

Revista de la CEPAL

Director

RAUL PREBISCH

Secretario Técnico

ADOLFO GURRIERI



NACIONES UNIDAS
COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA
SANTIAGO DE CHILE / PRIMER SEMESTRE DE 1978

SUMARIO

Necesidades básicas o desarrollo global. ¿Debe el PNUD tener una estrategia para el desarrollo? <i>Sidney Dell</i>	5
Entre realidad y utopía. La dialéctica de las ciencias sociales latinoamericanas <i>Jorge Graciarena</i>	35
El financiamiento externo y los bancos comerciales. Su papel en la capacidad para importar de América Latina entre 1951-1975 <i>Robert Devlin</i>	65
Las relaciones entre los sectores formal e informal <i>Víctor Tokman</i>	103
Empresas transnacionales y productos básicos de exportación <i>Benny Widjono</i>	143
Precios y ganancias en el comercio mundial del café <i>Alberto Orlandi</i>	171
Las desigualdades de salarios en el mercado de trabajo urbano <i>Paulo R. Souza</i>	211
El Fondo Monetario Internacional en una nueva constelación financiera internacional: Comentario interpretativo <i>David H. Pollock y Carlos Massad</i>	237
Algunas publicaciones de la CEPAL	243
Otras publicaciones	259

Las desigualdades de salarios en el mercado de trabajo urbano

*Paulo R. Souza**

Muchos estudios han confirmado que en todas las economías capitalistas que alcanzaron un cierto grado de desarrollo industrial se produce una segmentación del mercado formal de trabajo urbano, tiene ésta como consecuencia una mayor desigualdad en las remuneraciones de la mano de obra. El autor explica este fenómeno proponiendo como hipótesis general que el nivel de remuneraciones está determinado por la pugna, latente o manifiesta, entre empresarios y obreros, y que buena parte de las transformaciones de la estructura industrial derivan de esfuerzos empresariales para superar sus efectos desestabilizadores.

En la primera de las tres partes del artículo se analiza el caso en los países desarrollados, llamando la atención sobre la importancia que los mercados de trabajo internos de las grandes empresas y los aumentos de productividad tuvieron sobre las remuneraciones. En la segunda trata las economías subdesarrolladas y esboza los factores que explican su mayor heterogeneidad, tales como la oferta abundante de mano de obra no calificada y el mayor poder monopólico de las empresas. Finalmente, en la tercera, presenta un análisis de la desigualdad de remuneraciones en Brasil.

*Funcionario del Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC).

I Introducción*

Durante los últimos años un número creciente de trabajos sobre las economías subdesarrolladas ha prestado atención al problema de la segmentación del mercado de trabajo que ha acompañado el reciente proceso de industrialización. El interés por el tema ha llamado la atención de varios organismos internacionales así como el de algunos importantes centros académicos. Casi todos esos trabajos tienen como característica común dividir el mercado de trabajo urbano en dos sectores —el formal y el informal—, advirtiéndose la tendencia a concentrar el análisis en el segundo, es decir, en el que agrupa a quienes están en peor situación en el mercado de trabajo. Sin embargo, como lo reconocen varios de esos estudios, ello no significa que se esté en presencia de dos sectores homogéneos, y se hace hincapié en que la distinción entre ambos obedece a la preocupación metodológica por establecer los 'lineamientos esenciales' del funcionamiento del mercado de trabajo en los países subdesarrollados. Sin negar que una política de reducción de las disparidades de ingreso requiere necesariamente la eliminación o disminución de la brecha de productividad entre los dos sectores, el presente trabajo quiere llamar la atención sobre los mecanismos de distribu-

*Este trabajo fue parcialmente elaborado en el Institute for Advanced Study, Princeton, N.J., al que deseo agradecer las facilidades brindadas para ello. Varias personas leyeron versiones anteriores de este trabajo y aportaron sugerencias muy valiosas que permitieron mejorar sustancialmente el texto; conste mi especial gratitud hacia mis colegas del PREALC y a Alberto Couriel, Paulo Vieira de Cunha, Richard Edwards, Raúl Prebisch y Víctor E. Tokman.

ción del ingreso vigentes dentro del sector formal.

Algunos estudios recientes señalan que en los últimos años se ha comprobado un proceso de ampliación del abanico de remuneraciones dentro del sector formal de la economía en algunos países subdesarrollados.¹ Los análisis más profundos al respecto se realizaron en relación al caso de Brasil, respondiendo a la necesidad de encontrar explicaciones para el proceso de concentración del ingreso que se pudo comprobar por lo menos durante el decenio 1960-1970.² 'Subrayan este debate hechos contingentes de la evolución reciente del Brasil, a los que se aludirá más adelante, pero en algunas oportunidades se hace referencia también a explicaciones de tipo más general, vinculadas a las características de funcionamiento de la empresa en la actual etapa 'monopólica' de la evolución del capitalismo.

