

Desigualdad salarial en México: una revisión

David Castro Lugo y Luis Huesca Reynoso

*Universidad Autónoma de Coahuila/
Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo*

Resumen

El documento muestra una revisión de la literatura reciente sobre el mercado laboral y la problemática de la desigualdad salarial e identifica las principales características del fenómeno, las hipótesis abordadas, así como las posibles líneas de investigación sobre el tema. Los resultados indican que a partir de la segunda mitad de la década de 1980 y hasta la primera mitad de la de 1990, la desigualdad salarial se incrementó. Los estudios han explorado distintas hipótesis, las cuales podemos clasificar en tres fuentes: factores relacionados con la demanda, la oferta e institucionales.

Palabras clave: desigualdad salarial, relaciones laborales, México.

Abstract

Wage inequality in Mexico: a review

The document presents a survey of the recent literature on labor market and the problematic of wage inequality identifying the main characteristics in the process, the stated hypotheses, as well as the possible lines of research on the subject. Evidence indicates that as from the second half of the eighties and as far the first half of the nineties wage inequality increased. The studies have explored different hypotheses, which can be classified in three sources: related to demand, supply and institutional factors.

Key words: wage inequality, labor relationship, México.

Introducción

La economía mundial ha experimentado transformaciones importantes en décadas recientes. Las fuerzas del mercado y la globalización son la expresión del nuevo sistema económico capitalista, lo cual puede observarse en los procesos de producción, comercialización, consumo, sistema financiero, relaciones laborales, e incluso van más allá del aspecto económico.

La economía mexicana no está exenta de estos nuevos tiempos y ha experimentado transformaciones importantes en su modelo de desarrollo, al pasar de una economía cerrada, con una importante participación del Estado y regulación, a un modelo con fuerte orientación hacia el exterior y donde las fuerzas del mercado tienen una mayor presencia en el funcionamiento de la economía.

A partir de estas modificaciones se han llevado a cabo diversos estudios sobre aspectos económicos y sociales que han intentado, en primer término, modelar o determinar los impactos de este nuevo modelo, y en segundo, evaluar los resultados que se tienen una vez aplicada la nueva estrategia económica.

Uno de estos aspectos es el referente al mercado laboral, en especial la disparidad salarial, no solamente por las implicaciones de esta nueva estrategia, sino porque, a nivel internacional, el crecimiento de la desigualdad parece ser una constante en la mayoría de países desarrollados y en desarrollo. En el caso de México, los académicos han dedicado esfuerzos importantes al tema. Estos estudios analizan el comportamiento de la disparidad salarial y las posibles fuentes durante las dos décadas recientes.

El objetivo de este documento es hacer una revisión de los trabajos más recientes sobre la desigualdad salarial en México, con la finalidad de identificar cuáles son las principales características del fenómeno, las hipótesis abordadas para explicar el comportamiento observado, así como las posibles líneas de investigación futura sobre el tema.

La revisión permitió identificar que estos estudios se han analizado en diferentes períodos, utilizando diversas fuentes de información y metodologías; pero en general los resultados indican que la desigualdad salarial se incrementó durante la segunda mitad de la década de 1980 y primera mitad de la de 1990. Los estudios han explorado distintas hipótesis como responsables de esta creciente desigualdad, las cuales podemos clasificar en tres tipos de explicaciones: factores relacionados con la demanda, la oferta e institucionales.

No obstante, el importante esfuerzo realizado y los avances obtenidos en la materia, la revisión también permite establecer la necesidad de llevar a cabo mayor investigación sobre la desigualdad salarial y su relación con factores como el crecimiento de la participación laboral femenina y de los jóvenes; la contracción de la participación sindical y la flexibilidad de las relaciones laborales. Igualmente, es necesario mayor estudio sobre el comportamiento de la desigualdad salarial regional/urbano, aspecto que es relevante dado el reconocimiento de que el nuevo modelo de producción implantado en México genera impactos desiguales en las regiones del país, y aun cuando existen algunos trabajos sobre el tema, es evidente que son insuficientes. El resto del documento está organizado en cinco secciones. En la primera se presentan las características generales del mercado de trabajo en México; en la segunda, una revisión sobre los principales resultados y comportamiento de la desigualdad salarial; las diferentes hipótesis explicativas del comportamiento de la desigualdad

se presentan en la sección tres, mientras en la cuarta se aborda la ausencia, importancia y necesidad de llevar a cabo estudios que analicen la desigualdad salarial desde una perspectiva urbana/regional con la finalidad de aportar mayores elementos de comprensión a este fenómeno; mientras en la última sección se presentan las conclusiones.

Características del mercado laboral

El objetivo de esta sección es hacer una presentación de los principales factores que han incidido durante las décadas recientes en el comportamiento de los distintos componentes del mercado laboral (oferta, demanda e institucionales), que permita contar con mayores elementos para comprender la evolución y comportamiento de la desigualdad salarial, así como la fuente de la misma.

Una de las principales características del mercado de trabajo mexicano es la elevada tasa de crecimiento de la población económicamente activa (PEA), alrededor de 3.5 por ciento anual.¹ Este ritmo permite aumentar la oferta laboral en más de un millón de personas cada año y su comportamiento responde a dos hechos con dinámicas independientes. Por un lado, el elevado crecimiento demográfico experimentado en décadas pasadas, que se refleja en un aumento de la población en edad de trabajar, y por otro, la creciente participación de la PEA dentro de la población de 12 años y más, al pasar de 45.5 a 56 por ciento en los veinte años recientes.

El aumento de la PEA se explica fundamentalmente por la participación más activa de la mujer en el mercado laboral (Meza, 2001); mientras en 1979 la tasa era de 21.5, dos décadas después es de 35.9 por ciento, cifras que, aunque muestran un avance significativo de la mujer en el mercado laboral, no dejan de ser inferiores al promedio de países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), organismo del cual México es socio.

Entre los elementos que pueden explicar la creciente participación femenina en el mercado laboral están los factores estructurales de largo plazo, como es el hecho de que la mujer tenga mayor nivel educativo, cambios culturales importantes a favor de la inserción de la mujer en actividades laborales extradomésticas,² reducción del número de hijos, crecimiento de actividades económicas con un perfil favorable para el trabajo femenino³ y un crecimiento

¹ Esta tasa promedio anual corresponde al periodo 1979-1999.

² Para una revisión sobre los cambios generales en las mujeres, véase Blanco, 2001.

³ Fortalecimiento de las actividades terciarias e industria maquiladora dentro de la economía. Al respecto, véase Rendón, 1999, y Rendón y Salas, 1993.

de la productividad laboral en las actividades domésticas. Por otro lado, también se encuentran factores de corto y mediano plazo relacionados, fundamentalmente, con la caída del poder adquisitivo del ingreso familiar, bajo el modelo organizativo de un solo proveedor,⁴ lo que obliga a que en mayor medida se requiera la participación de más de un miembro de la familia en el mercado laboral,⁵ con la finalidad de mantener el mismo nivel de ingreso real familiar. Al respecto, Peña (2003), en un análisis sobre el impacto que tuvo la crisis de finales de 1994 sobre la oferta laboral, encuentra que la probabilidad de participar en el mercado laboral aumentó, en general, 5.6 por ciento en 1995 respecto al año anterior, pero este porcentaje fue mayor para las mujeres, especialmente casadas con hijos, lo cual apoyaría la hipótesis de que durante el periodo de crisis dominó el efecto ingreso sobre el de sustitución.⁶

Por el lado de la demanda, destaca como característica principal del mercado laboral urbano la creciente participación del empleo terciario dentro del empleo urbano total, tendencia que se consolidó durante la década de 1990.

En relación con la demanda, Rendón (1999) argumenta que el dinamismo del empleo en las actividades terciarias tiene dos orígenes, las inversiones de capital nacional, que tienden a concentrarse en el comercio y los servicios, y la caída de los salarios reales, aunada a la insuficiente creación de empleos asalariados, que han dado lugar a un crecimiento inusitado de actividades de pequeña escala y de trabajo no asalariado, sobre todo en el comercio y en determinados servicios.⁷

La creciente participación de las actividades terciarias en el empleo es un suceso advertido desde la década de 1970, tanto teórica como empíricamente para Estados Unidos. Heckman y Sedlacek (1985) introducen factores de eficiencia relacionados con la oferta y la demanda del mercado de trabajo. Observaron que en Estados Unidos el sector manufacturero era más homogéneo en las percepciones, mientras que el sector de los servicios presentaba mayor heterogeneidad a finales de la década de 1970 y principios de la de 1980. Esta señal implicaba un cambio en la estructura laboral de ese mercado, donde los

⁴ Para una discusión sobre el cambio del modelo familiar organizativo de un solo proveedor, véase García y de Oliveira, 2001.

⁵ El índice de dependencia económica pasó de 2.3 a 1.7 durante la última década del siglo XX. Fallon y Lucas (2002) muestran este efecto.

⁶ El efecto ingreso se confirma no sólo por la mayor participación de las mujeres, sino también de adolescentes y personas mayores.

⁷ Fujii (1999), en apoyo a lo anterior, muestra que mientras el PIB del comercio se contrajo 15.6 por ciento en 1995, la población ocupada remunerada en el sector creció 0.2 por ciento.

servicios demandaban un tipo de trabajo diferenciado en calificación, y por tanto, los premios a su rentabilidad inducían mayor varianza y disparidad.

Investigaciones recientes retoman el tema y entre ellas destaca la de Edwards y Cox Edwards (2000), que analiza las implicaciones de reformas a la seguridad social en el mercado de trabajo, donde asumen un sector formal con todos los derechos de ley en términos fiscales y salariales, y un sector informal desprotegido. Su trabajo introduce consideraciones de eficiencia y concluye que en lugar de que el establecimiento salarial de manera institucional sea el principal factor que segmenta a los mercados, más bien se debe a la existencia de salarios mayores a los establecidos por el mercado de trabajo formal, lo que ocasiona la citada división.

En México se observa que el sector servicios se ha expandido a costa del sector industrial. La distribución sectorial de los trabajadores registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), da cuenta de ello,⁸ pues la actividad manufacturera en los últimos veinte años ha tenido una pérdida de participación importante, que se intensifica a partir del año 2001 debido al retroceso que padece la actividad maquiladora. Los documentos que hacen referencia a este escaso dinamismo industrial en términos de ocupación (Rendón, 1999; López, 1999; Hernández Laos, 2000a; Fallon y Lucas 2002) encuentran en la apertura comercial un elemento determinante para explicar el comportamiento del empleo industrial. En general, los autores consideran que la apertura afectó a esta ocupación por vías independientes: a través de la desaparición de empresas, de la reestructuración de los procesos productivos y reducción de eslabonamientos.

En el primer caso, la incapacidad de las empresas para competir bajo las nuevas reglas de mercado generó el cierre de establecimientos y con ello la pérdida de empleos industriales.⁹ El segundo caso se reflejó en las empresas capaces de acomodarse al nuevo esquema de la economía, así como en las nuevas plantas industriales que se establecieron, caracterizadas por ahorradoras de mano de obra. Finalmente, para estar en condiciones de competir a nivel internacional, la disposición de insumos a un precio competitivo en cantidad y calidad suficiente es determinante; por ello, ante la incapacidad de los proveedores

⁸ Si consideramos a todos los ocupados, los datos reflejarían un mayor desplazamiento de las manufacturas por el sector terciario, y que bajo la tesis de Heckman y Sedlacek (1985) aumentaría la desigualdad en el sector de destino (servicios en este caso) y la reduciría en el sector de origen (el manufacturero).

