden a complementarse.

TEORIA	VARIABLES INDEPENDIENTES	OBSERVACIONES
MARXISTA	CAP, AE, INV, DE, IT	Centra su análisis en el papel de la inversión (INV), la innovación tecnológica (IT) y el desempleo (DE).
NEOCLASICA DEL CAPITAL HUMANO	AE, PRT, DE, CED	Centra su análisis en la productividad del trabajo (PRT) y el costo de la educación (CED)
KEYNESIANA	DEMAND, GSIN, DE	Centra su análisis en la demanda agregada (DEMAND), las relaciones institucionales -grado de sindicalización (GSIN)- y el desempleo (DE).
MONOPOLIO	GMON, PRT	Centra su análisis en el grado de monopolio de las empresas (GMON).
MERCADO DUAL	AE, IT, INV, DE, PRT, CAP	Centra su análisis en la existencia de estructuras de mercado diferenciadas, por los que no se espera un comportamiento único o convencional del mercado de trabajo.

Sin embargo, existen puntos importantes de discrepancia, y la investigación empírica realizada aporta interesantes resultados al respecto.

En primer lugar, se advierte que variaciones en la productividad de la mano de obra, o en el nivel de calificación usualmente asociado a ésta no influyen sistemáticamente en los diferenciales salariales. En segundo lugar, se observa que el desempleo juega un papel aparentemente ambiguo sobre los diferenciales salariales: en tanto que el desempleo general muestra la relación inversa esperada, el desempleo de la mano de obra calificada muestra una relación directa y significativa.

Estos dos primeros resultados, que serían inexplicables en la ortodoxia son, sin embargo, consistentes con los postulados de la teoría de los mercados de trabajo segmentados. En ésta, como se ha señalado, no pueden existir relaciones sistemáticas entre los diferenciales salariales, por una parte, y la productividad de la mano de obra, su nivel de instrucción y su tasa de desempleo, por la otra, debido a que las remuneraciones se establecen en mercados de trabajo internos de las empresas.

En estos mercados internos, el precio y la asignación del trabajo son regidos por un conjunto de normas y procedimientos administrativos, por criterios relativamente fijos de antigüedad y capacidad.

Finalmente, se encuentra que las variables más influyentes sobre los diferenciales salariales son la demanda agregada, el gasto interno y la inversión fija bruta. Esto se explica en la teoría del mercado dual por el impacto positivo que tienen estas variables sobre: a) la demanda de trabajadores en los "puertos de entrada", elevando el salario de los menos remunerados; b) el poder de mercado de las empresas, lo que incrementa el margen de ganancias y con ello las remuneraciones; y c) la estructura jerárquica de puestos, al acelerar su rotación y así incrementar los ingresos globales de los trabajadores.

Las conclusiones que se han obtenido de esta investigación, concuerdan con otros estudios del mercado de trabajo en la industria manufacturera mexicana, en especial con los trabajos de Carlos Márquez (1990) y Adriana Cassoni (1988).

Carlos Márquez encuentra que las diferencias de salarios en la industria manufacturera responden a estructuras de mercado y factores institucionales, como lo señala la teoría del mercado dual.

Adriana Cassoni, por su parte, encuentra que no existe una relación significativa entre el desempleo y el nivel de los salarios.

REMUNERACIONES MEDIAS INDUSTRIALES, 1983-1990

Pesos Corrientes por Día

CUADRO 1

AÑOS Y TRIM.	REMUNERACION MEDIA INDUSTRIAL				SALARIO MINIMO	RMIT/SM		SMI/SM		SUMI/SM		PMI/SM	
	Total	Salarios	Sueldos	Prestac.		1/	%	2/	%	3/	%	4/	%
1983.1	1324,17	760,20	1363,43	400,00	398,09	3,33		1,91		3,42		1,00	
.2	1470,60	854,37	1480,97	447,23	398,09	3,69	11,1	2,15	12,4	3,72	8,6	1,12	11,8
.3	1717,17	1003,00	1694,77	525,43	459,01	3,74	1,3	2,19	1,8	3,69	-0,8	1,14	1,9
.4	1963,57	1059,67	1797,93	699,47	459,01	4,28	14,3	2,31	5,6	3,92	6,1	1,52	33,1
1984.1	1997,60	1133,73	2011,87	621,73	598,66	3,34	-22,0	1,89	-18,0	3,36	-14,2	1,04	-31,8
.2	2267,17	1296,10	2275,30	702,40	598,66	3,79	13,5	2,17	14,3	3,80	-13,1	1,17	13,0
.3	2638,60	1548,67	2609,93	799,40	719,02	3,67	-3,1	2,15	-0,5	3,63	-4,5	1,11	-5,2
.4	3097,87	1834,70	3155,83	898,13	719,02	4,31	17,4	2,55	18,5	4,39	20,9	1,25	12,4
1985.1	3214,43	1831,30	3348,37	970,70	938,81	3,42	-20,5	1,95	-23,6	3,57	-18,7	1,03	-17,2
.2	3617,10	2047,27	3765,13	1104,70	938,81	3,85	12,5	2,18	11,8	4,01	12,4	1,18	13,8
.3	4150,00	2426,50	4220,73	1234,83	1147,64	3,62	-6,1	2,11	-3,0	3,68	-8,3	1,08	-8,6
.4	5023,47	2921,40	5306,40	1446,73	1167,64	4,30	19,0	2,50	18,3	4,54	23,6	1,24	15,2
1986.1	5154,43	2881,17	5503,50	1560,67	1474,50	3,50	-18,7	1,95	-21,9	3,73	-17,9	1,06	-14,6
.2	5902,13	3219,20	6193,73	1869,37	1597,87	3,69	5,7	2,01	3,1	3,88	3,9	1,17	10,5
.3	7153,93	3969,00	7268,27	2266,00	1844,60	3,88	5,0	2,15	6,8	3,94	1,7	1,23	5,0
.4	9638,60	5326,57	9887,40	3034,60	2153,55	4,48	15,4	2,47	15,0	4,59	16,5	1,41	14,7
1987.1	10494,00	5582,97	10863,90	3441,40	2760,83	3,80	-15,1	2,02	-18,2	3,94	-14,3	1,25	-11,5
.2	13222,97	7277,87	13504,67	4230,73	3314,79	3,99	4,9	2,20	8,6	4,07	3,5	1,28	2,4
.3	16049,13	8839,67	16538,93	5095,67	4080,08	3,93	-1,4	2,17	-1,3	4,05	-0,5	1,25	-2,1
.4	24392,13	14094,53	24928,50	7306,80	5233,61	4,66	18,5	2,69	24,3	4,76	17,5	1,40	11,8
1988.1	27014,43	14640,67	30448,43	7661,23	7111,43	3,80	-18,5	2,06	-23,6	4,28	-10,1	1,08	-22,8
.2	30408,87	15885,03	34354,50	9028,63	7252,92	4,19	10,4	2,19	6,4	4,74	10,6	1,24	15,5
.3	31708,77	16795,37	35963,33	9191,73	7252,92	4,37	4,3	2,32	5,7	4,96	4,7	1,27	1,8
.4	37489,57	20072,20	43958,67	10283,30	7252,92	5,17	18,2	2,77	19,5	6,06	22,2	1,42	11,9
1989.1	36966,13	18776,73	43999,30	10700,60	7833,66	4,72	-8,7	2,40	-13,4	5,62	-7,3	1,37	-3,7
.2	38908,73	19589,83	45677,27	11657,27	7833,66	4,97	5,3	2,50	4,3	5,83	3,8	1,49	8,9
.3	40609,33	20020,57	47509,33	12531,20	8306,03	4,89	-1,6	2,41	-3,6	5,72	-1,9	1,51	1,4
.4	49206,70	24018,57	58033,03	15073,37	8556,78	5,75	17,6	2,81	16,5	6,78	18,6	1,76	16,8
1990.1	47696,13	22944,43	58414,93	14245,70	9138,89	5,22	-9,2	2,51	-10,6	6,39	-5,8	1,56	-11,5
.2	51625,80	25278,87	62620,90	15384,93	9138,89	5,65	8,2	2,77	10,2	6,85	7,2	1,68	8,0
.3	53721,20	25834,73	65013,30	16420,83	9138,89	5,88	4,1	2,83	2,2	7,11	3,8	1,80	6,7
.4	64688,23	31852,97	79831,13	18609,80	9962,73	6,49	10,5	3,20	13,1	8,01	12,6	1,87	4,0

