

INTRODUCCION

La Economía Laboral es una parte de la Ciencia Económica que se concentra en el estudio de la dirección, distribución y retribución de la fuerza de trabajo como factor de producción. Estos temas constituyen, sin lugar a dudas, problemas laborales con gran dinamismo económico y político en una sociedad industrial. En la retribución o pago al factor trabajo^{1/}, es de importancia lo referente a la diversidad de salarios generales y tasas relativas de salarios en un mercado de trabajo moderno, una vez que es considerado el nivel de salario mínimo no profesional que debe prevalecer en una zona económica determinada.^{2/}

Los textos elementales de economía describen el funcionamiento de un mercado competitivo de trabajo suponiendo una competencia libre e informada entre los trabajadores y los empresarios, donde a cada trabajador se le debe pagar el valor de su contribución al proceso productivo. De esta manera, tanto el nivel general de salarios como las tasas relativas de salarios para diferentes personas, industrias y ocupaciones se determinan por presiones de oferta y demanda.^{3/}

^{1/} El término retribución a la fuerza de trabajo es aplicado, lato sensu, a los pagos recibidos por los trabajadores, estricto sensu, es decir: 1) Los obreros y empleados de infinitas variedades; 2) Los profesionales, a saber: médicos, abogados, economistas, ingenieros, etc. 3) Los pequeños empresarios, vendedores de servicios, comerciantes al por menor, etc.

^{2/} Precio de la fuerza de trabajo establecido por negociaciones colectivas entre sindicatos, empresas y gobierno y protegido por este último, para asegurar al trabajador un mínimo de bienestar y subsistencia económica, en el ámbito de justicia social.

^{3/} Los sindicatos hacen muchos cambios detallados en la estructura de salarios, pero en gran medida se atribuyen incrementos de salarios que ya estaban programados de acuerdo a fundamentos económicos.

Lo anterior es una imagen idealizada de la determinación de salarios en un mercado de trabajo sometido a grandes imperfecciones en la realidad.^{4/} Esos factores imperfectos son los que complican la situación y permiten una gran gama de juicios y negociaciones que producen a su vez los diferentes niveles de salarios observados, y que tienen como causa común el hecho de que el trabajo es un bien heterogéneo. La producción y la eficiencia potencial de los trabajadores, aún en el mismo empleo, difieren considerablemente. La mayoría de los empresarios contratan trabajadores según su edad, sexo, educación y otras características personales. Una empresa que posea un nivel suficiente de rentabilidad que le permita tener algunos niveles de salarios en el mercado, puede tener normas muy selectivas y particulares de contratación de mano de obra: puede decirse por hombres con título de secundaria, con límites en altura y peso, por debajo de cierta edad, capaz de aprobar algunos exámenes físicos y psicológicas, etc. Algunas de estas características se relacionan directamente con la eficiencia, pero otras sólo proporcionan lo que la empresa consideraría "un grupo de gente agradable con quien trabajar".

Por otra parte, la contribución de un trabajador a la producción no es igual a la de otro trabajador, ya que la mano de obra varía en habilidades, hábitos de trabajo, cantidad de capital físico poseído, características personales: fuerza física, destreza, agudeza mental, experiencia, sexo, joven, viejo, etc., y otros factores que impactan en el trabajo y

4/ Sindicalismo: mercados monopsónicos, oligopsónicos o alguna combinación de ambos; inmovilidad geográfica, artificial o psicológica; existencia de grupos no competidores; aspectos no pecuniarios, trabajos poco atractivos, en suma, existencia de diferencias compensadoras.

por ende, en la productividad. En general, el trabajador potencial es la suma de la cantidad de capital físico poseída, más la cantidad poseída de capital humano.^{5/} Los salarios o el rendimiento al trabajo, es la suma del rendimiento al trabajo físico y el rendimiento al capital humano.

Desde este punto de vista, la heterogeneidad de la fuerza de trabajo surge de la ausencia de una distribución igual de capital humano entre sus miembros. Si cada persona poseyera la misma cantidad de capital humano, ya sea una cantidad positiva o ninguna, el modelo competitivo que supone la homogeneidad del trabajo podría ser más realista.

En resumen, se puede establecer que la imperfección de los mercados de trabajo, el hecho de que tanto "salarios" como "calidad" de mano de obra, son cantidades complejas y los rápidos cambios de demanda y oferta que se dan en una economía dinámica, se combinan para hacer que el problema de la determinación de salarios sea mucho más complicado de lo que aparece en los simples modelos teóricos.

Los modelos desarrollados en este estudio, dividen la oferta de fuerza de trabajo en diferentes grupos de acuerdo a su sexo, educación,

^{5/} Las dotaciones de "capital humano" que posee un individuo, pueden adquirir alguna o una combinación de inversión en: 1) Algún grado de educación formalmente alcanzado; 2) Entrenamiento recibido en el mismo trabajo; 3) Acceso a poseer información del funcionamiento en el mercado de trabajo; 4) Cierta nivel de salud física y nutricional y 5) Migración. Para un estudio más formal de estos conceptos ver: Becker, Gary, S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with special Reference to Education Published by National Bureau of Economic Research. New York, 1970.

edad y ocupación, esto permite probar el impacto diferencial en el ingreso de la variación o combinación de diferentes dotaciones de capital físico y capital humano, en el Area Metropolitana de Monterrey.