Es objetivo del presente trabajo, por

una parte, plantear algunas hipótesis que, desde este último punto de vista, contribuyan a explicar las crecientes disparidades en materia de remuneraciones y salarios³, y por otra analizar su repercusión en el caso del Brasil. Dichas hipótesis tratan de vincular este proceso de diferenciación salarial con el de segmentación del mercado de trabajo. Dado que éste es un proceso generalizado en todo el mundo capitalista, característico de la evolución del sistema en las últimas décadas, el análisis que sigue tiene inicialmente un carácter general, y donde a veces se alude a los países más industrializados, para deducir por contraste qué estaría sucediendo en economías como las latinoamericanas. En la parte referente al Brasil, finalmente, se trata de comprobar tales hipótesis y, al mismo tiempo, señalar otras características peculiares de ese país y que complementan el cuadro de las causas de la apertura del abanico de remuneraciones en años recientes.

II

Algunos supuestos básicos

En este trabajo se parte del supuesto de que la base del proceso de determinación de los salarios es la disputa (real o poten-

cial) entre empresarios y trabajadores por la repartición del producto. Este proceso tiene una perspectiva a largo

¹ Este proceso se ha comprobado especialmente en algunos países subdesarrollados, aunque no en todos. Los factores más importantes para esa diferenciación se relacionan con el distinto poder de las fuerzas sociales participantes en el proceso de disputa por la repartición del producto y la capacidad de los grupos dominantes de la sociedad de imponer un modelo económico que, en su conjunto, implica una creciente diferenciación en la estratificación social y un mayor grado de concentración económica.

² El debate sobre la distribución del ingreso en Brasil ha sido muy fecundo en los últimos años. Véanse en este sentido, Langoni (1973); los ensayos incluidos en Tolipan y Tinelli (1975); como así el excelente resumen de Bacha y Taylor (1977).

³ Salvo que se indique lo contrario, estas disparidades se entienden en un sentido amplio, vale decir, entre distintos tipos de mano de obra (según calificación) como también entre distintos trabajadores con similares condiciones personales. Asimismo, se incluyen dentro de los

plazo; la experiencia histórica, ilustrada por innumerables conflictos, ha enseñado a los empresarios algunas lecciones, las que en parte fueron asimiladas y, por lo tanto, son tomadas muy en cuenta cuando establecen su política de remuneraciones.

A partir de este supuesto general pueden plantearse tres tendencias en el comportamiento de los salarios, presentes en la actual etapa de desarrollo del capitalismo.⁴ Además se admite que ninguna de las tres puede explicar por sí sola el proceso de diferenciación de los salarios observado en décadas recientes. Por el contrario, sólo de la *interacción* de las tres tendencias se pueden deducir los mecanismos que han establecido dicha diferenciación.

1. *Tendencia a la diferenciación de las remuneraciones derivada del funcionamiento de los mercados internos de trabajo*

a) *Los mercados internos de trabajo*

Doeringer y Piore (1971) establecieron la distinción entre los mercados de trabajo internos a la empresa y los externos. Los primeros —en contraposición a los mercados por especialidad o a los mercados competitivos— se caracterizan

por presentar pautas de comportamiento relativamente independientes de la situación del mercado de trabajo *externa* a la empresa. Según ellos los factores más importantes generadores de esas estructuras internas serían la especificidad de las calificaciones, los empleos y la tecnología para una empresa determinada, y los procesos de entrenamiento en el trabajo. Estos problemas evidentemente elevan el costo del reclutamiento, selección y entrenamiento del personal para la empresa como también oponen dificultades concretas a la movilidad de la mano de obra. Por lo tanto, el 'proceso de internalización' del mercado de trabajo permite a las empresas reducir los costos derivados de la elevada rotación de la mano de obra.⁵ Así, se establecieron escalas de promoción interna en que el reclutamiento de los trabajadores para los puestos superiores se estatuye entre los propios empleados de la empresa. De acuerdo con ello las posibilidades de ingresar a la empresa quedaron restringidas a las vacantes existentes en los puestos de menor responsabilidad o calificación dentro de cada tipo de mano de obra requerido.

Este ha sido el proceso histórico vivido por el capitalismo en los Estados Unidos a lo largo del presente siglo. Así, Edwards (1975), subraya la relación en-

salarios a todos los beneficios adicionales (*'fringe benefits'*), que en rigor significan tanto un ingreso para los trabajadores como un costo para las empresas.

⁴ Por actual etapa de desarrollo del capitalismo se entiende aquí el proceso registrado por dicho sistema durante el último medio siglo aproximadamente, que entre otras cosas trajo aparejado el crecimiento del tamaño de las empresas y el aumento del grado de monopolio en la economía.

⁵ Las dificultades por las que atravesó históricamente el capitalismo americano en relación a la estabilidad de la fuerza de trabajo dentro de la empresa durante las primeras décadas del presente siglo son analizadas por varios autores (Edwards, 1977; Stone, 1975 y Maltese, 1975). Es famoso el caso de la Ford Motor Co. que, en 1913, tuvo algunos períodos en que la rotación de la mano de obra llegó a ser tan elevada que le obligaba a contratar diariamente 500 nuevos trabajadores para mantener su fuerza de trabajo de 15 000 empleados (citado por Maltese, p. 88).

tre el grado de concentración, el tamaño de la empresa y el funcionamiento de los mercados internos de trabajo. El proceso de crecimiento de las empresas y la monopolización de la economía las indujo a 'internalizar' todos los procesos que, en algún momento, pudieron amenazar su existencia y expansión: competencia, orientación de los gustos de los consumidores, financiamiento, investigación y los mercados de trabajo. A esto último contribuyeron la expansión de la empresa y la creación de muchas subsidiarias; la institución de normas de control burocrático con la constitución de la jerarquía paralelamente a la expansión del número de puestos y funciones; la creciente estabilidad de la actividad, que posibilitó la planificación a largo plazo de las necesidades de mano de obra por parte de la empresa.