Notas: 1/ Es la razón de las remuneraciones medias industriales totales respecto al salario mínimo.

2/ Es la razón de los salarios medios industriales totales respecto al salario mínimo.

3/ Es la razón de los sueldos medios industriales totales respecto al salario mínimo.

4/ Es la razón de las prestaciones medias industriales totales respecto al salario mínimo.

FUENTES: MACRO ASESORIA ECONOMICA, S.C., Realidad Económica de México, 1991;

COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS, Compendio de Empleo y Salarios, diciembre 1989;

COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS, Indicadores de Empleo y Salarios, mayo 1991.

TASA DE DESEMPLEO ABIERTO 1/ URBANO, 1983 - 1990 p/

CUADRO 2

AÑO/TRIM	DESEMPLEO TOTAL	Variación %	DESEMPLEO MASCULINO	Variación %	DESEMPLEO FEMENINO	Variación %
1983.1	7,5		6,8		8,8	
.2	8,1	8,0	7,6	11,8	9,3	5,7
.3	9,4	16,0	8,3	9,2	11,6	24,7
.4	8,0	-14,9	7,0	-15,7	10,0	-13,8
1984.1	5,5	-31,3	5,2	-25,7	6,5	-35,0
.2	5,2	-5,5	4,8	-7,7	6,3	-3,1
.3	6,3	21,2	5,2	8,3	8,3	31,7
.4	5,8	-7,9	4,7	-9,6	7,7	-7,2
1985.1	5,2	-10,3	4,2	-10,6	7,1	-7,8
.2	3,9	-25,0	3,3	-21,4	5,2	-26,8
.3	4,6	17,9	3,9	18,2	6,0	15,4
.4	3,7	-19,6	3,0	-23,1	4,3	-28,3
1986.1	4,1	10,8	3,5	16,7	5,2	20,9
.2	3,8	-7,3	3,2	-8,6	4,8	-7,7
.3	4,9	28,9	4,3	34,4	6,1	27,1
.4	4,3	-12,2	3,9	-9,3	5,1	-16,4
1987.1	4,4	2,3	4,0	2,6	5,1	0,0
.2	3,9	-11,4	3,3	-17,5	5,2	2,0
.3	3,9	0,0	3,3	0,0	5,0	-3,8
.4	3,2	-17,9	3,0	-9,1	3,7	-26,0
1988.1	3,5	9,4	3,1	3,3	4,3	16,2
.2	3,6	2,9	3,2	3,2	4,5	4,7
.3	3,8	5,6	3,0	-6,3	5,3	17,8
.4	3,2	-15,8	2,8	-6,7	4,0	-24,5
1989.1	3,1	-3,1	2,8	0,0	3,6	-10,0
.2	2,9	-6,5	2,7	-3,6	3,5	-2,8
.3	3,2	10,3	2,7	0,0	4,0	14,3
.4	2,5	-21,9	2,1	-22,2	3,0	-25,0
1990.1	2,5	0,0	2,3	9,5	2,9	-3,3
.2	2,8	12,0	2,8	21,7	2,8	-3,4
.3	3,1	10,7	2,9	3,6	3,5	25,0
.4	2,6	-16,1	2,5	-13,8	2,9	-17,1

p/ cifras preliminares para todo el periodo.

1/ El desempleo abierto representa la proporción de la población económicamente activa que se encuentra desocupada.

Nota: El desempleo abierto comprende a las personas de doce años y más que, no estando ocupadas, buscaron incorporarse a alguna actividad económica en los dos meses previos al periodo de levantamiento de la encuesta, sin lograr dicho objetivo.

FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, GEOGRAFIA E INFORMATICA, Cuadernos de Información Oportuna, dic. 1984; BANCO DE MEXICO, Indicadores Económicos, julio 1991.