⁹ Es pertinente comentar que la apertura comercial afectó de manera desigual a los diferentes sectores económicos.

nacionales para hacer frente a los nuevos requerimientos, los productores de bienes finales ya establecidos buscaron suministradores extranjeros, mientras los de reciente instalación llegaban con un elevado contenido de insumos de importación, como es el caso de la industria maquiladora. Estos tres elementos impactaron desfavorablemente sobre el comportamiento del empleo industrial.

El menor dinamismo del empleo industrial también está acompañado de una reorganización espacial de esta actividad, el empleo en el sector secundario muestra dinámicas que parecen reflejar los cambios en la estrategia de desarrollo del país. Los estados de la región fronteriza con Estados Unidos (Baja California, Coahuila, Chihuahua, Sonora y Tamaulipas) quienes resultaron mayormente beneficiados con la apertura comercial, dada la ventaja que otorga la proximidad al mercado externo, vieron aumentar la participación del empleo en las actividades secundarias.¹⁰

Junto a los efectos de la apertura comercial, que se reflejan principalmente en el norte del país, es posible considerar un efecto adicional que tiene implicaciones en el comportamiento del empleo del sector secundario en estados de la región central de México. Durante las recientes décadas se ha llevado a cabo un proceso de descentralización de actividades industriales en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México.¹¹ Una parte importante de dicha descentralización se realiza dentro de la zona de influencia de la capital del país, hecho que permitió que algunos estados como Hidalgo, Puebla, Tlaxcala, entre otros, aumentaran la participación del empleo en actividades secundarias.¹²

Otro de los elementos característicos de la nueva realidad laboral es la creciente participación de trabajadores urbanos ocupados sin prestaciones; los datos sobre este aspecto indican que, en promedio, 45 de cada 100 personas ocupadas estaban sin prestaciones entre 1987 y 2004, con una tendencia creciente en los años recientes¹³ (Castro, 2005).

¹⁰ Nuevo León también pertenece al grupo de estados fronterizos, pero el desarrollo industrial en ese estado, y particularmente la Zona Metropolitana de Monterrey, ocurrió antes de la apertura, por lo cual, aun cuando el sector secundario tiene una participación importante en la generación de empleo, su dinámica parece orientarse a consolidar el sector terciario.

¹¹ Esta zona incluye al Distrito Federal y una porción importante del Estado de México. Los motivos que se pueden argumentar para dicha reducción de la actividad industrial son varios, entre los que se pueden mencionar la existencia de desecuadías de urbanización atribuible a elevados niveles de contaminación ambiental, costos del suelo; cambios en la demanda atribuible a la apertura y acontecimientos telúricos como el terremoto de septiembre de 1985.

¹² Estados como Aguascalientes y Querétaro ya contaban en 1990 ya contaban con un sector industrial importante; posiblemente fueron los primeros beneficiados del proceso de descentralización.

¹³ Dussel (2003) sostiene que la población asegurada dentro de la PEA sólo representaba 29 por ciento en 2001.

Frente al elevado crecimiento de la fuerza laboral, la economía mexicana presenta bajas tasas de desempleo abierto, las cuales fluctuaron durante las dos décadas recientes entre tres y cinco por ciento, y sólo en años de profunda crisis, como en 1983, 1995 y el primer semestre de 1996, las cifras superaron el límite, pero las diferencias no fueron mayores a dos puntos porcentuales.

Por género o grupos de edad, el desempleo afecta más a las mujeres y a la población joven; fenómeno que se presenta tanto en países en desarrollo como desarrollados. Aunque para el caso de mujeres, las diferencias se reducen. Entre los factores que se pueden argumentar para explicar la mayor convergencia en tasas de desempleo por género, se encuentra la estructura económica con mayor presencia de actividades que favorecen el trabajo femenino, aumento de la urbanización, mayores niveles educativos, mayor movilidad en lo referente a entrada y salida del mercado laboral y probablemente más flexibilidad salarial de la mujer frente a cambios en la tasa de paro, dado que cada vez es más relevante la contribución del ingreso femenino en los hogares. En el caso de jóvenes, las diferencias son aún mayores y no parece existir una reducción de las discrepancias en el tiempo.

Existen varios elementos que explican la baja tasa de desempleo general. La primera tiene que ver con la definición del indicador, pues según el INEGI, la población ocupada:

comprende las personas de 12 años y más de ambos sexos que durante la semana de referencia presentaron una de las siguientes situaciones: trabajaron al menos una hora o un día para producir bienes y servicios a cambio de una remuneración monetaria o en especie; tenían empleo pero no trabajaron por alguna causa sin dejar de percibir su ingreso; tenían empleo pero no trabajaron por alguna causa; dejando de percibir su ingreso pero con retorno asegurado a su trabajo en menos de cuatro semanas; no tenía empleo, pero iniciará con seguridad uno en cuatro semanas o menos; trabajaron al menos una hora o un día en la semana de referencia, sin recibir pago alguno (ni monetario ni en especie) en un negocio propiedad de un familiar o no familiar (INEGI, ENEU, Glosario de términos).

Como se puede apreciar, es una definición de ocupación muy laxa. Mientras la población desocupada activa:

se refiere a las personas de 12 años y más de uno u otro sexo que no estando ocupadas, buscaron activamente incorporarse a alguna actividad económica, en las cuatro semanas previas a la semana de levantamiento o hasta ocho semanas, siempre y cuando estén disponibles a incorporarse de inmediato (INEGI, ENEU, Glosario de términos).

Pacheco y Parker (2001) estudian el comportamiento del desempleo en México tomando en cuenta la perspectiva longitudinal en lugar del tradicional enfoque trasversal. Esta investigación encuentra, en primer término, que el fenómeno del desempleo afecta a una proporción de trabajadores mucho más elevada de lo indicado por la tasa convencional; así, en 1995, casi un cuarto de la fuerza de trabajo tuvo un periodo de desocupación. Segundo, existe una movilidad importante de entradas y salidas en el desempleo, el trabajador permanece en paro durante periodos cortos de tiempo. Sólo uno por ciento de los parados en 1995 duró en esta condición más de 15 meses. Finalmente, el mismo estudio analiza que el concepto de trabajador desalentado es un componente importante en el desempleo, puesto que puede aumentarlo en más de 40 por ciento, situación relevante, especialmente para las mujeres.

Un segundo elemento tiene que ver con el crecimiento de la oferta neta anual de fuerza laboral. La migración internacional de mano de obra es una constante, muestra de ello son los más de siete millones de mexicanos que residían en Estados Unidos y las estimaciones de un saldo migratorio neto anual de aproximadamente 300 mil trabajadores (Hernández Laos, 2000).

Aunado a los anteriores, el elemento más determinante en la explicación de la baja tasa de desempleo es el comportamiento del sector informal,¹⁴ el cual presenta una participación creciente desde principios de la década de 1980, al pasar de 24.2 en 1980 a 36.0 por ciento en 1990 (López, 1995). Para 1995, esta cifra alcanza 56.8¹⁵ (Fujii, 1999).

Por otro lado, existe evidencia reciente que expone a los trabajadores del sector informal de México en condiciones menos adversas a las referidas previamente (Maloney, 1999, 2001 y 2002; Gong *et al.*, 2000; Gong y Van Soest, 2001; Huesca, 2005, y 2007), al probar que debido a que la estabilidad del empleo formal tiende a ser más valorada que contar con mejores salarios, existe una gran cantidad de trabajadores calificados que han decidido emplearse por cuenta propia y que han encontrado en el ámbito informal un espacio de alta rentabilidad para sus actividades productivas.

¹⁴ Es complicado definir con claridad la magnitud del empleo informal, en los cálculos se utilizan diferentes criterios, los más frecuentes: a) por posición en el trabajo (no asalariados, empleados domésticos, ocupados en locales no fijos); b) por el tamaño del establecimiento donde laboran (empresas de cinco personas o menos); c) por ingresos percibidos (menos de un salario mínimo o un monto fijo determinado).

¹⁵ El autor incluye a trabajadores por su cuenta, a destajo, sin pago y los que laboran en establecimientos con menos de cinco empleados.

Al analizar de forma paramétrica la alternativa del sector de ocupación y su diferencial de salarios, empleando paneles para cinco trimestres de las Encuestas Nacionales de Empleo Urbano mexicanas (ENEU), Maloney (1999) detecta que 70 por ciento de los trabajadores en México buscan emplearse en el sector informal, bajo modalidades de trabajo relativamente bien integradas; con la misma base de datos, los trabajos de Gong *et al.* (2000) y el consecutivo con Van Soest (2001) enfatizan más en el papel que desempeña la educación sobre la explicación de la permanencia de los trabajadores informales.

Los factores que se esgrimen para explicar esta creciente participación del sector informal se ubican, por un lado, en la regulación del mercado laboral por parte del gobierno, que impide a las pequeñas empresas cumplirlas, por lo que optan por participar en el sector informal. Este tipo de explicación es compartida básicamente por organismos internacionales, como el Banco Mundial¹⁶ y el BID, y cuya solución ubican éstos en la desregulación del mercado laboral, de modo que se permita una mayor flexibilidad para ajustarse a los cambios del entorno.¹⁷

La explicación alternativa al comportamiento del sector informal advierte la inexistencia de un seguro de desempleo, lo que obliga a las personas en paro a emplearse o autoemplearse en actividades informales antes que permanecer desocupadas.¹⁸ Finalmente, un factor adicional al que se hace referencia para explicar la tasa sorprendentemente baja de desempleo abierto, a pesar de la crítica situación de la economía mexicana durante las dos décadas recientes, es la caída del poder adquisitivo de los salarios (al menos hasta el año 2001), lo que permitió cerrar la brecha entre oferta y demanda mediante la reducción en precios.¹⁹

Aunado a los factores anteriores, se debe mencionar una tendencia hacia una mayor flexibilidad del mercado laboral, no solamente en términos de una caída de los salarios reales como mecanismo para atemperar la caída del empleo, sino también por una reducción de la tasa de sindicalización dentro de la PEA y un fuerte proceso de desregulación de las relaciones laborales (Herrera y Melgoza, 2003).

¹⁶ Al respecto, véase The World Bank (1990); Bell (1995); Maloney y Núñez (2000).

¹⁷ Fujii (1999) encuentra evidencias que refutan la hipótesis de rigidez del mercado laboral.

¹⁸ López (1999) asegura que dada la no existencia de mecanismos para apoyar a las personas en paro, la actividad informal tiene un efecto positivo ante la insuficiente demanda de fuerza de trabajo, pues evita un mayor deterioro de las condiciones de vida de la población en los períodos de crisis.

¹⁹ En el 2002, el salario mínimo general solo representa 43 por ciento del que era en 1987.

A modo de resumen se puede establecer que el mercado laboral mexicano en las últimas décadas presenta las siguientes características: a) importante crecimiento de la oferta laboral, generado por un cambio en la estructura demográfica, donde gana mayor presencia la población en edad de trabajar (PET), y por una creciente participación de la PEA dentro de la PET, donde destaca la presencia más activa de la fuerza laboral femenina; b) consolidación de las actividades terciarias como principal demandante de mano de obra; c) cambios espaciales en la actividad manufacturera; d) creciente participación del empleo informal; e) bajas tasa de desempleo y f) pérdida de poder adquisitivo del salario mínimo y mayor flexibilidad salarial.

La desigualdad salarial

México ha sido objeto de un número importante de estudios que analizan el comportamiento de la estructura salarial en las décadas recientes, poniendo especial atención al periodo posterior al inicio de los cambios estructurales llevados a cabo en este país. Los estudios más relevantes y sus principales características se presentan en la tabla 1.