La resultante de ese proceso fue la burocratización de las relaciones dentro de la empresa y la fijación de rígidos canales jerárquicos de comunicación. La fuerza de trabajo adecuada para el nuevo sistema no necesita nuevas calificaciones técnicas, pero sí una nueva 'actitud' en materia de adaptabilidad a normas establecidas, identificación con los objetivos de la empresa, etc. En este sentido, cobra mucha importancia el desempeño dentro de la empresa, como criterio para la evaluación de los trabajadores, quedando relegadas a segundo plano todas las dimensiones que se pueden medir objetivamente *antes* de la incorporación del trabajador.

b) *Consecuencias sobre el mercado de trabajo externo a la empresa*

Las consecuencias de tales prácticas sobre el funcionamiento del mercado de trabajo en su conjunto fueron de dos tipos. En primer lugar, en el ámbito de la

fuerza de trabajo ocupada en las grandes empresas, los mecanismos de estabilización condujeron a organizar escalas de promoción y a conceder determinados beneficios a la mano de obra que, en términos abstractos, deberían ser específicos de *cada* empresa. No obstante, el hecho de que todas las grandes empresas participasen del mismo proceso en cuanto al aumento de su poder económico y a la necesidad de introducir las mencionadas prácticas de 'internalización' del mercado de trabajo, hizo que, en *términos muy generales*, las condiciones del mercado de trabajo para los trabajadores de todas las grandes empresas tendiesen hacia una cierta homogeneidad.⁶

En segundo lugar, desde el punto de vista del mercado de trabajo como un todo, el hecho de que las grandes empresas no ocupen a *toda* la fuerza de trabajo, y el que las pequeñas y medianas empresas no experimentasen el mismo proceso de aumento de su poder económico, significó la introducción de una creciente diferenciación en la demanda de trabajo. Por un lado, el menor tamaño de estos establecimientos, el menor grado de complejidad de la administración de estas empresas, la menor 'sofisticación' de los procesos productivos, siempre en relación a la experiencia vivida por las grandes empresas no las indujo (por lo menos en forma tan significativa)

⁶ Sin embargo, ello no significa que no se observen diferencias importantes en las normas que rigen el funcionamiento del mercado de trabajo de cada empresa particular, ni que todos los trabajadores con igual calificación o nivel jerárquico en todas las empresas gocen exactamente de los mismos beneficios y salarios. Como se expresó antes, la homogeneidad de ese estrato particular del mercado de trabajo se debe entender en términos amplios y deriva del funcionamiento de mercados internos a las empresas.

a la 'internalización' del mercado de trabajo. Por otro lado, el carácter subordinado de su participación en el proceso de acumulación y concentración, derivado del hecho de que no son estas empresas las que impulsan dichos procesos, no les significó aumentar su participación en el producto,⁷ situación que les restó capacidad para seguir a las grandes en el proceso de conceder algunos beneficios a sus trabajadores para garantizar su permanencia en la empresa.⁸

2. Tendencia a vincular los salarios con el nivel de productividad en cada empresa o sector derivada de la disputa por la distribución del producto

Esta tendencia deriva directamente del supuesto general de la esencia del proceso de determinación de los salarios: la disputa entre empresarios y trabajadores por la participación en el producto. Como ya se mencionó no es necesario que ella aparezca en cada momento del proceso de determinación de los salarios, pues puede manifestarse en forma latente o en forma potencial. Por otro lado,

⁷ De acuerdo al modelo teórico de acumulación en condiciones de oligopolio concentrado, dadas la tecnología y las condiciones generales de demanda, las pequeñas y medianas empresas sólo ganan participación en el producto durante períodos cortos. De allí puede inferirse que la tendencia a largo plazo de la evolución de su participación en el producto tendió a disminuir. Algunos datos al respecto se incluyen en la sección siguiente.

⁸ Alexander (1976) midió algunas relaciones para las 10 industrias que presentaron los más altos y los más bajos niveles de estabilidad en el empleo en el período 1965-66 en los Estados Unidos, concluyendo que el grado de concentración en las primeras era cuatro veces mayor que en las segundas, el valor agregado por trabajador era casi tres veces mayor y la inversión por persona ocupada, casi cinco veces mayor.

las distintas características estructurales de los países en diferentes etapas históricas determinan una relación de las fuerzas que participan en ese proceso peculiar a cada país y situación. Los agentes que participan en el proceso (empresarios, trabajadores a través de sus sindicatos y el gobierno como orientador de la política general de desarrollo y bienestar) también pueden estar presentes de manera explícita en diferentes grados en cada situación concreta. La existencia de factores institucionales (sindicatos, legislación laboral, etc.) refuerzan o cimentan las tendencias a la segmentación del mercado de trabajo que tienen su origen en elementos de tipo económico: diferencias de productividad, la organización interna de la empresa, la necesidad de estabilizar la fuerza de trabajo, etc.