TASAS DE DESEMPLEO ABIERTO POR GRUPOS DE EDAD, 1983 - 1990

CUADRO 3

AÑO/TRIM.	12 a 19 años	Variación %	20 a 24 años	Variación %	25 a 34 años	Variación %	35 a 44 años	Variación %	45 y más años	Variación %
1983.1	19,80		10,90		4,20		2,60		7,00	
.2	21,10	6,6	12,20	11,9	4,40	4,8	3,70	42,3	8,30	18,6
.3	23,80	12,8	13,50	10,7	5,00	13,6	3,30	-10,8	11,40	37,3
.4	20,30	-14,7	10,10	-25,2	5,30	6,0	4,50	36,4	8,40	-26,3
1984.1	12,38	-39,0	8,23	-18,5	3,55	-32,9	2,09	-53,5	5,68	-32,4
.2	12,15	-1,8	7,55	-8,3	3,76	5,9	2,25	7,8	5,82	2,4
.3	15,51	27,6	8,76	16,1	4,17	10,9	2,60	15,3	6,18	6,2
.4	12,63	-18,6	7,67	-12,4	3,51	-15,9	2,27	-12,6	6,47	4,7
1985.1	11,59	-8,2	7,60	-0,9	3,29	-6,1	2,01	-11,5	5,13	-20,7
.2	7,85	-32,3	5,16	-32,2	2,28	-30,9	1,19	-41,0	2,10	-59,1
.3	9,35	19,1	5,78	12,0	2,67	17,3	1,58	32,6	2,26	7,4
.4	12,24	30,9	4,47	-22,6	2,03	-24,1	1,08	-31,7	3,16	39,9
1986.1	7,68	-37,2	4,98	11,5	1,98	-2,2	1,15	7,0	2,91	-7,7
.2	5,84	-24,0	4,99	0,1	2,26	14,2	1,24	8,2	2,74	-6,0
.3	8,56	46,6	5,91	18,5	2,38	5,2	1,39	11,6	2,90	5,9
.4	7,49	-12,4	5,30	-10,4	2,08	-12,9	1,07	-23,0	3,49	20,5
1987.1	10,10	34,8	7,80	47,2	3,40	63,9	1,80	68,4	1,60	-54,2
.2	10,10	0,0	7,60	-2,6	2,90	-14,7	2,00	11,1	1,20	-25,0
.3	10,80	6,9	8,60	13,2	2,90	0,0	1,30	-35,0	1,10	-8,3
.4	8,60	-20,4	6,30	-26,7	2,00	-31,0	1,30	0,0	1,00	-9,1
1988.1	8,40	-2,3	6,70	6,3	2,60	30,0	1,50	15,4	1,50	50,0
.2	8,80	4,8	6,90	3,0	2,60	0,0	1,70	13,3	1,50	0,0
.3	11,60	31,8	7,50	8,7	2,40	-7,7	2,10	23,5	1,10	-26,7
.4	8,50	-26,7	5,60	-25,3	2,40	0,0	1,20	-42,9	1,20	9,1
1989.1	7,40	-12,9	5,50	-1,8	2,50	4,2	1,80	50,0	1,40	16,7
.2	7,60	2,7	4,70	-14,5	2,60	4,0	1,20	-33,3	1,10	-21,4
.3	9,10	19,7	6,20	31,9	2,50	-3,8	1,20	0,0	0,90	-18,2
.4	7,50	-17,6	4,30	-30,6	1,90	-24,0	0,80	-33,3	0,60	-33,3
1990.1	6,80	-9,3	4,40	2,3	1,70	-10,5	1,00	25,0	1,00	66,7
.2	6,90	1,5	4,50	2,3	1,60	-5,9	1,00	0,0	1,30	30,0
.3	8,90	29,0	5,20	15,6	1,70	6,2	1,60	60,0	0,90	-30,8
.4	6,90	-22,5	3,80	-26,9	1,50	-11,8	1,00	-37,5	1,30	44,4

FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, GEOGRAFIA E INFORMATICA, Cuadernos de Información Oportuna, varios números

**DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA POBLACION CON DESEMPLEO ABIERTO
QUE HA TRABAJADO PREVIAMENTE SEGUN LOS MOTIVOS PARA DEJAR EL EMPLEO, 1983 - 1990**

CUADRO 4

AÑO/TRIM	TOTAL	POR CESE TERMINADO	Variación %	TRABAJO TEMPORAL	Variación %	INSATIS- FACCION	Variación %	OTROS MOTIVOS	Variación %
1983.1									
.2									
.3	100	24,44		36,18		11,69		26,25	
.4	100	17,62	-27,9	35,62	-1,6	13,94	19,2	24,31	-7,4
1984.1	100	19,40	10,1	41,27	15,9	13,62	-2,3	25,70	5,7
.2	100	15,61	-19,5	40,07	-2,9	16,97	24,6	27,35	6,4
.3	100	15,53	-0,5	37,55	-6,3	17,53	3,3	29,32	7,2
.4	100	17,27	11,2	36,73	-2,2	17,24	-1,7	28,74	-2,0
1985.1	100	19,50	12,9	21,74	-40,8	23,51	36,3	35,26	22,7
.2	100	26,76	37,2	31,18	43,5	35,93	52,9	39,46	11,9
.3	100	26,51	-0,9	34,44	10,4	34,58	-3,8	37,80	-4,2
.4	100	35,73	34,8	27,46	-20,3	38,33	10,8	31,81	-15,9
1986.1	100	26,12	-26,9	25,11	-8,5	26,67	-30,4	22,12	-30,5
.2	100	28,78	10,2	18,87	-24,9	27,09	1,6	23,39	5,7
.3	100	29,21	1,5	20,00	6,0	26,76	-1,2	24,03	2,8
.4	100	29,19	-0,1	21,61	8,1	24,73	-7,6	24,47	1,8
1987.1	100	27,90	-4,4	22,60	4,6	23,70	-4,2	25,80	5,4
.2	100	22,80	-18,3	23,80	5,3	24,60	3,8	28,80	11,6
.3	100	22,30	-2,2	23,20	-2,5	27,10	10,2	27,40	-4,9
.4	100	21,90	-1,8	26,50	14,2	27,00	-0,4	24,60	-10,2
1988.1	100	26,30	20,1	24,00	-9,4	27,60	2,2	22,10	-10,2
.2	100	28,70	9,1	16,50	-31,3	31,00	12,3	23,80	7,7
.3	100	23,50	-18,1	22,60	37,0	30,20	-2,6	23,70	-0,4
.4	100	24,20	3,0	19,30	-14,6	30,20	0,0	26,30	11,0
1989.1	100	24,50	1,2	25,00	29,5	33,10	9,6	17,40	-33,8
.2	100	24,00	-2,0	21,40	-14,4	29,90	-9,7	24,70	42,0
.3	100	21,70	-9,6	18,00	-15,9	31,50	5,4	28,80	16,6
.4	100	21,60	-0,5	21,30	18,3	34,20	8,6	22,90	-20,5
1990.1	100	21,50	-0,5	21,30	0,0	35,00	2,3	22,20	-3,1
.2	100	19,20	-10,7	22,50	5,6	35,50	1,4	22,80	2,7
.3	100	18,60	-3,1	22,00	-2,2	33,00	-7,0	26,40	15,8
.4	100	20,70	11,3	22,90	4,1	30,30	-8,2	26,10	-1,1

FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, GEOGRAFIA E INFORMATICA, Cuadernos de Información Oportuna, varios números.

**DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA POBLACION CON DESEMPLEO ABIERTO
POR NIVEL DE INSTRUCCION, 1987 - 1990**

CUADRO 5

AÑO TRIM.	TOTAL	SIN INSTRUCC.	VAR. %	PRIMARIA INCOMP.	VAR. %	PRIMARIA COMPL.	VAR. %	SECUND. COM. INC.	VAR. %	MEDIA SUP. Y SUP.	VAR. %
1987.1	100	1,90		10,00		19,70		42,80		25,60	
.2	100	1,50	-21,05	6,60	-34,00	19,00	-3,55	47,90	11,92	25,00	-2,34
.3	100	3,50	133,33	7,20	9,09	20,00	5,26	44,40	-7,31	24,90	-0,40
.4	100	1,80	-48,57	5,10	-29,17	19,20	-4,00	46,50	4,73	27,40	10,04
1988.1	100	2,00	11,11	9,40	84,31	14,10	-26,56	51,00	9,68	23,50	-14,23
.2	100	1,30	-35,00	8,30	-11,70	16,40	16,31	46,70	-8,43	27,30	16,17
.3	100	1,80	38,46	6,60	-20,48	17,50	6,71	48,60	4,07	25,50	-6,59
.4	100	0,50	-72,22	6,00	-9,09	17,30	-1,14	46,30	-4,73	29,90	17,25
1989.1	100	0,90	80,00	7,70	28,33	19,50	12,72	43,50	-6,05	28,40	-5,02
.2	100	0,70	-22,22	6,10	-20,78	20,00	2,56	45,60	4,83	27,60	-2,82
.3	100	0,70	0,00	7,20	18,03	15,40	-23,00	49,70	8,99	27,00	-2,17
.4	100	1,10	57,14	8,60	19,44	17,60	14,29	45,20	-9,05	27,50	1,85
1990.1	100	2,40	118,18	5,50	-36,05	17,90	1,70	44,40	-1,77	29,80	8,36
.2	100	1,10	-54,17	8,50	54,55	19,80	10,61	40,70	-8,33	29,90	0,34
.3	100	1,70	54,55	8,40	-1,18	18,20	-8,08	46,20	13,51	25,50	-14,72
.4	100	1,70	0,00	7,30	-13,10	18,20	0,00	43,60	-5,63	29,20	14,51

FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, GEOGRAFIA E INFORMATICA, Cuadernos de Información Oportuna, varios números.

**DISTRIBUCION DE LA POBLACION CON DESEMPLEO ABIERTO
POR DURACION DEL DESEMPLEO, 1983 - 1990**

CUADRO 6

AÑO/TRIM	TOTAL	1 a 4 semanas	Variación %	5 a 8 semanas	Variación %	9 y más semanas	Variación %
1983.1	100	51,90		26,93		20,73	
.2	100	62,50	20,42	25,10	-6,81	12,40	-40,19
.3	100	67,20	7,52	19,80	-21,12	12,70	2,42
.4	100	60,90	-9,38	21,30	7,58	17,80	40,16
1984.1	100	65,20	7,06	20,60	-3,29	14,10	-20,79
.2	100	53,25	-18,33	18,54	-9,99	25,71	82,33
.3	100	55,79	4,77	21,32	14,97	22,89	-10,96
.4	100	49,93	-10,52	22,48	5,43	27,60	20,57
1985.1	100	46,75	-6,36	23,94	6,54	29,31	6,18
.2	100	44,88	-4,00	18,39	-23,21	36,98	26,19
.3	100	47,94	6,82	22,47	22,20	29,41	-20,47
.4	100	40,94	-14,61	21,64	-3,70	37,54	27,62
1986.1	100	40,93	-0,02	22,46	3,78	30,36	-19,11
.2	100	51,39	25,55	20,42	-9,07	28,19	-7,14
.3	100	45,51	-11,44	24,46	19,77	29,73	5,43
.4	100	43,69	-3,98	23,01	-5,93	33,30	12,03
1987.1	100	40,80	-6,62	26,80	16,49	32,40	-2,70
.2	100	37,70	-7,60	18,80	-29,85	34,50	6,48
.3	100	41,60	10,34	22,80	21,28	35,60	3,19
.4	100	34,00	-18,27	22,80	0,00	43,20	21,35
1988.1	100	40,90	20,29	25,10	10,09	34,00	-21,30
.2	100	37,50	-8,31	21,90	-12,75	40,60	19,41
.3	100	32,30	-13,87	26,20	19,63	41,50	2,22
.4	100	36,80	13,93	21,70	-17,18	41,50	0,00
1989.1	100	46,70	26,90	21,70	0,00	31,60	-23,86
.2	100	43,10	-7,71	19,20	-11,52	37,70	19,30
.3	100	38,40	-10,90	24,30	26,56	37,30	-1,06
.4	100	41,30	7,55	24,50	0,82	34,20	-8,31
1990.1	100	40,40	-2,18	31,40	28,16	38,20	11,70
.2	100	45,40	12,38	18,80	-40,13	35,80	-6,28
.3	100	40,80	-10,13	28,00	48,94	31,20	-12,85
.4	100	43,30	6,13	26,60	-5,00	30,10	-3,53

FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, GEOGRAFIA E INFORMATICA, Cuadernos de Información Oportuna, varios números.

**DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA POBLACION EMPLEADA QUE TRABAJA
MENOS DE 35 HORAS SEGUN MOTIVOS, 1987 - 1990**

CUADRO 7

AÑO/TRIM.	TOTAL	Horario Normal	Variación %	Razones de Mercado	Variación %	Razones Personales	Variación %	Otros Motivos	Variación %
1987.1	100	54,30		14,40		20,30		11,00	
.2	100	49,60	-8,7	12,20	-15,3	15,30	-24,6	22,90	108,2
.3	100	53,50	7,9	15,80	29,5	17,30	13,1	13,40	-41,5
.4	100	50,80	-5,0	13,30	-15,8	18,10	4,6	17,80	32,8
1988.1	100	50,80	0,0	11,80	-11,3	17,20	-5,0	20,20	13,5
.2	100	51,10	0,6	11,70	-0,8	16,00	-7,0	21,20	5,0
.3	100	48,20	-5,7	15,40	31,6	16,80	5,0	19,60	-7,5
.4	100	53,80	11,6	12,10	-21,4	17,30	3,0	16,80	-14,3
1989.1	100	57,20	6,3	11,90	-1,7	15,40	-11,0	15,50	-7,7
.2	100	58,30	1,9	12,90	8,4	15,80	2,6	13,00	-16,1
.3	100	57,80	-0,9	12,60	-2,3	17,10	8,2	12,50	-3,8
.4	100	58,00	0,3	10,80	-14,3	12,10	-29,2	19,10	52,8
1990.1	100	60,40	4,1	11,00	1,9	10,90	-9,9	17,70	-7,3
.2	100	57,50	-4,8	11,90	8,2	9,90	-9,2	20,70	16,9
.3	100	58,80	2,3	14,50	21,8	12,40	25,3	14,30	-30,9
.4	100	58,50	-0,5	11,00	-24,1	10,80	-12,9	19,70	37,8

FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, GEOGRAFIA E INFORMATICA, Cuadernos de información oportuna, varios números.

INDICADORES DE PRECIOS, DE DEMANDA GLOBAL Y DE LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL, 1983 - 1990 p/
(1980 = 100)

CUADRO 8

AÑO/ TRIM.	INPC1/ %	VAR. %	DEMAND 2/ %	VAR. %	GASINT 3/ %	VAR. %	IVPM 4/ %	VAR. %	IIFB 5/ %	VAR. %	POIM 6/ %	VAR. %	IHTIM 7/ %	VAR. %
1983.1	331,3	26,7	93,9		87,9		96,61		67,10		94,80		89,70	
.2	385,2	16,3	95,4	1,6	88,3	0,5	98,29	1,7	68,10	1,5	94,04	-0,8	92,19	2,8
.3	435,5	13,1	94,1	-1,4	87,5	-0,9	95,16	-3,2	70,43	3,4	92,75	-1,4	91,10	-1,2
.4	490,0	12,5	99,9	6,2	92,8	6,1	93,53	-1,7	72,00	2,2	91,18	-1,7	87,78	-3,6
1984.1	573,1	17,0	99,8	-0,1	91,7	-1,2	100,12	7,0	71,07	-1,3	91,18	0,0	88,24	0,5
.2	646,6	12,8	99,1	-0,7	92,1	0,4	100,07	0,0	74,80	5,3	91,75	0,6	88,53	0,3
.3	711,2	10,0	100,1	1,0	94,0	2,1	100,89	0,8	75,90	1,5	92,74	1,1	93,18	5,3
.4	785,9	10,5	106,5	6,4	100,9	7,3	102,91	2,0	79,07	4,2	92,65	-0,1	89,56	-3,9
1985.1	913,4	16,2	105,4	-1,0	99,5	-1,4	108,81	5,7	81,80	3,5	93,11	0,5	91,98	2,7
.2	1002,2	9,7	104,4	-0,9	100,7	1,2	108,70	-0,1	81,77	0,0	95,01	2,0	93	1,1
.3	1108,1	10,6	104,3	-0,1	98,6	-2,1	108,22	-0,4	80,40	-1,7	95,22	0,2	95,19	2,4
.4	1262,2	13,9	109,8	5,3	102,7	4,2	106,70	-1,4	81,53	1,4	93,83	-1,5	91,76	-3,6
1986.1	1522,3	20,6	102,5	-6,6	97,8	-4,8	108,90	2,1	76,57	-6,1	93,54	-0,3	85,27	-7,1
.2	1773,9	16,5	103,6	1,1	96,7	-1,1	109,50	0,6	72,77	-5,0	92,80	-0,8	87,50	2,6
.3	2121,9	19,6	98,7	-4,7	91,6	-5,3	99,07	-9,5	65,97	-9,3	88,79	-4,3	87,80	0,3
.4	2563,6	20,8	103,7	5,1	95,2	3,9	101,07	2,0	67,53	2,4	86,96	-2,1	84,63	-3,6
1987.1	3187,8	24,3	101,1	-2,5	92,4	-2,9	105,93	4,8	62,93	-6,8	85,2	-2,0	83,97	-0,8
.2	3979,0	24,8	103	1,9	94,4	2,2	108,70	2,6	70,57	12,1	86,37	1,4	85,43	1,7
.3	4969,7	24,9	103,9	0,9	96,1	1,8	106,73	-1,8	75,97	7,7	86,70	0,4	87,83	2,8
.4	6367,4	28,1	110,9	6,7	102,9	7,1	112,47	5,4	82,37	8,4	86,57	-0,1	86,20	-1,9
1988.1	8844,2	38,9	106	-4,4	96,6	-6,1	111,73	-0,7	70,03	-15,0	86,10	-0,5	86,13	-0,1
.2	9858,0	11,5	106,7	0,7	98,1	1,6	109,87	-1,7	72,73	3,9	86,73	0,7	87,93	2,1
.3	10304,6	4,5	107,5	0,7	100,1	2,0	107,93	-1,8	78,33	7,7	86,57	-0,2	88,93	1,1
.4	10621,3	3,1	115,2	7,2	107,6	7,5	116,97	8,4	84,47	7,8	86,60	0,0	86,27	-3,0
1989.1	11220,9	5,6	110,8	-3,8	102,8	-4,5	117,73	0,7	73,17	-13,4	87,50	1,0	86,90	0,7
.2	11675,0	4,0	113,5	2,4	105,0	2,1	121,10	2,9	80,70	10,3	89,07	1,8	91,50	5,3
.3	12054,9	3,3	112,5	-0,9	104,2	-0,8	116,37	-3,9	80,27	-0,5	89,33	0,3	92,07	0,6
.4	12606,1	4,6	119,2	6,0	110,6	6,1	120,93	3,9	85,80	6,9	88,77	-0,6	88,43	-3,9
1990.1	13856,9	9,9	115,6	-3,0	106,9	-3,3	123,40	2,0	78,87	-8,1	88,27	-0,6	88,87	0,5
.2	14611,3	5,4	117,4	1,6	109,5	2,4	123,90	0,4	86,57	9,8	89,07	0,9	90,77	2,1
.3	15426,5	5,6	120,8	2,9	111,9	2,2	123,50	-0,3	91,90	6,2	89,10	0,0	92,77	2,2
.4	16337,1	5,9	129	6,8	119,2	6,5	130,50	5,7	102,07	11,1	88,20	-1,0	89,37	-3,7