Se pudo observar que se han utilizado diferentes fuentes de información, entre las cuales se encuentra la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), Encuesta Nacional de Ingreso Gasto de los Hogares (ENIGH), Encuesta Nacional de Empleo (ENE), Censos Económicos (CE), Encuesta Industrial Mensual (EIM), Encuesta Nacional de Empleo, Salario, Tecnología y Capacitación (ENESTYC), Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), Censo de Población (CP) y encuestas a nivel de plantas manufactureras.

El periodo de análisis comprende desde la década de 1960 hasta finales de siglo, aunque un número importante se ubica entre la segunda mitad de la década de 1980 y primer lustro de la de 1990. Con excepción del trabajo de Tan y Batra (1995), el resto de los estudios emplea en su análisis al menos dos momentos en el tiempo, lo que permite hacer una comparación temporal sobre la evolución de la desigualdad salarial y las posibles causas.

La utilización de diferentes fuentes de información condiciona el tipo de cobertura. Las encuestas industriales sólo incluyen este sector y la información, en el mejor de los casos, solamente puede ser desagregada a nivel de planta o actividad, no se puede tener acceso a información individual de los trabajadores, el mismo caso aplicaría para Censos Económicos, aunque pueden incluirse sectores adicionales al manufacturero.

TABLA 1
ESTUDIOS SOBRE DISPERSIÓN SALARIAL EN MÉXICO

Author	Fuente de información	Período	Métodología	Sectores y clasificación de la mano de obra	Observaciones
Tan y Batra (1995)	Información de 5 072 firmas en manufacturas	1992	Modelo de regresión no paramétrico y semi-paramétrico. Análisis de descomposición de la disparidad salarial entre e intra sectorial	Sector industrial. Trabajadores calificados y no calificados	Excluye maquiladoras. Salario promedio o mensual por planta y calificación.
Hanson y Harrison (1995)	Información a nivel de planta industrial (SECOFI) y Censo Económico (CE)	1984-1990 1965-1988	Clasifica la mano de obra en obreros (no calificados) y empleados (calificados)		Salario promedio anual y salario promedio por hora
Craig y Epelbaum (1996)	Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU)	1/1987-4/1993	Ecuación de salario	Todos los sectores urbanos, excepto comercio al por menor. Tres categorías educativas	Trabajadores en establecimientos formales con más de 30 horas semanales durante al menos un año. Salario real por hora.
Feenstra y Hanson (1997)	Censo Económico (CE).	1975-1988	Aplican un modelo de comercio e inversión, MCO.	Sector industrial. Clasificados (no producción) y no calificados (producción)	Salario anual promedio por grupo. Información promedio a nivel e estado
Lächler U. (1998)	Encuesta nacional de Ingreso Gasto de los Hogares (ENIGH) ENEU	1984 y 1994 1988-1993	Indice de Gini y ecuación de salarios. Análisis de percentiles y descomposición	Todos los sectores. Cinco y categorías educativas. Todos los sectores urbanos. Cinco categorías de escolaridad.	Salario promedio por nivel de escolaridad y salario por hora. Trabajadores de sexo masculino, entre 16 y 65 años y trabajan más de 30 horas, excluye auto empleados. Salario por hora.
Harrison y Hanson (1999)	Información a nivel de planta en manufactura (SECOFI)	1984-1990	MCO. Estima el comportamiento del salario relativo y la demanda relativa entre trabajadores calificados y no calificados	Clasifica a los trabajadores entre obreros (no calificados) y empleados (calificados)	Salario anual promedio por tipo de trabajador a nivel de planta. No incluye las plantas con menos de 50 trabajadores.

TABLA 1
ESTUDIOS SOBRE DISPERSIÓN SALARIAL EN MÉXICO (CONTINUACIÓN)

Autor	Fuente de información	Período	Metodología	Sectores y clasificación de la mano de obra	Observaciones
Galbraith y Garza (2000)	Encuesta Industrial Mensual (EIM)	1968-1999	Índice de Theil	Sólo sector manufacturero	
Bouillon (2000)	ENIGH	1984 y 1994	Analiza los cambios en la desigualdad asociados a cambios en la estructura del mercado laboral.	Todos los sectores. Tres categorías educativas y separa por sexo. Define tres grandes sectores.	Salario promedio por sexo y actividad económica y grupos.
Hernández Laos (2000b)	Encuesta Nacional de Empleo (ENE)	1996 y 1998	Coeficiente de variación.	Todos los sectores, la escolaridad la mide en años.	Salario mensual promedio. Analiza la desigualdad salarial de 10 regiones
López-Acevedo (2001)	ENIGH (1984-1996) ENEU (1988-1997)	1984-1996 1988-1997	Índices de Theil, Gini y análisis cuantil.	Todos los sectores. 5 categorías educativas.	Trabajadores de 16-65 años, trabajan 20 o más horas semanales; excluye trabajadores estacionales.
Feliciano (2001)	ENEU	1986-1990	Ecuación de salarios y diferencias entre perfiles	Todos los sectores. Cinco categorías educativas	Personas entre 16 y 65 años, trabajan 35 o más horas por semana. Salario por hora, 16 ciudades.
World Bank (2001)	Encuesta Nacional de Empleo, Salario, Tecnología y Capacitación (ENESTYC) y Encuesta Industrial Anual	1992, 1995 y 1999	Modelo de efectos fijos	Tres niveles de calificación.	
Cortez (2001)	ENIGH	1984-1996	Estima una ecuación de ingreso y descompone los efectos de la expansión educativa	Todos los sectores. Clasifica a la mano de obra en cuatro categorías educativas.	Incluye solo a personas que trabajan por un ingreso monetario sobre una base regular y no se limita a trabajadores de tiempo completo.
					Salario real por hora. Se separa por sexo.

TABLA I
ESTUDIOS SOBRE DISPERSIÓN SALARIAL EN MÉXICO (CONTINUACIÓN)

Autor	Fuente de información	Periodo	Metodología	Sectores y clasificación de la mano de obra	Observaciones
Hanson (2002)	Censo de población (muestra de uno por ciento)	1990 y 2000	Regresión salarial	Todos los sectores. Clasifica a la mano de obra en 7 categorías educativas. Clificados (no producción) y no calificados (producción)	Personas entre 16 y 65 años. Salario por hora promedio
Cañonero y Wemer (2002)	Panel de datos de plantas manufactureras	1986-1990	Utiliza un análisis de descomposición y estimación de la demanda relativa de mano de obra calif.	Aplica un enfoque de salarios determinados. (<i>marketed wage</i>)	Utiliza un pool de datos con 49 ramas manufactureras. Define la calificación de los trabajadores entre sectores mediante diferencias salariales.
Esquivel y Rodríguez-López (2003)	Sistema de Cuentas Nacionales (SCN)	1988-2000	Utiliza un enfoque de salarios determinados. (<i>marketed wage</i>)	Utiliza un pool de datos con 49 ramas manufactureras. Define la calificación de los trabajadores entre sectores mediante diferencias salariales.	Asalariados con jornadas de 40 o más horas semanales. Salario real mensual.
Chiarra y Zepeda (2004a)	ENEU	1/ 1987-4/ 1993	Estimaciones de salarios por nivel educativo.	Sector servicios y manufactura. Nueve categorías educativas. Sector manufacturero.	
Robertson (2004)	CE, ENEU y EIM	1987-1999	Analiza la relación entre precios relativos de los bienes y precio de los factores (salario)	Calificados (no producción) y no calificados (en producción)	
Ajrola y Juhn (2005)	ENIGH	1984-2000	Hace un análisis por quintiles, estima rendimientos a los diferentes niveles educativos y por ocupación.	Todos los sectores rurales y urbanos. Tres categorías educativas	Trabajadores entre 16 y 64 años con un jornada laboral mínima de 30 horas semanales. Salario por hora promedio. Separa por sexo

TABLA 1
ESTUDIOS SOBRE DISPERSIÓN SALARIAL EN MÉXICO (CONTINUACIÓN)

Autor	Fuente de información	Periodo	Metodología	Sectores y clasificación de la mano de obra	Observaciones
Meza (2005)	ENEU	1988-1999	Indicadores de diferencial salarial: diferencial 75-25, 50-10, premio a la educación superior y media superior. Índice de Theil. Coef. de variación, diferencial salarial 90-10, 90-50 y 50-10. Ecuación de salario	Todos los sectores	A trabajadores entre 16 y 65 años, con jornada laboral de 30 horas o más. Analiza la desigualdad local de 16 ciudades.
Castro (2005)	ENEU	1992-2002	Todos los sectores urbanos. Nueve categorías educativas.	A trabajadores remunerados de 14-65 años, con jornada laboral entre 24 y 50 horas semanales. Ambos sexos. Salario por hora incluye 3 ciudades	
Corriza (2005)	ENIGH	1984-2000	Ecuación de salarios	Todos los sectores. Cuatro categorías educativas.	A trabajadores de 12-70 años, ambos sexos y salario por hora. Identifica por estados.
Huesca (2005)	ENEU	1992-2002	Ánalisis no paramétrico Kernel y ecuación de salarios por cuantiles corregidos con Logit polítomico	Todos los sectores urbanos y la cifrando la mano de obra formal e informal con escalaridad libre y posición en el trabajo.	A trabajadores y cuenta propia remunerados de 16-65 años, con jornada laboral mayor o igual a 20 horas semanales. Sexo masculino. Salario por hora incluye 33 ciudades

Fuente: elaboración propia.

La ENIGH, por su parte, permite disponer de información sobre características de los trabajadores desde 1984, pero su nivel de desagregación espacial sólo identifica hogares urbanos y rurales. Por su parte, ENEU aporta información de las características de los trabajadores y del lugar de trabajo desde 1987, con una desagregación espacial de área urbana, aunque sólo inicia con 16 ciudades o zonas metropolitanas. El SCN presenta información a nivel agregado y los CP aportan información cada 10 años.

La información también condiciona el nivel de análisis y en cierta medida la metodología. La variedad de información permite llevar a cabo estudios sobre desigualdad salarial considerando diferentes cobertura sectoriales, espaciales y temporales, así como utilizar diversas técnicas, lo cual es ventaja dado que admite contrastar los resultados obtenidos, considerando distintos enfoques analíticos.

En los estudios sobre desigualdad salarial se utilizan distintas mediciones de desigualdad salarial, entre las cuales podemos mencionar: la disparidad salarial relativa entre trabajadores calificados y no calificados,²⁰ formales e informales, diferencia relativas entre percentiles, ecuaciones de salario que intentan identificar las variaciones en el rendimiento de los diferentes niveles educativos en el tiempo, así como de otras variables²¹ e índices de desigualdad salarial puntual como son Gini, Theil, y coeficientes de variación entre otros no menos importantes que consideran el bienestar sobre la distribución (Atkinson, 1997).

En términos de sectores incluidos en los estudios, se puede identificar por un lado, aquéllos que incluyen los diferentes sectores, y en el otro, los que sólo consideran manufactura; mientras que en la clasificación de asalariados por su nivel de capital humano en los estudios se identifican dos tipos, aquéllos que consideran calificados y no calificados en función de la actividad que desempeñan, y los que ordenan por nivel educativo y dentro de éste existen diferentes categorías.

Los trabajos que estudian la desigualdad salarial utilizando como fuente de información encuestas industriales cubren hasta la segunda mitad de la década de 1980. Hanson y Harrison (1995), Harrison y Hanson (1999), y Cañonero y Werner (2002), representan estos casos. Encuentran que la desigualdad entre trabajadores calificados y no calificados en el sector manufacturero aumentó. Hanson y Harrison (1995) sostienen que el incremento fue debido a un

²⁰ Ésta se utiliza generalmente en los estudios que emplean información de encuestas a nivel de plantas manufactureras.