Lo importante para el proceso de diferenciación de los salarios no es la existencia de todos esos mecanismos e instancias, pero sí la distinta capacidad de presión y, principalmente, de respuesta a ellos, que se observa en los diversos agentes que conforman la estructura económica. La capacidad de respuesta es una función directa del nivel de productividad alcanzado por el sistema como un todo o por las distintas partes que lo componen.

Si se toma en cuenta el vertiginoso ritmo de crecimiento del producto por trabajador registrado en las últimas décadas, especialmente en las grandes empresas, puede concluirse que éstas están en situación relativamente más cómoda para negociar la distribución del producto entre el capital y el trabajo, de suerte que ellas pueden evitar eventuales conflictos. La contrapartida del proceso de introducción de nuevas técnicas y de aumento del producto por trabajador es que los salarios se van transformando en parte cada vez menor del costo total de

la empresa, reduciendo, por lo tanto, la importancia de las variaciones marginales relativas.

Los análisis sobre la evolución del proceso de centralización y monopolización en economías como la americana, indican que una parte creciente del mercado de bienes ha sido ocupada por las grandes empresas (Averitt, 1968; Edwards, 1977). A pesar de que estas empresas son las más productivas y las que se mantienen en la frontera tecnológica, y por lo tanto las que 'lideran' los índices de aumento de la productividad, esta mayor participación en el mercado de bienes fue simultánea con una creciente participación en el empleo. Sin embargo, el incremento de la participación de las grandes empresas en el producto ha sido mayor que el de su participación en el empleo total de la economía. En otros términos, se ha comprobado la relación:

$$\frac{r_{pg}}{r_p} > \frac{r_{eg}}{r_e}$$

donde:

r_{pg} es la tasa de crecimiento del producto de las grandes firmas

r_p la tasa de crecimiento del producto global

r_{eg} la tasa de crecimiento del empleo de las grandes firmas

r_e la tasa de crecimiento del empleo global.

Esto significa que una parte proporcionalmente mayor del producto es generada por una parte proporcionalmente menor de la fuerza de trabajo.⁹

⁹ Hay evidencia empírica de que ese proceso, por ejemplo, se ha verificado en Estados

Para seguir el razonamiento, conviene recurrir al artificio de separar toda la economía en dos sectores, y examinar qué habría pasado con el nivel de los salarios en cada uno de ellos *en ausencia del otro*.

En el sector de las grandes empresas (núcleo central) los aumentos de productividad permitirían que su fuerza de trabajo tuviera éxito en sus demandas por mayores salarios. Las peticiones de los trabajadores estarían reforzadas por la falta de un excedente de mano de obra y los empleadores podrían acceder a las mismas sin comprometer su tasa de ganancia, puesto que la productividad también estaría aumentando.

En el sector de las pequeñas y medianas empresas (Área Periférica) la productividad también estaría aumentando (siempre y cuando la tasa de crecimiento del producto fuera mayor que la del empleo), pero a un ritmo menor que en el Núcleo Central. Los esfuerzos para acelerar este ritmo tropezarían con la restricción de que el mercado de las pequeñas y medianas empresas carece del dinamismo del de las grandes empresas.¹⁰ Los trabajadores de estas empresas, por lo tanto, no tendrían tanto éxito como los del Núcleo Central, aunque es probable que también logren algunas mejoras en sus salarios.

Unidos (Edwards, Reich y Weisskopf, 1978). La preocupación del presente trabajo apunta especialmente al caso de las economías subdesarrolladas, donde este proceso tiene características aún más notorias y visibles.

¹⁰ Como se explicó antes, dada la estructura oligopólica prevaleciente, el mercado de las pequeñas y medianas empresas no parece tender hacia una expansión sostenida a largo plazo.

3. *Tendencia a la igualación de los salarios derivada de la competencia en el mercado de trabajo*

Como es obvio, las grandes y pequeñas empresas no operan en mundos separados. Asimismo, el hecho de reconocer que existen tendencias que reducen la competitividad dentro del mercado de trabajo en modo alguno significa que no exista *también* una tendencia a la competencia en ese mercado como en cualquier otro.

De este modo, si aquellas dos partes de la economía conviven, evidentemente el ajuste por el lado de los salarios, tal como se mencionó, presentaría algunas complicaciones más o menos serias. Es decir, el Núcleo Central no podría otorgar un aumento *generalizado* de salarios porque esto produciría algunos intensos desequilibrios en el mercado, en especial en aquellas categorías de trabajadores en que el Area Periférica tiene una elevada participación en el empleo.