p/ cifras preliminares para todo el período.

Notas: 1/ Índice nacional de precios al consumidor.

2/ Índice de la Demanda global.

3/ Índice del Gasto interno.

4/ Índice del volumen de la producción manufacturera.

5/ Índice de la inversión fija bruta.

6/ Índice del personal ocupado en la industria manufacturera.

7/ Índice de las horas-hombre trabajadas en la industria manufacturera.

FUENTES: BANCO DE MÉXICO, Indicadores Económicos, varios números.

MACRO ASESORIA ECONOMICA, S.C., Realidad Económica de México, 1991 y 1992.

INVENTARIO DE ESTADISTICAS DE EMPLEO Y SALARIOS

C O N C E P T O	PERIODI- C I D A D	COBER- T U R A	F U E N T E	OBSERVACIONES
Indice del Personal Ocupado en la Industria Manufacturera	Mensual	1983-1990	BANCO DE MEXICO, Indicadores Económicos, varios números.	Base 1970 = 100
Indice de las Horas-Hombre Trabajadas en la Industria Manufacturera	Mensual	1983-1990	BANCO DE MEXICO, Indicadores Económicos, varios números.	Base 1970 = 100
Tasa de Desempleo Abierto en Areas Urbanas	Trimestral	1984-1990	BANCO DE MEXICO, Indicadores Económicos, varios números.	
Participación de las Remuneraciones de los Salarios en el PIB	Anual	1970-1988	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Compendio de Empleo y Salarios, dic. 1986 y dic. 1989.	Pesos corrientes y pesos constantes base 1970 = 100
Personal Ocupado según la Encuesta Industrial Mensual (E. I. M.)	Mensual	1976-1989	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Compendio de Empleo y Salarios, dic. 1986 y dic. 1989.	Ocupados totales obrero y empleados
Remuneraciones Medias Diarias por Persona Ocupada según la E. I. M.	Mensual	1976-1989	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Compendio de Empleo y Salarios, dic. 1986 y dic. 1989.	Pesos corrientes y pesos constantes base 1978 = 100
Puestos de Trabajo por Actividad Económica	Anual	1980-1989	CNSM, Indicadores de Empleo y Salarios (Prontuario Mensual) mayo 1991.	9 actividades
Puestos de Trabajo en la Industria Manufacturera por División.	Anual	1980-1989	CNSM, Indicadores de Empleo y Salarios (Prontuario Mensual) mayo 1991.	
Personal Ocupado según la E. I. M.	Mensual	1988-1990	CNSM, Indicadores de Empleo y Salarios (Prontuario Mensual) mayo 1991.	
Participación de las Remuneraciones de los Asalariados en el PIB	Anual	1980-1990	CNSM, Indicadores de Empleo y Salarios (Prontuario Mensual) mayo 1991.	Pesos corrientes y constantes 1980 = 100
Salario Mínimo Diario General por Entidad y Zona Salarial	Anual	1934-1987	INEGI, Estadísticas Históricas de México, 1985 y 1990.	Pesos corrientes
Indices de Remuneraciones al Trabajo y Poder Adquisitivo Correspondiente.	Anual	1968-1987	INEGI, Estadísticas Históricas de México, 1985 y 1990.	Pesos diarios
Distribución del Ingreso en México por Deciles	Bianual	1950-1983	INEGI, Estadísticas Históricas de México, 1985 y 1990.	

INVENTARIO DE ESTADÍSTICAS DE EMPLEO Y SALARIOS

C O N C E P T O	PERIO- DICIDAD	COBER- TURA	F U E N T E	OBSERVACIONES
Distribución del Ingreso en México a Nivel Urbano-Rural	Anual	1958-1970	INEGI, Estadísticas Históricas de México, 1985 y 1990.	
Estructura del Ingreso Promedio Familiar por Origen y Estrato de Ingreso Familiar	Anual	1963-1983	INEGI, Estadísticas Históricas de México, 1985 y 1990.	
Gasto Familiar Promedio por Destino del Gasto en los Sectores Urbano y Rural	Anual	1963-1983	INEGI, Estadísticas Históricas de México, 1985 y 1990.	
Distribución de la Población Ocupada por Sectores Económicos	Decenal	1895-1980	INEGI, Estadísticas Históricas de México, 1985 y 1990.	En términos absolutos y relativos
Población Ocupada por Rama de Actividad	Decenal	1790-1986	INEGI, Estadísticas Históricas de México, 1985 y 1990.	9 ramas
Población Económicamente Activa por Entidad Federativa y por Sexo	Decenal	1895-1980	INEGI, Estadísticas Históricas de México, 1985 y 1990.	
Total de Obreros por Distrito Industrial	Decenal	1945-1985	INEGI, Estadísticas Históricas de México, 1985 y 1990.	22 distritos
Tiempo Total Trabajado por Distrito Industrial	Decenal	1970-1985	INEGI, Estadísticas Históricas de México, 1985 y 1990.	
Tiempo Medio Trabajado a la Semana por Distrito Industrial	Decenal	1940-1985	INEGI, Estadísticas Históricas de México, 1985 y 1990.	
Tasas de Desempleo Abierto Urbano por Sexo y Grupos de Edad	Trimestral	1983-1990	INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, varios números.	
Tasas de Desocupación Abierta por Areas Metropolitanas	Trimestral	1983-1990	INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, varios números.	
Distribución de la población Desocupada por Duración del Desempleo	Trimestral	1983-1990	INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, varios números.	
Distribución de la Población Desocupada que ha Trabajado según Motivos para dejar el Empleo	Trimestral	1983-1990	INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, varios números.	
Distribución de la Población Económicamente Inactiva por Condición de Inactividad	Trimestral	1984-1990	INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, varios números.	
Distribución de la Población Ocupada por Posición en el Trabajo	Trimestral	1987-1990	INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, varios números.	
Distribución de la Población Urbana Ocupada por Ocupación Principal	Trimestral	1984-1990	INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, varios números.	
Distribución Porcentual de la Población Ocupada por Ramas de Actividad	Trimestral	1984-1990	INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, varios números.	7 divisiones