²¹ Estos indicadores son utilizados básicamente cuando la información está disponible a nivel de trabajador individual.

crecimiento del salario real para los cualificados (13.4 por ciento) y una caída para los no cualificados (14 por ciento); por su parte, Cañonero y Werner (2002) estiman que el salario promedio relativo de un trabajador no cualificado disminuyó más de 20 por ciento a finales de 1990.

Feliciano (2001) analiza el comportamiento salarial en la segunda mitad de la década de 1980 con datos de ENEU, incluyendo todos los sectores urbanos. Encuentra un incremento de la disparidad ocasionado fundamentalmente por un incremento de la brecha salarial en la parte superior de la distribución.

Cragg y Epelbaum (1996), Meza (1999) y Ghiara y Zepeda (2004a) utilizando información de ENEU para el periodo 1987-1993 y ampliando el análisis a otros sectores, confirman aumentos en la dispersión salarial durante este lapso, conclusión que es compartida por Lächler (1998), Bouillon (2000), Cortez (2001) y Cortés (2005) quienes utilizan ENIGH.

De acuerdo con estimaciones de Bouillon, la desigualdad creció 18.8 por ciento entre 1984 y 1994,²² mientras Cortez documentó que el incremento fue de 23.3 entre 1984 y 1996.²³ Por su parte, Lächler sostiene que mientras los trabajadores con nivel secundaria o menos tuvieron una reducción en su salario real promedio entre tres y 11 por ciento, las remuneraciones de trabajadores con educación preparatoria y superior aumentaron 21.4 y 47.1 por ciento, respectivamente, durante el periodo 1984-1994.

El incremento en el rendimiento a la educación, desde la segunda mitad de la década de 1980, marca un punto de inflexión respecto al periodo previo. Vera y Boné (1995) encuentran que la tasa de retorno de diferentes niveles educativos en 1984 fue inferior respecto a 1977, especialmente en los niveles superiores. Los autores interpretan este resultado como indicador de que la aparente mejora en la distribución salarial hasta mediados de la década de 1980 está asociada con una caída en los salarios de personas con mayor instrucción y no como un aumento en la participación de los salarios de quienes tienen menor instrucción, por su parte, Zamudio (2001) encuentra que la variable escolaridad es fundamental para explicar los desplazamientos en la distribución del ingreso.

Algunos estudios también exploran las modificaciones en las remuneraciones sectoriales como fuente de disparidad salarial. Al respecto, Cragg y Epelbaum (1996) no encuentra evidencias que apoyen la existencia de un incremento salarial ocasionado por aumentos en el premio por industria; sin embargo,

²² Cortés (2005) para ese mismo periodo identifica un incremento de 29.9 por ciento en la desigualdad de las remuneraciones al trabajo.

²³ Ambos utilizan como indicador el coeficiente de Gini.

Castro (2005) documenta un incremento de 12.3 por ciento en la desigualdad entre grupos de actividades durante el periodo 1992-1997.

Hasta aquí se puede establecer que, a pesar de utilizar diferentes fuentes de información, dimensión temporal, cobertura de sectores económicos, metodologías y clasificaciones de mano de obra; México, al igual que muchos otros países del mundo, presentó un crecimiento en la disparidad salarial hasta mediados de la década de 1990, conclusión que es compartida por todos los estudios realizados. De igual forma, los estudios señalan como elemento característico de dicha disparidad salarial el mayor rendimiento a la calificación; ya sea bajo el criterio de nivel de escolaridad o de ocupación. Los resultados también parecen mostrar que los efectos del rendimiento a la calificación afectó a todas las actividades, por lo que el factor sectorial no parece haber jugado un papel importante en el comportamiento de la desigualdad, al menos hasta antes de 1993.

Segunda mitad de la década de 1990

López Acevedo (2001), con información de ENEU, encuentra que la distribución salarial empeoró hasta 1996. Aplicando el índice de Gini se observa que la desigualdad aumentó 17.5 por ciento entre 1988 y 1996,²⁴ teniendo como elemento característico el aumento en la brecha de los rendimientos educativos, y a partir de esa fecha observa un comportamiento descendente. Por su parte, Meza (2005) encuentra el punto de inflexión de la desigualdad salarial en el año 1997, medido por el diferencial salarial entre los percentiles 75-25. Esta reducción o estancamiento de la desigualdad salarial a partir de la segunda mitad de la década de 1990 es corroborada en Galbraith y Garza (2000), Airola y Juhn (2005), Esquivel y Rodríguez López (2005), y Castro (2005), aun cuando los cuatro documentos utilizan diferentes fuentes de información y cobertura sectorial.

Esto parece indicar que la reducción o estancamiento de la desigualdad salarial a partir de la segunda mitad de la década de 1990 no está asociada únicamente a un sector en particular, como puede ser la manufactura (Galbraith y Garza, y Esquivel y Rodríguez-López), ni a las áreas urbanas, como lo documenta Castro, sino que parece ser un comportamiento general de acuerdo con Airola y Juhn, que considera en su estudio a los sectores urbanos y rurales.

²⁴ Castro (2005) estima un crecimiento de la desigualdad de 12.6 por ciento para el periodo 1992-1997 de acuerdo con el coeficiente de Theil.

Dentro de los factores que contribuyen a reducir la desigualdad salarial, Airola y Juhn (2005), así como Castro (2005), determinan que la contracción relativa de los rendimientos a la educación superior fueron un elemento determinante, pero también la reducción de las diferencias entre sectores.

A partir de lo expuesto, puede afirmarse que el incremento de la disparidad salarial mostrado a partir de la segunda mitad de la década de 1980 y hasta mediados de la década de 1990, así como su posterior reducción, tienen como causante principal los cambios relativos en los retornos a la educación o calificación laboral. De lo anterior surge una pregunta: ¿cuál ha sido el comportamiento de la disparidad salarial al interior de los grupos educativos o sectores?

Desigualdad intragrupos e intrasectores

Este es un aspecto menos abordado, no obstante, existen algunos trabajos que lo exploran. Cortez (2001) presenta algunos indicadores sobre el comportamiento de la desigualdad al interior de los diferentes grupos de escolaridad. Los datos indican que, entre 1984 y 1996, la desigualdad salarial intragrupo aumentó, especialmente en el de mayor nivel de escolaridad (39 por ciento), mostrando que esta fuente de dispersión es importante en la explicación de la desigualdad salarial. Este resultado es compartido por Airola y Juhn (2005), pero ellos encuentran que este comportamiento se extiende hasta el año 2000. Ambos estudios utilizan la ENIGH como fuente de información.

Cragg y Epelbaum (1996) examinan el efecto específico de la industria y ocupación en el crecimiento de la dispersión hasta 1993 con información de ENEU. Encuentran que la dispersión aumentó tanto entre grupos educativos como al interior de los mismos y que las habilidades asociadas a tareas particulares explican la mitad del incremento en el rendimiento a la educación (profesionales y administradores fueron las ocupaciones que recibieron los mayores incrementos de salario); mientras el resto del aumento se explica por la educación en general. Por su parte, Castro (2005), utilizando la descomposición del índice de Theil bajo el criterio de grupos educativos (nueve), obtiene que durante el periodo de creciente desigualdad (1992-1997), la desigualdad al interior de los diferentes niveles educativos sólo aumentó 4.5 por ciento, y a partir de ese año observa un comportamiento decreciente.

En lo referente a diferencias intraindustria, Feliciano (2001) observa que entre 1986 y 1990 la dispersión salarial en México aumentó más al interior del

sector comercial frente al no comercial, mientras Freenstra y Hanson (1997) concluyen que el incremento ha sido causado dentro de la industria más que entre ellas. Hanson y Harrison (1995) obtienen, a partir de una encuesta industrial, que 80 por ciento de los cambios en el salario relativo de los trabajadores de 'cuello blanco' es debido a cambios en el salario relativo intrainustrial, mas utilizando información de Censos Económicos esa proporción se eleva a 93 por ciento. El análisis a nivel de planta, indica que una porción importante de los cambios relativos en salario se presentaron dentro de los establecimientos. Por su parte, Harrison y Hanson (1999) encuentran que la brecha salarial entre trabajadores calificados y no calificados es mayor en industrias que tienen una presencia más importante en actividades de exportación.

De los resultados anteriores se pueden destacar algunos elementos relevantes: el primero es que la disparidad salarial se incrementó no sólo entre diferentes grupos educativos, sino al interior de los mismos hasta la segunda mitad de la década de 1990, aunque no parece existir un comportamiento claro sobre la desigualdad al interior de los grupos educativos a partir de la segunda mitad de la década de 1990. Las diferencias de resultados entre los documentos posiblemente estén explicadas por la fuente y cobertura de la información, así como por la clasificación de los niveles educativos. Segundo, el reconocimiento de que las habilidades asociadas a tareas particulares, o características inobservables a través de los indicadores de escolaridad, explican una porción importante del incremento de la disparidad salarial y, tercero, las diferencias en los niveles educativos u ocupacionales se presentaron al interior de las empresas, más que entre sectores.

A modo de resumen se puede establecer que en México se han llevado a cabo en décadas recientes diversos estudios que tienen como objetivo estudiar el comportamiento de la desigualdad salarial. Para su análisis utilizaron diferentes fuentes de información, técnicas, períodos de tiempo, clasificación de la mano de obra, cobertura espacial y sectorial. No obstante, los estudios encuentran, en general, incrementos en la desigualdad salarial que inician a partir de la segunda mitad de la década de 1980, comportamiento que permanece hasta mediados de la siguiente década. Un elemento relevante para explicar este aumento se encuentra en el comportamiento del rendimiento a la educación, especialmente de los niveles superiores; sin embargo, no todo puede ser atribuible a esta fuente, dado que algunos estudios indican que además del aumento de la brecha entre grupos, la disparidad intragrupo también aumentó. La revisión también aporta elementos que permiten establecer que el incremento de la desigualdad salarial

entre trabajadores calificados y no calificados se presentó en mayor proporción al interior de las industrias.

Causas de la desigualdad salarial

La mayoría de los documentos citados no solamente están interesados en documentar la desigualdad salarial, sino que también intentan explicar las causas de dicho comportamiento, de tal manera que las metodologías utilizadas en los estudios pasan por la consideración del marco teórico analítico que sirve de referencia.

Las causas que se esgrimen para explicar el aumento de la dispersión salarial a nivel internacional son variadas; sin embargo, se pueden resumir en tres aspectos: a) cambios en la demanda, b) cambios en la oferta y c) cambios institucionales del mercado laboral.

Cambios en la demanda

Dentro de esta hipótesis se utilizan dos factores como elementos principales. El primero es frecuentemente utilizado en países desarrollados, dado que relaciona el aumento de la desigualdad salarial con la globalización y la mayor competencia de bienes intensivos en mano de obra de los países en desarrollo, junto a una mayor especialización del país en la producción de bienes intensivos en trabajo calificado. El segundo factor explicativo se ubica en la relación entre cambio técnico y la demanda sesgada de la mano de obra especializada, dada la relación complementaria entre capital y calificación laboral y el carácter sustitutivo entre capital y mano de obra con baja calificación.

Hipótesis del comercio internacional

Como mencionamos anteriormente, esta hipótesis se emplea preferentemente en los países desarrollados y sostiene que el incremento de la desigualdad salarial se explica fundamentalmente debido a una mayor relación de intercambio con los países en desarrollo, donde los salarios son bajos.