Sin embargo, no debe olvidarse que cuando se inicia este proceso de centralización y monopolización (primeras décadas del presente siglo) es también la

época en que el conflicto entre empleadores y trabajadores dentro de la empresa no queda resuelto como ya se mencionó. (Stone, 1975; Maltese, 1975; Edwards, 1975, 1977). La solución para el Núcleo Central parece obvia: utilizar el crecimiento excedente de la empresa (la parte que los trabajadores deberían recibir si no existiera el Area Periférica, pero que el mercado *no obliga* a entregar) para establecer diferencias salariales en las escalas de promoción, evitar conflictos con los trabajadores y estabilizar la fuerza de trabajo dentro de la empresa.

Este proceso de diferenciación tiene una característica básica: en los niveles inferiores, por acción de las fuerzas del mercado, se establecen niveles salariales levemente superiores a los del Area Periférica para garantizar una oferta elástica de mano de obra sin desequilibrar el mercado de trabajo. En los demás escalones, se observan notorias diferencias salariales entre los distintos niveles. Los criterios empleados para establecer dichas diferenciaciones y su racionalidad en términos microeconómicos están descritos en Doeringer y Piore (1971) y en Edwards (1977).¹¹

III

Una hipótesis explicativa acerca de las diferencias de remuneración

1. *El caso general*

El análisis de la interacción de las tres tendencias definidas en la sección anterior permite deducir algunas conclusiones sobre cómo deberían estructurarse las escalas salariales en una economía

cualquiera, y cuáles deberían ser las tendencias previsibles de su evolución

El Núcleo Central tendería a diversi-

¹¹ Sin embargo, en el caso de Doeringer y Piore, el hecho de que no tomen en considera-

ficar su estructura salarial, según criterios que se alejan de los del mercado, abriendo el abanico de salarios hacia arriba.¹² Sus consecuencias sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y las diferencias de salario entre el Núcleo Central y el Área Periférica presentan algunas particularidades dignas de mención. En primer lugar, se pueden observar diferencias en las remuneraciones de los trabajadores con una misma calificación o posición jerárquica ocupados en distintas empresas del Núcleo Central.

ción que las empresas manejan un excedente creciente, hace suponer que en general existe una *restricción* al establecimiento de las escalas salariales dada por una masa total de salarios que no puede ser aumentada en gran proporción. La hipótesis que aquí se maneja, por el contrario, supone que el creciente excedente de la empresa le permite ser mucho más flexible en la fijación de las escalas salariales.

¹² De todos modos, no es esta una conclusión novedosa. Otros autores, a partir de diferentes razonamientos, llegaron a puntos muy parecidos. Bacha (1975), por ejemplo, a consecuencia del análisis de varios trabajos relacionados con la estructura jerárquica y burocrática dentro de la empresa, divide a los empleados entre gerentes (personas con alguna responsabilidad de supervisión a cualquier nivel) y subordinados. Y concluye que "... los gerentes perciben un sobrevalor sólo explicable por su posición predominante en las relaciones de producción capitalistas, la que los asocia a la clase propietaria en ese sistema" (p. 132). Asimismo Belluzzo (1975), examinó las semejanzas y diferencias entre los postulados marxistas y los de algunos autores contemporáneos vinculados a la Escuela de Cambridge sobre el problema de la distribución, tratando de sacar conclusiones sobre la evolución de la distribución personal del ingreso. Señala este autor que las modificaciones en la estructura de la empresa y el aumento del 'grado de monopolio' inducen a un crecimiento de los salarios directos a un ritmo menor que la productividad y a una diferenciación "del abanico de remuneraciones de la jerarquía burocrática" (p. 35).

Tales diferencias no son, sin embargo, demasiado notables y tenderían más bien a ser compensadas unas con otras si se hiciese una comparación entre empresas, como consecuencia de la similar intensidad de las tres tendencias antes mencionadas. Sin embargo, las diferencias de remuneraciones entre distintos tipos de mano de obra dentro del mercado de trabajo de las grandes empresas, tienden a ensancharse a través del tiempo.

Por otra parte, tendrían que observarse notorias diferencias en materia de remuneraciones entre los trabajadores del Núcleo Central y los del Área Periférica. Tales diferencias tenderían a ser mayores en la medida que se avanza en la estructura ocupacional, es decir, desde las ocupaciones más simples y menos calificadas, hasta las más complejas o de mayor responsabilidad en la estructura jerárquica. Esto es consecuencia de la interacción de las tres tendencias antes mencionadas, donde las dos primeras prevalecerían entre los tipos de mano de obra más calificada mientras que el funcionamiento del mercado tendería a compensar su influencia en la mano de obra no calificada. Se puede plantear, además, que en términos dinámicos el mantenimiento de la tendencia hacia una creciente participación de las grandes empresas en el producto total llevaría a que las disparidades de salario fuesen crecientes. Así, las diferencias entre las categorías superiores crecerían más rápidamente que las de las categorías inferiores de trabajadores.

Por otro lado, es muy posible que esta tendencia general sea contrarrestada por las fuerzas del mercado en aquellas categorías de trabajadores donde otros elementos (escasez relativa, movilidad geográfica, etc.), tienden a favorecer el funcionamiento de un mercado de trabajo competitivo. Como podría ser el caso,

por ejemplo, de los 'profesionales' en general y, muy especialmente, de algunas carreras donde la movilidad espacial en términos internacionales es bastante notable.