INVENTARIO DE ESTADISTICAS DE EMPLEO Y SALARIOS

C O N C E P T O	PERIO- DICIDAD	COBER- TURA	F U E N T E	OBSERVACIONES
Indice del Personal Ocupado en la Industria Manufacturera	Mensual	1984-1990	INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, varios números	Base 1980 = 100
Distribución Porcentual de la Población Desocupada por Nivel de Instrucción	Trimestral	1987-1990	INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, varios números	
Distribución Porcentual de la Población Ocupada según el Número de Empleados por Establecimiento	Trimestral	1987-1990	INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, varios números	
Distribución Porcentual de la Población Ocupada que Trabaja menos de 35 horas según motivos	Trimestral	1987-1990	INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, varios números	
Distribución Porcentual de la Población Ocupada por Nivel de Ingreso	Trimestral	1987-1990	INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, varios números	
Distribución Porcentual de la Población Ocupada por Tipo de Prestaciones	Trimestral	1987-1990	INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, varios números	
Indice del Personal Ocupado por División en la Ind. Manuf.	Trimestral	1986-1990	INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, varios números	9 divisiones
Personal Ocupado en el Sector Formal de la Ind. de la Construcción	Mensual	1985-1990	INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, varios números	
Indice del Personal Ocupado en los Establecimientos Comerciales	Mensual	1989-1990	INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, varios números	
Distribución Porcentual de la Población Ocupada por Duración de la Jornada de Trabajo	Trimestral	1989-1990	INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, varios números	
Salario Mínimo Nominal	Mensual	1970-1990	Macro Asesoría Económica, S.C., Realidad Económica de México, 1990 y 1991.	
Salario Mínimo Real	Mensual	1970-1990	Macro Asesoría Económica, S.C., Realidad Económica de México, 1990 y 1991.	
Indice del Salario Medio Industrial	Mensual	1970-1990	Macro Asesoría Económica, S.C., Realidad Económica de México, 1990 y 1991.	
Indice del Salario Medio Industrial Real	Mensual	1970-1990	Macro Asesoría Económica, S.C., Realidad Económica de México, 1990 y 1991.	

INVENTARIO DE ESTADÍSTICAS DE EMPLEO Y SALARIOS

C O N C E P T O	PERIO- DICIDAD	COBER- TURA	F U E N T E	OBSERVACIONES
Población Económicamente Activa Total y por Sexo	Decenal	1900-2010	NAFINSA, La Economía Mexicana en Cifras, varios números.	
Población Económicamente Activa por Sectores Económicos	Decenal	1900-1990	NAFINSA, La Economía Mexicana en Cifras, varios números.	9 divisiones
Población Económicamente Activa por Sector General de Ubicación	Decenal	1900-2010	NAFINSA, La Economía Mexicana en Cifras, varios números.	Sector formal e informal
Población Económicamente Activa por Grupos Quinquenales de Edad	Decenal	1950-1990	NAFINSA, La Economía Mexicana en Cifras, varios números.	
Personal Ocupado por Actividad Económica.	Anual	1980-1989	NAFINSA, La Economía Mexicana en Cifras, varios números.	9 ramas
Personal Ocupado en la Industria Manufacturera por División	Anual	1970-1989	NAFINSA, La Economía Mexicana en Cifras, varios números.	9 divisiones
Ocupación y Número de Estableci- mientos en las Maquiladoras	Anual	1974-1989	NAFINSA, La Economía Mexicana en Cifras, varios números.	
Ocupación en Maquiladoras por Entidad Federativa	Anual	1974-1989	NAFINSA, La Economía Mexicana en Cifras, varios números.	Dividido en 5 Estados fronterizos y otros
Distribución Porcentual de la Pobra- ción Urbana Ocupada por Ramas de Act. Eco.	Trimestral	1985-1990	NAFINSA, La Economía Mexicana en Cifras, varios números.	10 ramas
Distribución Porcentual de la Pobra- ción Urbana Ocupada por Posición en el Trab.	Trimestral	1985-1989	NAFINSA, La Economía Mexicana en Cifras, varios números.	
Distribución Porcentual de la Pobra- ción Urbana Clasif. por Ocupación Principal.	Trimestral	1985-1989	NAFINSA, La Economía Mexicana en Cifras, varios números.	
Población Asegurada por el IMSS por Tipo de Asegurado	Anual	1944-1989	NAFINSA, La Economía Mexicana en Cifras, varios números.	Permanentes y eventuales
Remuneración de Asalariados por Act. Eco.	Anual	1970-1989	NAFINSA, La Economía Mexicana en Cifras, varios números.	
Remuneración Media Anual al Per- sonal Ocupado por Act. Eco.	Anual	1970-1989	NAFINSA, La Economía Mexicana en Cifras, varios números.	
Remuneración Media Anual al Per- sonal Ocupado por Actividad Eco- nómica.	Anual	1970-1989	NAFINSA, La Economía Mexicana en Cifras, varios números.	
Remuneraciones al Personal Ocu- pado en las Maquiladoras	Anual	1974-1989	NAFINSA, La Economía Mexicana en Cifras, varios números.	
Participación del Salario y de las Ganancias en el PIB	Anual	1980-1988	NAFINSA, La Economía Mexicana en Cifras, varios números.	