Detrás de esta hipótesis se encuentra la teoría de las ventajas comparativas del comercio internacional, la cual sostiene que con el libre comercio las naciones se especializarán y exportarán aquellos bienes y servicios en los cuales

tiene ventajas comparativas frente al resto de naciones e importarán bienes y servicios en los cuales presentan desventajas. Los países abundantes en capital producirán y exportarán bienes y servicios intensivos en este recurso, mientras sus importaciones serán en productos que tienen desventaja. Con la apertura comercial, los países desarrollados intensificaron el flujo comercial con las naciones de bajos salarios, exportando bienes intensivos en capital e importando bienes intensivos en mano de obra, esta situación tiene dos efectos sobre el mercado laboral: por un lado, dado el carácter complementario de la tecnología y el trabajo calificado, con este patrón comercial la demanda de mano de obra calificada aumenta, generando un incremento en el premio a la calificación laboral; por el otro, los trabajadores menos calificados entran en mayor competencia con trabajadores de otros países con las mismas características, vía bienes importados, por lo cual la demanda de este tipo de mano de obra se reduce o, en su defecto, el salario real debe bajar para hacer frente a las importaciones de los países con salarios más bajos. El resultado final será una mayor brecha salarial entre trabajadores calificados y no calificados.²⁵

Wood (1994) fue uno de los primeros en presentar esta propuesta y mostrar que el incremento de la desigualdad salarial en el Reino Unido durante la década de 1980 se ajustaba a esta interpretación; posteriormente, Abrego y Whalley (2000) aportan nuevas evidencias para este país; mientras Lovely y Richardson (1998), así como Feenstra y Hanson (2001) exploran esta hipótesis para explicar el crecimiento de la desigualdad salarial en Estados Unidos.

La relación entre comercio y salarios se establece a partir del teorema Stolper-Samuelson (SS), el cual sostiene que, en general, el comercio afecta el premio relativo de los factores por cambios en los precios relativos de los bienes.

Desde la perspectiva de la teoría del comercio internacional, ¿qué podemos esperar con la apertura comercial llevada a cabo por México, desde mediados de la década de 1980, como país con relativa abundancia de mano de obra no calificada?²⁶ La apertura presentaría ventaja relativa en la exportación de bienes intensivos en mano de obra no calificada, situación que ocasionaría tres efectos: a) incremento de la demanda relativa de este tipo de trabajo, b) aumento de la remuneración relativa del trabajo no calificado y c) una mejora relativa en el precio de los bienes intensivos en mano de obra no calificada. Este último

²⁵ Es importante tener presente que la competencia que enfrentan los trabajadores de baja calificación de los países desarrollados no sólo se presenta vía bienes importados, sino también por la relocalización de actividades intensivas en mano de obra hacia países con niveles de salarios inferiores.

²⁶ Esto desde la perspectiva de comercio con Estados Unidos y Canadá, porque comparado con otros países como China, puede considerarse abundante en mano de obra calificada.

aspecto se reflejaría en dos niveles, el primero en el ámbito de bienes comercializables (manufacturas), donde la ventaja sería para los intensivos en mano de obra no calificada, y el segundo entre comercializables y no, donde los primeros serían los más favorecidos.

De cara a los resultados presentados en la sección anterior, es evidente que lejos de reducirse la desigualdad salarial con la apertura comercial, aquella aumentó. ¿Implica esto que la apertura comercial no actuó en la dirección correcta o, en todo caso, su efecto fue insuficiente para compensar otros factores negativos de las reformas estructurales sobre la dispersión salarial?

El crecimiento de la desigualdad salarial en México, a partir de la apertura comercial, contrasta con las predicciones teóricas del teorema SS. Feenstra y Hanson (1996) intentan conciliar los resultados con la teoría, argumentando que si bien las empresas multinacionales pueden relocalizar sus procesos productivos intensivos en mano de obra no calificada, de acuerdo con la definición de los países desarrollados,²⁷ los receptores de dicha actividad, países en desarrollo, pueden clasificarla como intensiva en trabajo calificado. Este puede ser el caso de México.

Una visión alternativa para explicar el incumplimiento del teorema SS lo aportan Cañonero y Werner (2002: 123), quienes argumentan que la afirmación del teorema es de largo plazo y consideran que en el corto plazo²⁸ el cambio en los precios relativos puede provocar un aumento de las importaciones de bienes de capital, provocando un aumento de la demanda relativa de mano de obra calificada y generando así una ampliación del diferencial salarial entre la mano de obra calificada y la no calificada.

Los resultados presentados en la sección anterior indican que la desigualdad salarial aumentó durante el periodo comprendido entre la apertura comercial y la entrada en vigor del TLCAN; pero después de esa fecha la desigualdad inicia una reducción, lo que apoyaría las predicciones de Cañonero y Werner (2002) y el cumplimiento del teorema SS; sin embargo, Airola y Junh (2005) consideran que en el descenso de la desigualdad salarial observada a partir de 1995 jugó un papel relevante la crisis macroeconómica de 1994-1996, la cual afectó principalmente a los grupos con mayores ingresos salariales; hipótesis compartida por Cortés (2005), quien establece que cuando la economía entra en recesión, la desigualdad se reduce y como sustento aporta información del periodo 1992-2002.

²⁷ Países abundantes en mano de obra calificada.

²⁸ El periodo que estudian es de 1986-1990, el cual puede considerarse de corto plazo.

Hanson y Harrison (1995) presentan uno de los primeros documentos en estudiar si el incremento en la brecha salarial entre calificados y no calificados se encuentra asociado con las reformas comerciales y, en particular, examina si la apertura comercial cambió la demanda relativa de mano de obra, una forma que contrasta con la hipótesis del efecto SS. Sus resultados los llevan a rechazar esta hipótesis y consideran que el incremento en la brecha salarial está relacionado con cambios internos a la industria y a las plantas, además de otros factores asociados a la globalización. Cuando se lleva a cabo una liberalización comercial, generalmente ocasiona alteraciones en los precios relativos internos, ocasionado por la eliminación de barreras arancelarias y la existencia de diferentes niveles de protección de los bienes bajo el régimen previo a la apertura.

Harrison y Hanson (1999) exploran una fuente alternativa sobre el cumplimiento del teorema SS. Una posibilidad para explicar el comportamiento de la disparidad salarial sería que los bienes intensivos en mano de obra no calificada tuvieran un mayor nivel relativo de protección antes de la apertura; por tanto, durante la liberalización comercial las reducciones deberían ser mayores, generando un incremento de los precios relativos de bienes intensivos en mano de obra calificada, y por ende, de este tipo de trabajo. Los autores encuentran que, desde esta perspectiva, el incremento de la disparidad salarial después de la apertura comercial tiene soporte en el teorema SS; resultados que son compartidos por Robertson (2004), Feliciano (2001) y Revenga (1997), aunque difieren de la posición de Ghiara y Zepeda (2004a).

Por otro lado, Galbraith y Garza (2000) exploran una fuente alternativa de desigualdad salarial. Su trabajo analiza la posibilidad de que Estados Unidos pueda exportar desigualdad salarial vía tipo de cambio. Observan que durante los 30 años recientes el crecimiento de la desigualdad salarial en el sector manufacturero ha estado asociado a crisis financieras y devaluaciones, que han provocado una mayor desigualdad entre sectores manufactureros, dada la respuesta de los sectores comerciables y no comerciables a la devaluación.

Por su parte, Chiquiar (2004), utilizando información individual de los censos de población de 1990 y 2000, encuentra evidencias en favor del teorema SS, aunque establece que éste se cumple sólo para unas regiones del país, motivo por el cual los estudios que contrastaban las predicciones de este teorema a nivel nacional no encontraban evidencias.

Hipótesis de cambio técnico

Esta hipótesis plantea, a diferencia del comercio internacional, que el factor determinante en la explicación del aumento de la disparidad salarial se encuentra en el cambio técnico que se presentó en 1980, identificado principalmente por el uso de computadora; permitiendo que los trabajadores con mayor calificación aumentarán más rápidamente su productividad laboral, pero también la demanda de este tipo de mano de obra y rendimiento.

El cambio técnico afecta al mercado laboral desde dos perspectivas distintas. Por un lado, implica una modificación en el proceso productivo, es decir, la forma de hacer los bienes cambia, aunque las características del producto no se alteran sustancialmente, el efecto del cambio técnico por esta fuente se reflejaría en una alteración de la composición de la fuerza laboral al interior de las empresas, donde la participación de mano de obra calificada aumenta su presencia en detrimento de la menos calificada, esto se presentaría en todos los sectores o al menos en un número importante de los mismos. La segunda fuente del cambio técnico se ubica en el desarrollo de nuevos productos que nacen con un alto contenido tecnológico y que presentan un crecimiento de la demanda más dinámico que los crecimientos tradicionales. En este sentido, el cambio técnico se reflejará en una mayor presencia de los sectores de alta tecnología en la economía.

Los primeros trabajos que documentan el aumento de la desigualdad salarial en Estados Unidos, tales como Junh *et al.* (1993) y Katz y Murphy (1992) encuentran evidencias para establecer que las causas se encuentran en un crecimiento de la demanda de trabajo calificado tanto de las industrias, como en la composición del empleo dentro de la industria. Esta situación se manifiesta en un mayor rendimiento a la educación superior en relación con el resto de los niveles. Trabajos posteriores sobre Estados Unidos —como los de Baldwin y Cain (1997), Acemoglu (2000), Welch (1999) y Alyan (1999)— apoyan la hipótesis de cambio técnico; sin embargo, Beaudry y Green (2002), y Card y DiNardo (2002) no encuentran evidencias y además cuestionan esta hipótesis por su incapacidad para explicar el estancamiento de la desigualdad salarial durante la década de 1990, cuando el cambio técnico se intensifica.

Para el caso de México, Tan y Batra (1995), Cragg y Epelbaum (1996), Ghiara y Zepeda (2004a), Meza (1999), Harrison y Hanson (1999), López-Acevedo (2001) y The World Bank (2001) encuentran evidencias en favor de la hipótesis de cambio técnico.

Dentro de esta hipótesis se encuentran dos elementos centrales; uno es la incorporación de nuevas tecnologías por parte de las empresas, y otro es el carácter de complementariedad entre tecnología y trabajo calificado. No obstante, esta hipótesis no establece los mecanismos mediante los cuales se lleva a cabo este cambio técnico, elemento que resulta de suma importancia para los países en desarrollo que han llevado a cabo reformas económicas importantes —como México— y que además se caracterizan por presentar una estructura económica heterogénea.

En los trabajos que contrastan la hipótesis de cambio técnico se puede observar que existen diferentes mecanismos mediante los cuales el cambio técnico se llevó a cabo.

Uno de los medios que posibilitan el cambio técnico es la apertura comercial, a través de la reducción de precios relativos de los bienes de capital. Cañonero y Werner (2002) observan que este descenso fue superior a 15 por ciento entre 1990 y 1997.²⁹ Los factores principales para explicar este comportamiento son la disminución de las barreras arancelarias y no arancelarias durante el periodo y, en menor medida, la apreciación del tipo de cambio.

Meza (1999), además de considerar la reducción de los precios relativos del capital, incorpora el papel de la inversión extranjera como un segundo elemento a través del cual el proceso de cambio técnico sesgado en los países más desarrollados puede introducirse en el país.

Hanson y Harrison (1995) encuentran que las características asociadas a la globalización, como inversión extranjera y orientación exportadora, son importantes en la explicación del incremento de la brecha salarial. La influencia de la inversión extranjera directa (IED) sobre la demanda relativa de trabajadores calificados y el salario es discutido por Feenstra y Hanson (1997). Sus resultados sobre el periodo 1975-1988 aportan evidencias de que la IED ha contribuido al incremento de la demanda relativa de trabajo calificado y disparidad salarial.

Harrison y Hanson (1999), utilizando información a nivel de planta manufacturera, encuentran que la brecha salarial entre calificados y no calificados es más elevada en industrias con mayor orientación exportadora. El mismo comportamiento se observa en la participación de capital extranjero en la planta. Sus resultados confirman la importancia de estos elementos en la explicación del comportamiento de la demanda y los salarios relativos.³⁰

²⁹ En ese mismo periodo, los bienes de capital en Estados Unidos bajaron cuatro por ciento.