Se debe observar que, además de los problemas señalados de desequilibrio del mercado, si las empresas centrales optaran por un aumento *general* de salarios, no conseguirían establecer la 'paz social' necesaria para la 'eficiencia' con que operan, puesto que estos factores son la consecuencia del control de los trabajadores,¹³ facilitado por el establecimiento de escalas jerárquicas y por las diferenciaciones de salario que tienden a disminuir la solidaridad de clase, y a tornar más remotos los eventuales conflictos laborales. Por otro lado, la misma estratificación es la que explica que las empresas del Núcleo Central, no obstante ser las que caracterizan el mercado *primario* de trabajo, en alguna medida y para algunas actividades muy específicas, participan también en el mercado secundario.¹⁴ O sea, para tareas donde los

¹³ La expresión control de la fuerza de trabajo se emplea aquí en el sentido de la aplicación de métodos que eviten o reduzcan los conflictos laborales de cualquier tipo, como así también de aquellos que garanticen la actividad de la empresa con adecuado nivel de eficiencia. Así, por ejemplo, en una economía donde algunos tipos de mano de obra sean muy abundantes, la empresa no necesitará aplicar técnicas 'sofisticadas' de control para aquellas actividades donde el mismo carácter mecánico del trabajo garantice por sí mismo un adecuado nivel de eficiencia, independientemente del entrenamiento específico de los trabajadores.

¹⁴ Como una derivación de los análisis sobre segmentación del mercado de trabajo suele dividírsele en dos sectores: el mercado primario y el secundario. En el primero predominan salarios elevados, buenas condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo: posibilidades de progreso en la empresa, equidad y procedimientos bien establecidos en la administración de las

problemas de control de la fuerza de trabajo se pueden solucionar por otras vías y donde no es importante la estabilidad en el empleo, las empresas centrales pueden 'darse el lujo' de aplicar prácticas típicas del mercado secundario (intensa rotación, subcontratación, trabajo a destajo, etc.), obteniendo, por lo tanto, un excedente aún mayor, el que posteriormente podrá ser empleado parcialmente en la diversificación de las estructuras salariales.

En síntesis, la evolución del capitalismo durante las últimas décadas presenta una tendencia a la creciente diversificación de la estructura salarial como consecuencia de la 'internalización' en la empresa de los mercados de trabajo, del aumento del tamaño de las empresas y de la creciente monopolización de la economía.

2. *El caso especial de las economías subdesarrolladas*

El proceso de desarrollo de América Latina ha sido bastante estudiado, principalmente por parte de los autores vinculados a la tradición de la CEPAL, y este trabajo no pretende entrar en detalles en ese sentido. (Tavares, 1964; Pinto, 1965, 1970, 1971; Tavares y Serra, 1971.) Sin embargo, importa subrayar tres aspectos vinculados con los puntos antes resumidos.

En primer lugar, es conocido el carácter más concentrado del desarrollo de América Latina y el mayor grado de monopolio en la economía, lo que ofrece

reglas del trabajo. El mercado secundario, en cambio, tiende a ofrecer bajos salarios, malas condiciones de trabajo, elevada rotación en el empleo, reducidas posibilidades de progreso y supervisión frecuentemente arbitraria y caprichosa (Doeringer y Piore, 1971, p. 165).

a las grandes empresas un papel más importante que en el caso general, dados su mayor poder sobre el mercado y sus mayores tasas de rentabilidad. Así, este factor estaría determinando una mayor heterogeneidad de la estructura productiva que la predominante en las economías desarrolladas. Todo esto se traduce en diferencias de productividad entre sectores de la economía, o entre empresas de un mismo sector, las que pueden traducirse en mayores disparidades de salarios, como se verá en seguida.

Por otro lado, la transferencia de los patrones de consumo de las economías desarrolladas significó también la imitación de los procesos productivos y la de estructuras empresariales vigentes en aquellas economías. Esto último implicó, en alguna medida, la transferencia de normas de administración, como asimismo de muchos de los mecanismos de control prevalecientes en aquellos países. Nótese que ello no depende necesariamente de la propiedad de la empresa que se instala en el ámbito de una economía subdesarrollada; aunque si ella fuese de propiedad extranjera, los mecanismos de transferencia serían directos y más claros, pero los mismos también estuvieron presentes en los casos de empresas de propiedad de nacionales (o incluso estatales), dado el carácter del proceso al que se hizo referencia.¹⁵

¹⁵ El caso de las empresas estatales merece destacarse dada su importancia en América Latina. En general, dichas empresas disfrutaban de posiciones monopólicas en la economía, lo que les confiere un gran poder sobre el mercado y una alta capacidad de generar excedentes en los sectores más rentables (petróleo, siderurgia, minería). Aunque en este caso, por definición no se pueda hablar de conflicto social entre capitalistas y trabajadores, que explicaría la adopción de las prácticas empresariales características de las grandes empresas, el hecho de que las estata-