BIBLIOGRAFIA

1. Appelbaum, Eileen, El Mercado de Trabajo en la Teoría Postkeynesiana; en "Paro e Inflación", comp. Michael Piore. Edit. Alianza Universidad, Madrid, 1983.
2. Banco de México, Indicadores Económicos, varios números.
3. Becker, Gary, Inversión en Capital Humano e Ingresos; en "El Mercado de Trabajo: teorías y aplicaciones" comp. Luis Toharia. Edit. Alianza Universidad, Madrid, 1983.
4. Berndt, Ernest, The Practice of Econometrics Classic and Contemporary. Edit. Addison-Wesley Publishing Company, U.S.A., 1991.
5. Blaug, Mark, el status Empírico de la Teoría del Capital Humano: una panorámica ligeramente desilusionada; en "El Mercado de Trabajo: teorías y aplicaciones" comp. Luis Toharia. Edit. Alianza Universidad, Madrid, 1983.
6. Carrasco, R. y Provencio, E., La Política Social 1983-1988; en "Investigación Económica", núm. 184, abril-junio, 1988, Edit. Facultad de Economía, UNAM.
7. Casar, J., Márquez, C., y otros, Los Salarios: Un Análisis de los Diferenciales entre Industrias; en "La Organización Industrial en México". Edit. Siglo XXI ILET, México, 1990.
8. CEPAL, Desarrollo Equitativo, Algunas Sugerencias para la Acción; en "Economía de América Latina", núm. 18-19, año 1989, Edit. CIDE.
9. CEPAL, Panorama Económico de América Latina. El Caso de México; en "El Trimestre Económico", enero-marzo, 1989. Edit. Fondo de Cultura Económica.

10. Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Compendio de Empleo y Salarios, varios números.
11. Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Indicadores de Empleo y Salarios, mayo 1991.
12. Cordera, R. y Tello, C., México, La Disputa por la Nación. Edit. Siglo XXI, México, 1981.
13. Córdoba, José, Diez Lecciones de la Reforma Económica en México; en la revista "Nexos", núm. 158, febrero 1991.
14. Dobb, Maurice, Salarios. Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1975.
15. Dobb, M., Teorías del Valor y de la Distribución desde Adam Smith, Edit. Siglo XXI, México, 1988.
16. Doeringer, P. y Piore, M., El Paro y el "Mercado Dual de Trabajo"; en "El Mercado de Trabajo", comp. Luis Toharia. Edit. Alianza Universidad, Madrid, 1983.
17. Galbraith, John K., Historia de la Economía. Edit. Ariel, Barcelona, 1989.
18. Hernández Laos, E. y Velasco, E., Productividad y Competitividad de las Manufacturas Mexicanas 1960-1985; en la revista "Comercio Exterior", julio 1990.
19. INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, varios números.
20. INEGI, Estadísticas Históricas de México, 1985-1990.
21. Kaldor, Nicholas, Teorías Alternativas de la Distribución del Ingreso; en "Investigación Económica" núm. 181, julio-sept. 1987 Facultad de Economía, UNAM.

22. Kalecki, Michal, Ensayos Escogidos sobre Dinámica de la Economía Capitalista. Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1984.
23. Keynes, J. M., Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero. Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1965.
24. Livas, Raúl, México: Dos Sexenios de Deterioro en el Salario: 1977-1988; en "Economía de América Latina" núm. 18-19, año 1989.
25. Lusting, Nora, Crisis Económica y Niveles de Vida en México: 1982-1985; en "Estudios Económicos" vol. 2, núm. 2, julio-dic. 1987.
26. Lusting, Nora, La Desigualdad Económica en México; en "Economía de América Latina" núm. 18-19 año 1989.
27. Macro Asesoría Económica, S.C., Realidad Económica de México 1990-1991.
28. Mantey, María G., The Role of Financial Markets in the Choice of Inappropriate Technology in Developing Countries. Thesis for Degree of Doctor in Philosophy (Economics) for University of Kent at Canterbury, 1982.
29. Márquez, C. y Ros, J., Segmentación del Mercado de Trabajo y Desarrollo Económico en México; en "El Trimestre Económico" núm. 226, abril-junio 1990. Edit. Fondo de Cultura Económica.
30. Martínez Hernández, Ifigenia, Algunos Efectos de la Crisis en la Distribución del Ingreso en México. Edit. Facultad de Economía -IFE, UNAM, 1989.
31. Marx, C., El Capital. Edit. Fondo de Cultura Económica, México, tomo I, 1980.
32. NAFINSA, La Economía Mexicana en Cifras, varios números.

33. Piore, M., El Dualismo como Respuesta al Cambio y a la Incertidumbre; en "El Mercado de Trabajo" comp. Luis Toharia, Edit. Alianza Universidad, Madrid, 1993.
34. Piore, M., Fragmentos de una Teoría "Sociológica" de los Salarios; en "Paro e Inflación" comp. Michael Piore, Edit. Alianza Universidad, Madrid, 1983.
35. Piore, M., La Determinación de los Salarios en los Mercados de Trabajo de Bajas Remuneraciones y el Papel de la Legislación sobre el Salario Mínimo; en "Paro e Inflación" comp. Michael Piore. Edit. Alianza Universidad, Madrid, 1983.
36. Piore, M., La Importancia de la Teoría del Capital Humano para la Economía del Trabajo; un Punto de Vista Disidente; en "El Mercado de Trabajo" comp. L. Toharia. Edit. Alianza Universidad, Madrid, 1983.
37. Piore, M., Los Fundamentos Tecnológicos del Dualismo y de la Discontinuidad; en "El Mercado de Trabajo" comp. L. Toharia. Edit. Alianza Universidad, Madrid, 1983.
38. Piore, M., Notas para una Teoría de la Estratificación del Mercado de Trabajo; en "El Mercado de Trabajo" comp. L. Toharia. Edit. Alianza Universidad, Madrid, 1983.
39. Piore, M., Paro e Inflación: Un Punto de Vista Alternativo en "Paro e Inflación" comp. M. Piore, Edit. Alianza Universidad, Madrid, 1983.
40. Ricardo, David, Principios de Economía Política y Tributación, Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1973.
41. Trejo, R., Saul, La Crisis de la Deuda y el Empleo en México. Una Perspectiva de Largo Plazo; en "Comercio Exterior" diciembre 1988.