³⁰ Salas y Zepeda (2003) no comparten la opinión de Harrison y Hanson (1999) sobre el papel de la orientación exportadora en la disparidad salarial.

De los trabajos anteriores se puede concluir que tanto la reducción relativa del precio de los bienes de capital, como la inversión extranjera directa y la orientación exportadora juegan un papel importante en el cambio tecnológico; sin embargo, no sabemos cómo la heterogeneidad de la estructura económica se refleja en la adopción de cambio técnico y salarios.

Tan y Batra (1995) analizan el papel que juega la tecnología en los cambios de estructura salarial al interior de las empresas, para ello utilizan información a nivel de planta y lo aplican en tres países, Colombia, Taiwán y México; para este último, la información es de 1992.

A partir de la consideración de que la inversión en capacidad tecnológica permite generar un mayor nivel de eficiencia, las empresas que llevan a cabo estas inversiones tienen ventajas de productividad sobre las menos capaces, lo que permite distribuir parte de la renta tecnológica con sus trabajadores. Sin embargo, el incentivo para invertir en tecnología es diferente por tamaño de unidad económica e industria; además, no todo tipo de inversión en tecnología genera igual efecto sobre el salario de los trabajadores calificados. Para el caso de México, las inversiones en investigación y desarrollo, así como la capacitación de trabajadores, son las que ejercen el mayor efecto sobre el salario.

El trabajo de Tan y Batra (1995) es importante en la discusión de disparidad salarial por varios aspectos. En primer lugar, porque enfatiza sobre el papel que la inversión en capacidad tecnológica ejerce sobre los salarios; en segundo lugar, por el reconocimiento de que los incentivos para llevar a cabo estas inversiones son diferentes entre sectores y tamaño de empresas, y finalmente, por la identificación de que distintos conceptos de inversión en capacidad tecnológica generan un efecto diferente sobre los salarios; además, el premio salarial de estas inversiones difiere por nivel de calificación.

Cambios en la oferta

La segunda fuente explicativa del incremento de la desigualdad salarial se ubica por el lado de la oferta. Los estudios que exploran esta vertiente se centran, por una parte, en el papel que juega la creciente participación de la fuerza laboral en el comportamiento del salario, y por otra, en la rigidez de la oferta laboral para responder a cambios en la demanda.

Dentro de esta hipótesis, las causas que se han esgrimido a nivel internacional son tres: en primer lugar, el papel de la creciente participación femenina en el mercado laboral; en segundo, el aumento de la oferta laboral, especialmente

jóvenes, y finalmente, aunque casi exclusivo para Estados Unidos, se encuentra el aspecto migratorio.

En el primer caso se encuentran los trabajos de Junh y Kim (1995) y de Acemoglu *et al.* (2002). El primero analiza si las mujeres reducen el salario de los hombres vía sustitución en el trabajo y si las mujeres han contribuido a incrementar la desigualdad entre hombres calificados y no calificados en Estados Unidos. Los resultados no aportan evidencias de que el cambio en la oferta femenina haya jugado un papel importante en las modificaciones recientes de la estructura salarial de los hombres. Los autores observan que, durante la década de 1980, el crecimiento de la oferta femenina se caracterizó por contar con un alto nivel educativo, lo cual pudo atemperar la desigualdad de los hombres; sin embargo, encuentran evidencia, aunque débil, de que las mujeres pudieron ser mejores sustitutos de hombres con menor nivel educativo, afectando la desigualdad salarial de los hombres. En la misma dirección, Topel (1994) encuentra que la oferta laboral de la mujer perjudica el salario de los hombres menos calificados.

El mercado laboral mexicano se caracteriza por una creciente participación de la fuerza laboral femenina; sin embargo, poco se ha estudiado sobre los efectos de dicho aumento en la disparidad salarial. De la Garza *et al.* (2001) observan que la mayor participación de la mujer en el mercado laboral se distingue por la inserción en actividades con baja productividad, establecimientos de tamaño micro, jornadas inferiores a 35 horas semanales y empleos de corta duración. De lo anterior se puede inferir que la mayor participación de la mujer puede ocasionar un aumento en la disparidad salarial, pero es necesario llevar a cabo mayor análisis sobre el papel que el incremento de la mano de obra femenina juega en la estructura salarial.

En lo referente al incremento de la oferta de los jóvenes, la OCDE (1993) muestra que durante la década de 1980 la población del rango de edad de 15 a 24 años alcanzó niveles máximos en sus países miembros. La OCDE (1986) aporta evidencias, para Estados Unidos, que sugieren que el aumento de la población joven tuvo un efecto adverso sobre las oportunidades económicas individuales, ya sea reduciendo su ingreso relativo o aumentando la tasa de desempleo de este grupo de población. Ermisch (1988) y Bell *et al.* (1992) aportan evidencias para el Reino Unido; y Freeman y Needels (1991) para Canadá.

Una de las características de los países en desarrollo es la elevada proporción de fuerza laboral joven y México no es la excepción. Se estima que cada año se

incorporan al mercado laboral más de un millón de jóvenes (Hernández Laos, 2000a); no obstante, dentro de los documentos sobre disparidad salarial se observa una ausencia de este elemento como factor explicativo. Castro (2006) pone de manifiesto la existencia de un mayor efecto de la tasa de desempleo sobre el salario de los jóvenes, hecho que hace suponer, indirectamente, que una parte de la disparidad salarial puede ser explicada por la diferencia de salarios entre grupos de edad; resultados apoyados por Meza (2005), quien sostiene que la entrada de jóvenes al mercado laboral parece incidir positivamente sobre la desigualdad salarial; sin embargo, al igual que el caso de la participación femenina, es necesario llevar a cabo más investigación.

Un tercer elemento que altera la oferta de mano de obra es la emigración internacional, para el caso de México, este es un aspecto a tener en cuenta en el comportamiento de la oferta laboral; sin embargo, se conocen pocos trabajos que estudien el impacto de la emigración sobre el salario y su desigualdad.

Chiquiar y Hanson (2002) estudian con información censal a las personas que emigran de México a Estados Unidos. Hacen estimaciones sobre la ubicación, en función de las características de los trabajadores emigrantes, dentro de la distribución salarial en México, y encuentran que una proporción importante de éstos se encontrarían en la parte intermedia y alta de la distribución.

Las implicaciones de estos resultados sobre la disparidad salarial en México son relevantes, pues indicarían que la migración internacional puede reducir la oferta relativa de trabajadores con salarios medios y altos, contribuyendo al aumento de la desigualdad.

El factor de rigidez de la oferta laboral es abordado por Greeg y Manning (1997) en Gran Bretaña, quienes consideran que los factores de oferta y especialmente las políticas educativas explican una proporción importante del crecimiento en la desigualdad en este país. La idea de que el aumento de la desigualdad es producto de una deficiencia en la respuesta de la oferta laboral, más que un cambio en la demanda, es compartida por Nickell y Bell (1996) y Goldin y Katz (1996).

Cragg y Epelbaum (1996) elaboraron uno de los pocos trabajos sobre México que incorporan factores de oferta laboral en la explicación del comportamiento de la disparidad salarial. Ellos consideran que los cambios en empleo y salario por ocupación aportan evidencias de que la elasticidad de la oferta juega un papel importante en la determinación de los cambios salariales. Ocupaciones de servicios, ventas y transporte experimentaron un fuerte incremento en el empleo para trabajadores con bajo nivel de educación; sin

embargo, este dinamismo en el empleo sólo fue acompañado por un lento crecimiento en el premio salarial. Por otra parte, el crecimiento de la demanda de mano de obra calificada está acompañada de una elasticidad de la oferta rígida, caso contrario al observado con la mano de obra no calificado.

Ghiara y Zepeda (2004a) no comparten la postura de Cragg y Epelbaum (1996) respecto al efecto que las diferentes elasticidades de la oferta laboral tienen sobre el incremento de la disparidad salarial, pues aunque existe una masa importante de trabajadores desempleados o subempleados en el sector informal, no necesariamente implica que estos trabajadores se encuentran en lista de espera para ingresar al sector formal; además, sostienen que las diferencias en las elasticidades estimadas para los distintos grupos son pequeñas, por lo cual es poco probable que puedan generar una dispersión salarial importante.

Cambios institucionales

Una tercera vía para explicar el crecimiento de la disparidad se encuentra en los cambios institucionales llevados a cabo en el mercado laboral. Los factores sobre los que se ha puesto mayor atención son la desregulación del salario mínimo y el descenso de la participación sindical.

La insatisfacción de los factores relacionados con cambios en la demanda (comercio internacional y cambio técnico sesgado) para explicar el comportamiento de la desigualdad salarial en los años noventa y la evolución dispar en diferentes países ha llevado a los investigadores a explorar en los factores endógenos, entre ellos, los aspectos institucionales de los países, para responder satisfactoriamente sobre las causas que se encuentran detrás de la desigualdad salarial. En años recientes son cada vez más frecuentes los estudios que enfatizan sobre el papel que juegan los aspectos institucionales en la explicación de este fenómeno. Gosling y Lemieux (2001) observan que la extensión y patrón de desigualdad se incrementó similarmente en Estados Unidos y Gran Bretaña. Los factores explicativos más importantes, según los autores, son la reforma en el mercado laboral y la reducción de la participación sindical.

Card y DiNardo (2002) discuten los múltiples problemas y limitaciones que presenta la hipótesis de cambio técnico sesgado para explicar el comportamiento de la disparidad salarial en Estados Unidos durante las tres décadas recientes, para luego apuntar hacia factores institucionales, participación sindical y especialmente el comportamiento del salario mínimo real como los más

relevantes para explicar la evolución de la estructura retributiva. Aun cuando a nivel internacional los factores institucionales han ganado aceptación como elementos explicativos del incremento en la disparidad salarial, algunos autores como Cragg y Epelbaum (1996) y Bell (1997) sostienen que en México la caída real del salario, la pérdida de poder sindical y la reducción de empresas estatales no afectaron el comportamiento de la desigualdad salarial.

Aunque López Acevedo (2001) reconoce la importancia de los factores institucionales como la caída del salario mínimo en términos reales o la menor presencia sindical, considera que estos factores no resultan determinantes para explicar el comportamiento de la dispersión.

Cortez (2001) analiza el comportamiento de la disparidad durante el periodo 1984-1996. Sostiene que la tasa de retorno a la educación superior creció en términos relativos frente a otros niveles y reconoce que el argumento de la IED y del cambio técnico sesgado puede ser consistente con el incremento en la brecha salarial entre calificados y no calificados en el sector manufacturero. Pero apunta que la hipótesis de la IED es incapaz de explicar el incremento de la disparidad salarial en el resto de los sectores. Encuentra que la evolución de la desigualdad está relacionada con las modificaciones institucionales en el mercado laboral: cambios en los niveles de sindicalización y la caída del salario mínimo. Y concluye que el crecimiento de la dispersión salarial está relacionado principalmente con los cambios en la composición y la tasa de retorno de la sindicalización. La caída constante en la tasa de sindicalización afecta especialmente a los trabajadores con menor nivel educativo, y la caída del premio salarial sindical ocasionó incremento en la desigualdad; sin embargo, el autor considera que la reducción de la presencia y poder de negociación sindical no constituyen una explicación completa, y que el salario mínimo también tiene un papel importante en el comportamiento de la disparidad salarial, dado que el salario mínimo constituye un piso salarial efectivo y las variaciones de éste, en términos reales, afectan la estructura de remuneraciones.