Finalmente, algunos rasgos de la evolución reciente de la economía de la región tendieron a profundizar ambos aspectos anteriores. Primero, aun en sectores que iniciaron el proceso de industrialización con una estructura bastante competitiva (industrias tradicionales, comercio minorista, algunos servicios), se ha observado en años recientes un proceso de concentración notable con elevado índice de desnacionalización. Segundo, los problemas de estrechez del mercado interno para los rubros de bienes duraderos y de capital, se resolvieron por tres caminos: reconcentración del ingreso y ampliación del poder de compra de la décima parte más rica de la población (Tavares y Serra, 1971); reconcentración de la estructura industrial en las ramas productoras de bienes de consumo duraderos (aumento del grado de monopolio y crecimiento de las empresas y afirmación del poder de empresas estatales monopólicas en varias ramas) (Tavares y Serra, 1971); y por último, internacionalización de la economía mediante dos mecanismos: a) mayor participación de las filiales de las empresas transnacionales en la oferta total; y b) participación de las mismas filiales en el nuevo esquema de división internacional del trabajo (Fajnzyblber, 1970).

La interacción entre los procesos hasta aquí mencionados, en un cuadro de gran dinamismo económico y de un elevadísimo ritmo de crecimiento de la población y de la fuerza de trabajo (prin-

les participen del Núcleo Central de las economías subdesarrolladas, las obliga a adoptar tales prácticas (Souza, 1971). Es más, la necesidad de retener personal altamente calificado y la posibilidad de transferir costos les brinda la posibilidad de otorgar beneficios a su fuerza de trabajo por encima de los que conceden incluso compañías transnacionales.

cialmente urbana, debido a la migración de las zonas rurales) contribuyeron a estructurar un mercado de trabajo muy segmentado y con un alto grado de disparidades entre sectores.

En primer lugar, a pesar del gran dinamismo de la economía los puestos de trabajo creados en los sectores más productivos no fueron suficientes para ocupar la mano de obra que, en forma creciente, se tornaba redundante en las zonas rurales. De esta manera, el amplio excedente de fuerza de trabajo que poseen estas economías hace que una parte sustancial de la misma no encuentre ocupación en las empresas más organizadas y productivas (ni aun en aquellas que pertenecen al Area Periférica). Por este motivo, quienes no tienen otra alternativa mejor, *se organizan* en un sector de muy pequeñas empresas y como trabajadores independientes, tratando de actuar en los intersticios del mercado, en actividades que les reporten un ingreso siquiera suficiente para la supervivencia (PREALC, 1974; Souza y Tokman, 1974, 1976, 1977). Así podremos dividir el Area Periférica en dos nuevos sectores: el *sector pequeñas empresas* y el *sector informal*. El primer caso, incluiría a las medianas y pequeñas empresas organizadas en términos capitalistas; el segundo, a las muy pequeñas empresas (con menos de cinco ocupados, para establecer un límite) muy poco organizadas en todo sentido, a los trabajadores independientes, como así también ciertos 'casos especiales' característicos de las economías subdesarrolladas: servicio doméstico y trabajadores eventuales u ocasionales.

En segundo lugar, el dinamismo económico se ha producido muy especialmente en el Núcleo Central de esas economías, contituido por las grandes empresas, en *general* extranjeras o estatales, que actúan en ramas altamente concen-

tradas, con mucha gravitación en el mercado y cuya tecnología es más moderna e intensiva en capital que la prevaleciente en los demás sectores. La presencia de un amplio excedente de fuerza de trabajo explica porqué las empresas del Núcleo Central tendieron a diversificar su estructura de salarios en mayor medida que las demás. Por un lado, el nivel de salarios para su personal no calificado estaba más relacionado que en los restantes tipos de mano de obra a un nivel muy inferior al que debieron enfrentar las economías desarrolladas.¹⁶ Por otro lado, en el extremo superior la alta movilidad, incluso en términos internacionales, según ya se explicó, reforzó la tendencia a la diferenciación salarial. Además, este procedimiento en términos macroeconómicos, tiene coherencia con el proceso de concentración del ingreso y de creación de un mercado dinámico para bienes de consumo duradero.

Las 'pequeñas empresas', por su parte, no experimentaron un crecimiento del excedente tan importante ni una estructura ocupacional tan diversificada que les permitiese acompañar los patrones de comportamiento de las grandes empresas. Sin embargo, con relación a algunos tipos de mano de obra calificada en que ellas compiten con el Núcleo Central, es posible que deban ceñirse en alguna medida a las escalas salariales de aquéllas. Esto depende, de todas maneras, del grado de escasez relativa de tales tipos de mano de obra.¹⁷ El sector

¹⁶ Ello se debe a la presencia más significativa de la tendencia igualizadora del mercado en estas categorías que en las demás.