Es conveniente en esta parte del estudio, mencionar algunos de los problemas inherentes en los modelos económicos empleados. Primero, el proceso de agregación por grupos y categorías de datos muestrales reduce los diferenciales de ingreso que son atribuibles a dichos grupos y categorías (sexo, edad, educación y ocupación). Segundo, el problema de la agregación ocupacional merece atención especial. Existen cien categorías ocupacionales específicas en la fuente de datos empleada, éstas son agrupadas en siete ocupaciones principales que son las que se utilizaron en este estudio. Dentro de estos grupos existen diferencias considerables en cuanto al tipo de ocupación específico, habilidades manuales y técnicas, educación y niveles de ingreso, por lo tanto, esta agrupación limita la claridad de los resultados y de las conclusiones que pueden ser derivadas del análisis.^{6/}

FUENTE DE DATOS:

La información utilizada en este análisis de corte-transversal fue extraída de la "Encuesta Continua de Mano de Obra" que trimestralmente levanta en el Area Metropolitana de Monterrey, la Secretaría de Progra-

^{6/} Estos problemas estadísticos no representan un obstáculo serio al desarrollo del estudio, puesto que la metodología empleada proporciona una buena aproximación a la explicación de las diferencias de salarios. Ver un trabajo anterior de la autora sobre el mismo tema: "Determinantes de las Diferencias de Salario en el Area Metropolitana de Monterrey". Boletín Bimestral, C.I.E., U.A.N.L., Núm. 98, febrero de 1978.

mación y Presupuesto a través de la Dirección General de Estadística del Estado de Nuevo León y que es procesada por el Centro de Investigaciones Económicas de la U.A.N.L.

Para el estudio se seleccionó a toda la población que reportó es tar ocupada la semana anterior a la entrevista y que además declaró un in greso de al menos cien pesos en la ocupación o trabajo que desempeñaba.^{7/} El período tomado como base en el análisis fue el trimestre de abril a ju nio de 1978, selección que tuvo como criterio el que en dicho período se observaron los mejores estadísticos generales (en particular el coeficien te de determinación, R^2) en las regresiones derivadas de los modelos uti lizados. Esto fue proveniente, tal vez, de menos sesgos en la recopi lación, codificación, perforación y procesamiento de la información, sin embargo, el lector puede observar los mismos cuadros del análisis para los otros trimestres del mismo año en el apéndice que se anexa al estudio.^{8/}

Los datos de ingreso fueron clasificados por sexo de acuerdo a los grupos ocupacionales, grupos de edad y años de educación formalmente

^{7/} Según la definición de la encuesta "Población ocupada que trabajó" son todas las personas que en la semana anterior a la encuesta realizaron algún trabajo a cambio de un ingreso (cuando menos durante una hora), ya sea como obreros, jornaleros, empleadores o por cuenta propia. En cuanto al ingreso, éste es usado indistintamente como sueldo o salario y se refiere a las percepciones brutas provenientes únicamente del tra bajo, es decir, antes de cualquier deducción (impuestos, pago a la se guridad social, préstamos, etc.) y sin deflactarlas por algún índice de precios.

^{8/} La información captada en la encuesta fue depurada en cada trimestre, en el sentido de omitir observaciones que presentaban sesgos en los datos de ingreso, educación, ocupación, sexo y/o edad, ya sea por omi sión o blanco en una de esas variables, o por detectar datos incon gruentes e ilógicos. Finalmente, este proceso no se ocupa de otro ti po de errores implícitos en el difícil arte del manejo de información.

alcanzada. Las categorías ocupacionales que se identificaron fueron: profesionales y afines; técnicos y afines; gerentes, administradores y financieros; oficinistas y trabajadores de oficina; vendedores y comerciantes; operarios y artesanos en la industria; otros trabajadores y servicios.^{9/} Las diferentes ocupaciones son designadas en el análisis por el subíndice $i = 1$ a 7, respectivamente. La variable edad fue clasificada en seis grupos: de 12 a 24 años, de 25 a 34 años, de 35 a 44 años, de 45 a 54 años, de 55 a 64 y 65 años y más; a estos grupos de edad se les ha asignado el subíndice $j = 1$ a 6, respectivamente. Los años de educación formalmente alcanzados presentan cinco agrupamientos: de 1 a 6 años, de 7 a 9 años, de 10 a 11 años, de 12 a 15 años y de 16 años y más el subíndice $k = 1$ a 5 se refiere a estos grupos de educación.

^{9/} Existen en realidad nueve tipos de ocupación que son los que se manejan en la encuesta, de los cuales las categorías "Agricultores, avicultores y ganaderos" así como; "Trabajadores en el manejo de vehículos de transporte" son omitidas como categorías individuales en el análisis porque no existen observaciones para ellas en las mujeres. Sin embargo y puesto que sí existen datos para los hombres, hemos preferido anexar las en la categoría "Otros trabajadores y servicios" para efecto de retener fielmente el tamaño de la muestra.