Herrera y Melgoza (2003) documentan la reducción en términos absolutos del número de trabajadores sindicalizados y la creciente desregulación de las relaciones laborales. Por su parte, Ghiara y Zepeda (2004b) sostienen que parte de la explicación de la creciente desigualdad se encuentra en factores institucionales, que utilizaron como estrategia de estabilización económica mantener bajos los salarios de los trabajadores con poca calificación, los cuales son más susceptibles de control. Mientras Cortés (2005) observa que en épocas de expansión económica el décimo decil presenta una mayor recuperación

relativa, ocasionando un aumento de la desigualdad salarial. Asimismo, establece una relación directa entre desigualdad y nivel de actividad económica.

Estos últimos documentos parecen estar indicando que las políticas de estabilización, donde se incluye la alteración del salario mínimo real y el debilitamiento de los sindicatos, parecen jugar un papel relevante en el comportamiento de la desigualdad salarial y en el comportamiento del mercado laboral en general.³¹ Los resultados anteriores establecen la necesidad de llevar a cabo estudios que exploren los efectos que tiene la pérdida de salario real, la reducción de trabajadores sindicalizados y las políticas de estabilización en el comportamiento de la disparidad salarial en México.

La desigualdad regional

En los apartados anteriores se ha presentado el comportamiento y evolución de la desigualdad salarial, así como sus principales causas. De lo anterior queda en evidencia, en primer lugar, que la dispersión salarial creció hasta mediados de la década de 1990 y es motivo de preocupación para los académicos del mercado laboral; en segundo lugar, que existe una discusión no concluida sobre los factores que están detrás de tal disparidad, y finalmente, que en esta discusión poco se ha dicho sobre el comportamiento de la disparidad a nivel regional y en qué medida contribuye ésta a explicar la desigualdad general.

Probablemente, el relativo poco interés por analizar la disparidad salarial desde la perspectiva regional se sustenta en los supuestos de equilibrio regional dada la libre movilidad de factores como capital y trabajo; de tal manera que cualquier desequilibrio entre regiones puede considerarse como transitorio y no permanente.

Por otra parte, los factores institucionales pueden considerarse comunes a todas las regiones, por lo cual no merece la pena observar las particularidades regionales; así, el interés sobre la disparidad se ha centrado fundamentalmente en factores como demanda, oferta y factores institucionales a nivel general, sin plantearse si la apertura comercial, el cambio técnico o los factores de la oferta e incluso el entorno institucional afectan diferencialmente a las regiones o zonas metropolitanas de un país; aun cuando el trabajo de The World Bank (2001) destaca la relevancia de estos factores.

³¹ Al respecto, véase Dussel (2003).

Topel (1994) analiza el comportamiento de la desigualdad salarial en Estados Unidos utilizando un modelo de demanda de factores en el mercado regional. Sus resultados permiten identificar que la disparidad salarial aumenta en todas las regiones; sin embargo, su magnitud no es la misma, dado que la respuesta de los mercados de factores regionales a los cambios en la demanda no fueron iguales; además, observa que elementos como la migración internacional tienen una incidencia heterogénea sobre la desigualdad regional.

Una de las características de la disparidad es que además de aumentar las diferencias entre grupos, también aumentó la disparidad intragrupos. Estas diferencias han sido explicadas tradicionalmente con el argumento de que durante el periodo 1980-2000 se presenta un aumento en el rendimiento de capacidades no captadas por la calificación educativa, tales como habilidades para trabajar en grupo, o bien, que el cambio en los esquemas de negociación salarial han llevado hacia un mayor individualismo en la determinación de las remuneraciones.

Si bien estos argumentos son plausibles, es posible que las diferencias intragrupos también puedan ser explicadas por factores regionales, ocasionados por los rendimientos a la educación, que no son iguales en todas las regiones. Dos Reis y De Barros (1990) estudian la evolución de la educación y la desigualdad salarial en las zonas metropolitanas de Brasil. Determinan que el nivel de escolaridad puede explicar casi 50 por ciento de la desigualdad en las zonas metropolitanas. Por su parte, Lorences *et al.* (1995) estudian diferenciales de salario entre provincias de España. Encuentran que dichas diferencias no representan una compensación a las ventajas no pecuniarias y que el sistema de negociación colectiva introduce factores que limitan la movilidad laboral geográfica, y dificultan la igualdad de las ventajas netas de los trabajos.

Con base en estos resultados, se puede afirmar que una parte importante de las diferencias de salario intragrupos pueden tener como fuente el elemento regional, pues suponer equilibrio regional mediante la movilidad de factores productivos puede no ser del todo plausible, dada la existencia de elementos que limitan estos ajustes.

Los trabajos anteriores permiten establecer que el contexto regional es relevante para la comprensión del comportamiento de la disparidad salarial existente en los diferentes países y el papel que juega puede ser variable en función de los distintos marcos institucionales existentes.

La existencia de economías de aglomeración, tanto de localización como urbanización, puede generar que la distribución de actividades industriales y

servicios no sea homogénea en el territorio; por tanto, mientras unas regiones pueden tener exceso de oferta, en otras la característica sería la escasez, con su consecuente resultado en salarios. Aunado a esta situación, los procesos de apertura comercial llevados a cabo durante décadas recientes pueden generar alteración en las condiciones regionales preestablecidas. El efecto que este nuevo esquema económico genere sobre el mercado laboral regional y sobre la disparidad salarial dependerá fundamentalmente de la estructura institucional imperante y la velocidad de ajuste en los mercados regionales.

Para el caso de México, en años recientes se observa una mayor preocupación por el estudio de la desigualdad salarial desde una perspectiva regional. Meza (2005) analiza la desigualdad en diferentes áreas metropolitanas durante el periodo 1988-1999. Sus resultados indican un comportamiento heterogéneo en los diferenciales salariales al interior de los centros urbanos. Por su parte, Ghiara y Zepeda (2004b) contrastan la hipótesis del cambio técnico estudiando el caso de Tijuana, y aunque encuentra evidencias de cambio técnico, éste no es contundente cuando se introduce el factor regional en el análisis.

Cortez (2005) estudia el comportamiento de la desigualdad salarial entre estados durante el periodo 1984-2000 y encuentra que durante el periodo de apertura económica se han generado resultados mixtos, porque las diferencias salariales interestatales se han reducido entre los trabajadores con educación universitaria, pero no así en los trabajadores con menores niveles de escolaridad. Mientras Castro (2007) estudia el comportamiento de la desigualdad salarial regional en el periodo 1992-2002. Sostiene que ésta aumentó, aun cuando la desigualdad en general descendió a partir de la segunda mitad de la década de 1990.³² Este crecimiento de la disparidad salarial entre regiones estuvo compensado por una menor desigualdad intrarregional. Comportamiento que parece indicar que durante la década pasada se presentó un proceso de polarización en la desigualdad salarial espacial, donde las diferencias entre regiones aumentaron, pero se acompañaron de una menor dispersión al interior de las mismas, resultado compartido por Hernández Laos (2000b).

La exploración de los posibles factores asociados a este comportamiento indica que la reorganización espacial de las actividades urbanas, junto con diferentes niveles de productividad y remuneración a los factores, terminaron impactando el comportamiento de la desigualdad salarial regional.

³² Cortez (2005) utiliza datos de ENIGH y considera estados, mientras Castro (2005) utiliza ENEU y considera 33 zonas urbanas.

Los resultados anteriores ponen de manifiesto que el componente espacial juega un papel relevante en la explicación del comportamiento de la desigualdad salarial y la necesidad de llevar a cabo una mayor cantidad de estudios que enfaticen este aspecto.

Hasta ahora, los estudios sobre disparidad del ingreso regional como Esquivel (1999) y Cermeño (2001), entre otros; solo utilizan información agregada a nivel regional, que no permite concluir mas allá de la existencia de divergencia (convergencia), dispersión o polarización en el ingreso promedio de las diferentes regiones, dejando de lado estudios de desigualdad salarial regional que permitan aprovechar la riqueza y ventajas que aportan los datos individuales frente a las medidas promedio.³³

Conclusiones

De la revisión efectuada es posible sostener que a partir de la segunda mitad de la década de 1980, se presentó en México un crecimiento de la disparidad salarial. Ésta coincide, por un lado, con la aplicación de políticas económicas tendentes a hacer de México un país con mayor apertura comercial, menor intervención del Estado en la economía y creciente presencia de las leyes de mercado; y por otro, con el fortalecimiento del sistema globalizado de producción y comercialización. Esta situación dificulta la identificación de los principales factores causantes de la desigualdad salarial. La información aportada por los diferentes trabajos permite identificar; en primer lugar, evidencias que apoyan tanto la hipótesis de cambio en la demanda (comercio y cambio técnico), como las hipótesis que apelan a factores de oferta e institucionales para explicar el crecimiento de la desigualdad; sin embargo, puede considerarse una discusión no concluida en la cual pueden y deben incorporarse otros elementos. Con el tema de la informalidad, la evidencia refleja que este sector hubiera aumentado y mantenido su presencia a pesar de la apertura y flujos de inversión extranjera, lo que indica un comportamiento independiente y persistente más bien explicado por factores de mercado internos que externos.

En segundo lugar, se puede destacar la existencia de una estrecha interrelación entre factores relacionados con la demanda y el cambio técnico. Aunque la

³³*Employment Outlook* (2000) dedica el capítulo dos al análisis de las disparidades de mercados de trabajo regional en sus países miembros y aunque esto representa un avance frente a los estudios a nivel de país como un ente homogéneo, la información utilizada a nivel regional es a nivel agregado.

apertura comercial en general no es aceptada como elemento principal del crecimiento de la desigualdad salarial, un número considerable de estudios encuentran en la apertura comercial un catalizador en el proceso de cambio técnico, ya sea mediante abaratamiento de bienes de capital, inversión extranjera o facilidades de exportación e importación de insumos. Por otro lado, es pertinente mencionar que aun cuando existen pocos trabajos que encuentran en los factores institucionales la causa principal del comportamiento en la desigualdad salarial, las evidencias aportadas indican que existen elementos que apuntan hacia estos factores como actores importantes en los recientes lustros.

La revisión del estado del arte sobre la disparidad salarial puso de manifiesto la necesidad de llevar a cabo más estudios sobre este tema, incorporando dentro de la discusión el elemento espacial y considerando el concepto de bienestar. También se aprecia la necesidad de explorar con mayor profundidad los efectos de la oferta (participación femenina, incorporación de jóvenes al mercado laboral y migración) e institucionales (salario mínimo y sindicatos), así como en la necesidad de utilizar en el análisis microdatos con la finalidad de aprovechar la riqueza que éstos aportan, no sólo por la posibilidad de una mayor diversidad de metodologías, sino porque además permite un estudio más detallado del fenómeno.

Bibliografía

ABREGO, L. y Whalley, 2000, “Demand side considerations and the trade and wage debate”, en *Working Paper*, núm. 7674, NBER.

ACEMOGLU, D., 2000, “Technical change, inequality and the labor market”, en *Working Paper*, núm. 7800, NBER.

ACEMOGLU, D., 2002, “Cross-country inequality trend”, en *Working Paper*, núm. 8832, NBER.

AIROLA, J. y C. Junh, 2005, “Wage inequality in post-reform Mexico”, en *Working Paper*.

ALYAN, N., 1999, “Technology and the US labor market: evidence from the sectoral and regional decomposition of change in the US workforce skill mix”, en *Economics Letters*, 63.

ATKINSON, A., 1997, Bringing income distribution in from the cold”, en *The Economic Journal, Royal Economic Society*, 441, vol. 107.

BALDWIN, R. y G. Cain, 1997, "Shifts in U.S. relative wage: the role of trade, technology, and factor endowments", en *Discussion Paper*, núm. 1132, Institute for Research on Poverty.

BEAUDRY, P. y D. Green, 2002, "Change in U.S. wage 1976-2000: ongoing skill or major technological change?", en *Working Paper*, núm. 8787, NBER.

BELL, D., R. Rimmer y S. Rimmer, 1992, "Earnings inequality in Great Britain 1975-1990: the role of age", en *Discussion Paper*, núm. 1/92, Department of Economics, La Trobe University.

BELL, L., 1995, "The impact of minimum wages in Mexico and Colombia", en *Working Papers*, World Bank.

BELL, L., 1997, "The impact of minimum wage in Mexico and Colombia", en *Journal of Labor Economics*, 15.

BLANCO, M., 2001, "Trayectorias laborales y cambio generacional: mujeres de sectores medios en la ciudad de México", en *Revista Mexicana de Sociología*, 63.

BOUILLOU, C., 2000, "Inequality and Mexico labor market after trade reform", en *Working Paper*, Inter-American Development Bank.

CAÑONERO, G. y A. Werner, 2002, "Salarios relativos y liberación del comercio en México", en *El Trimestre Económico*, núm. 273.

CARD, D. y J. DiNardo, 2002, "Skill biased technological change and rising wage inequality: some problems and puzzles", en *Working Paper*, núm. 8769, NBER.

CASTRO, D., 2005, *Salarios y desigualdad territorial en las áreas urbanas de México, 1992-2002*, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.

CERMEÑO, R., 2001, "Decrecimiento y convergencia de los estados mexicanos. Un análisis de panel", en *El Trimestre Económico*, núm. 272.

CHIQUIAR, D. y G. Hanson, 2002, "International migration, self-selection, and the distribution of wage: evidence from Mexico and United States", en *Working Paper*, núm. 9242, NBER.

CHIQUIAR, D., 2004, "Globalization, regional wage differentials and Stolper-Samuelson theorem: evidence from Mexico", en *Working Paper*, núm. 2004-06, Banco de México.

CORTEZ, W., 2001, *What is behind increasing wage inequality in Mexico?*, World Development, 29.

CORTEZ, W., 2005, "Dispersión y estabilidad de las diferencias salariales interestatales en México, 1984-2000", en *Investigación Económica*, 64.

CRAGG, M. y M. Epelbaum, 1996, "Why has wage dispersion grown in México? Is it incidence of reforms or the growing demand for skills?", en *Journal of Development Economics*, 51.

DE LA GARZA, E., S. Lara y J. Torres, 2001, "Flexibilidad y trabajo femenino en la industria manufacturera de México", en *Revista Mexicana de Sociología*, 63.

DOS REIS, J. y R. de Barros, 1990, "Wage inequality and the distribution of education: a study of the evolution of regional differences in inequality in Metropolitan Brazil", en *Center Discussion paper*, núm. 606, Yale University.

DUSSEL, P., 2003, "Características de las actividades generadoras de empleo en la economía mexicana 1988-2000", en *Investigación Económica*, 63.

ERMISCH, J., 1988, "Fortunes of birth: the impact of generation size on the relative earning of young men", en *Scottish Journal of Political Economy*, 35.

ESQUIVEL, G., 1999, "Convergencia regional en México, 1940-1995", en *El Trimestre Económico*, núm. 264.

ESQUIVEL, G. y J. Rodríguez López, 2003, "Technology, trade, and wage inequality in Mexico before and after NAFTA", en *Journal of Development Economics*, 72.

FALLON, P. y R. Lucas, 2002, *The impact of financial crises on labor markets, household income, and poverty: a review of evidence*, The World Bank Research Observer, 17.

FEENSTRA, R. y G. Hanson, 1996, "Globalization outsourcing, and wage inequality", en *AEA Papers and Proceeding*, 86.

FEENSTRA, R. y G. Hanson, 1997, "Foreign direct investment and relative wages: evidence from México's maquiladoras", en *Journal of International Economics*, 42.

FEENSTRA, R. y G. Hanson, 2001, "Global production sharing and rising inequality: a survey of trade and wage", en *Working Paper*, núm. 8372, NBER.

FELICIANO, Z., 2001, Workers and trade liberalization: the impact of trade reforms in Mexico on wages and employment, en *Industrial and Labor Relations Review*, 55.

FREEMAN, R. y S. Needels, 1991, "Skill differentials in Canada in an era of rising labor market inequality", en *Working Paper* núm. 3827, NBER.

FUJII, G., 1999, "Flexibilidad laboral y empleo en México", en *Investigación Económica*, 59.

GALBRAITH, J. y V. Garza, 2000, "¿Exportación de la desigualdad? Cambios recientes en la desigualdad de los salarios industriales en Canadá, México y Estados Unidos", Memoria del Tercer seminario sobre ingreso y productividad en América del Norte.

GARCÍA, B. y O. de Oliveira, 2001, "Cambio socioeconómico y división del trabajo en las familias mexicanas", en *Investigación Económica*, 61.

GHIARA, R. y E. Zepeda, 2004a, "México: las crecientes diferencias salariales por tipo de industria", en *Comercio Exterior*, 54.

GHIARA, R. y E. Zepeda, 2004b, "Desigualdad salarial, demanda de trabajo calificado y modernización: lecciones del caso de Tijuana, 1987-1994", en *Región y Sociedad*, 16.

GONG, Xiaodong, Arthur van Soest y E. Villagomez, 2000 "Mobility in the urban labor market: a panel data analysis for Mexico", en *IZA-Discussion Paper*, num. 213, november.

GONG, Xiaodong, y Arthur van Soest, 2001, "Wage differentials and mobility in the urban labor market: a panel data analysis for Mexico", en *IZA-Discussion Paper*, num. 329, july.

GOLDIN, y Katz, 1996, "Technology, skill and wage structure: insights from the past", en *American Economic Review*, 86.

GOSLING, A. y T. Lemieux, 2001, "Labour market reform and change in wage inequality in the United Kingdom and The United State", en *Working Paper*, núm. 8413, NBER.

GREGG, P. y A. Manning, 1997, "Skill-biased change, unemployment and wage inequality", en *European Economic Review*, 41.

HANSON, G., 2002, *What has happened to wages in México since NAFTA?*, mimeo.

HANSON, G. y Harrison A., 1995, "Trade, technology, and wage inequality", en *Working Paper*, núm. 5110, NBER.

HARRISON, A. y G. Hanson, 1999, "Who gains from trade reform? Some remaning puzzles", en *Journal of Development Economics*, 59.

HECKMAN, James y G. Sedlacek, 1985, "Heterogeneity, aggregation and market wage functions: an empirical model of self-selection in the labor market", en *Journal of Political Economy*, 93.

HERNÁNDEZ Laos, E., 2000a, "Productividad y empleo en la apertura económica de México", en *El Trimestre Económico*, núm. 265.

HERNÁNDEZ Laos, E., 2000b, *Empleo y necesidades de capacitación en los mercados regionales de trabajo*, STPS.

HERRERA, F. y J. Melgoza, 2003, "Evolución reciente de la filiación sindical y la regulación laboral" en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coords.), *La situación del trabajo en México*, AFL/CIO/UAM/Instituto de Estudios del Trabajo y Plaza y Valdés.

HUESCA, Luis, 2006, *La distribución salarial formal-informal en México 1990-2002*, Ponencia en V Congreso Nacional, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, mayo Oaxtepec.

HUESCA, Luis, 2005, *La distribución salarial del mercado de trabajo en México: un análisis de la informalidad*, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Economía Aplicada.

JUHN, C. y D. Kim, 1995, "The effects of rising female labor supply on male wage", en *Working Paper*, núm. 5236, NBER.

JUHN, C., K. Murphy y B. Pierce, 1993, "Wage inequality and the rise in return to skill", en *Journal of Political Economic*, 101.

KATZ, L. y K. Murphy, 1992, "Changes in relative wages, 1963-1987: supply and demand factors", en *Quarterly Journal of Economics*, 107.

LÄCHLER, U., 1998, "Education and earning inequality in México", en *Working Paper*, The World Bank.

LÓPEZ Acevedo, G., 2001, "Evolution of earnings and rate of returns to education in Mexico", en *Working Paper*, The World Bank.

LÓPEZ, Julio, 1999, "Evolución reciente del empleo en México", en serie *Reformas Económicas*, núm. 29.

LORENCE, J., V. Fernández y C. Rodríguez, 1995, "Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España", en *Investigaciones Económicas*, núm. 19.

LOVELY, M. y Richardson D., 1998, "Trade flows and wage premiums: does who or what matter?", en *Working Paper*, núm. 6668, NBER.

MALONEY, William, 1999, "Does informality imply segmentation in urban labor markets? evidence from sectoral transitions in Mexico", en *The World Bank Economic Review*, 13(2).

MALONEY, William, 2001, *Informality revisited*, mimeo, World Bank.

MALONEY, William, 2002, "Distortion and protection in the Mexican labor market", en *Working Paper*, num. 138, The World Bank, Center for Research on Economic Development and Policy Reform, June.

MALONEY, W. y J. Núñez, 2000, "Measuring the impact of minimum wages: evidence from America Latina", en *Working Papers*, The World Bank.

MEZA, Liliana, 1999, "Cambios en la estructura salarial de México en el periodo 1988-1993 y el aumento en el rendimiento de la educación superior", en *El Trimestre Económico*, núm. 262.

MEZA, Liliana, 2001, "Wage inequality and the gender wage gap in Mexico", *Economía Mexicana*, en *Nueva Epoca*, 2, Vol. X.

MEZA, Liliana, 2005, "Mercados laborales locales y desigualdad salarial en México", en *El Trimestre Económico*, núm. 285.

NICKELL, S. y B. Bell, 1996, "The collapse in demand for the unskilled and unemployment across the OECD", en *Oxford Review of Economic Policy*, 11.

OECD, 1986, *Employment outlook*.

OECD, 1993, *Employment outlook*.

OECD, 2000, *Employment outlook*.

PACHECO, E. y S. Parker, 2001, "Movilidad en el mercado de trabajo urbano: evidencias longitudinales para dos periodos de crisis en México", en *Revista Mexicana de Sociología*, 63, núm. 2.

PEÑA, S., 2003, "Política económica de ajuste estructural y oferta de trabajo en México", en revista *Nóesis*, 13, núm. 25.

REVENGA, A., 1997, "Employment and wage effects of trade liberalization: the case of Mexican manufacturing", en *Journal of Labor Economics*, 15.

ROBERTSON, R., 2004, "Relative prices and wage inequality: evidences from Mexico", en *Journal of International Economic*, 64.

RENDÓN, T., 1999, "Tendencias del empleo en México", en *Comercio Exterior*, 49, núm. 3.

TAN, H. y G. Batra, 1995, "Technology and industry wage differentials: evidence from three developing countries", en *PSD Occasional Paper*, núm. 5, The World Bank.

TOPEL, R., 1994, Regional labor markets and the determinants of wage inequality, en *AEA Papers and Proceedings*, 84.

VERA, G. y J. Boné, 1995, *El efecto de la expansión educativa sobre la distribución del ingreso de los asalariados en México: 1977-1984*, Documento de Investigación, núm. 1995-2002, Banco de México.

WELCH, F., 1999, “In defence of inequality”, en *AEA Papers and Proceedings*, 89.

WOOD, A., 1994, North-South Trade, *Employment and inequality: changing fortunes in the skill-drives world*, Oxford University Press.

WORLD BANK, 1990, *World development report 1990*, Oxford University Press.

WORLD BANK, 2001, *Mexico: technology, wage and employment*, Report núm. 22797-ME.

ZAMUDIO, A., 2001, “La escolaridad y la distribución condicional del ingreso. Una aplicación de regresión cuantil”, en *El Trimestre Económico*, núm. 269.