¹⁷ De donde una consecuencia importante: el grado de escasez relativa tiene menos influencia sobre el *nivel* del salario de una categoría dada de trabajadores que sobre la *dispersión* de sus salarios, de acuerdo al sector donde están ocupados (Núcleo Central o pequeñas empresas).

informal, finalmente, presenta una estructura ocupacional mucho más homogénea, constituida en su inmensa mayoría por trabajadores escasamente calificados o educados y, en general, está en situación desventajosa para competir con las empresas del sector formal (Núcleo Central y pequeñas empresas) en el mercado de bienes, siendo por tanto poco probable que haya incrementado su productividad e ingresos de manera sostenida.¹⁸

Las consecuencias de este proceso sobre la distribución de los ingresos globales depende de los ritmos relativos de crecimiento del producto y del empleo en cada uno de estos sectores. En las economías subdesarrolladas parece ser aún más claro el supuesto básico de que el ritmo de aumento de la participación del Núcleo Central en el producto es mayor que en el empleo, lo que reforzaría la tendencia hacia una creciente desigualdad de la distribución de las remuneraciones.

En relación a lo que ocurre dentro del Área Periférica entre los sectores

pequeñas empresas e informal, a simple vista las tendencias no parecen claras. Los análisis disponibles señalan que la tendencia general en el mercado de bienes apunta hacia una disminución relativa de la participación del sector informal en el producto de la economía en términos globales (PREALC, 1976; Souza y Tokman, 1976; Tokman, 1978).

El ritmo de crecimiento de la fuerza de trabajo del sector informal a su vez depende de muchas variables: el ritmo de crecimiento global de la fuerza de trabajo, el ritmo de las migraciones rural-urbanas y el ritmo de absorción por parte de los demás sectores (Núcleo Central y pequeñas empresas). Las magnitudes implicadas indicarían para cada país si la evolución del sector informal tendió al ensanchamiento o al estrechamiento de la brecha de ingresos en relación a lo ocurrido en los demás sectores. Este punto tiene particular significado no sólo para la distribución relativa de los ingresos, sino también para determinar el volumen de la 'pobreza extrema' existente en cada país.

IV

Disparidades salariales en Brasil

1. *La distribución del ingreso en años recientes*

La distribución del ingreso en el Brasil durante los últimos años ha empeorado.

¹⁸ Esto no quiere decir que se esté postulando que todas las actividades informales sean 'disfuncionales' ni que tiendan a desaparecer. Como surge de otros trabajos (Souza y Tokman, 1976; Tokman, 1978) se admite que una parte del sector informal ofrece reales posibilidades de crecimiento y expansión, y que

A tal conclusión llegan casi todos los analistas que han investigado el problema para el período 1960-1970, en que la disponibilidad de información permite un análisis intertemporal. El trabajo más

esta proporción podría ser aumentada significativamente si se aplicasen adecuadas medidas de política económica. Lo que se quiere significar aquí es que, en su conjunto, el producto del sector informal presenta una tendencia (asintótica) a disminuir con relación a los demás.

detallado de medición fue realizado por Langoni (1973) quien, a pesar de algunos problemas metodológicos que lo inducen a subestimar el grado de concentración registrado durante el período, concluye que todos los deciles de la población han perdido participación en el ingreso total, con excepción del primer decil superior que la ha incrementado en más de 20% y del grupo inmediatamente inferior a éste que en rigor no ha experimentado cambio en su posición relativa. Las pérdidas mayores se habrían concentrado en los deciles intermedios de la distribución (5°, 6° y 7° deciles) con reducciones superiores al 20% en su participación sobre el ingreso total.¹⁹

Este fenómeno de concentración del ingreso ha sido la resultante no sólo de una mayor participación de las ganancias en relación a los salarios en el producto,²⁰ sino también del proceso de diversificación y concentración de las remuneraciones al trabajo en los sectores urbanos como lo señalan varios autores (Bacha y Taylor, 1977; Wells, 1975). A continuación se tratará de reseñar y discutir algunos aspectos de la evolución de la estructura salarial en el Brasil tratando de identificar tanto las causas de tipo coyuntural como las vinculadas al funcionamiento del sistema económico.

2. *Las tendencias evolutivas de la situación ocupacional y la existencia del sector informal urbano*

Un gran dinamismo caracterizó la economía brasileña durante la posguerra lo que

le ha permitido lograr tasas anuales de crecimiento promedio de 6.7% en el período 1950-1975.²¹ La publicación de los resultados del Censo de 1970 posibilitó también comprobar que, en alguna medida, este crecimiento se tradujo en elevadas tasas de incorporación de mano de obra en sectores de alta productividad. Así, la comparación de los censos de población de 1950 y 1970 muestra que el empleo en la industria manufacturera creció a un ritmo anual de 3.6%; en el comercio, finanzas y transportes, la tasa correspondiente fue 4.1%, y en los servicios sociales al 5.8%.²² Por otro lado, los censos industriales de estos mismos años señalan que el empleo registrado en establecimientos de la industria manufacturera creció a razón de 3.5% anual. Dejando de lado los problemas metodológicos que suscita el empleo de cifras de censos de población y establecimientos, la comparación de esa tasa con la mencionada más arriba indicaría por lo menos una expansión similar de lo que podría denominarse artesanía no registrada.²³

Sin embargo, éste es sólo un aspecto de la cuestión. De hecho la fuerza de trabajo no agrícola estuvo creciendo a razón de 4.5% anual durante el mismo período; es éste el resultado del proceso migratorio rural-urbano que hizo que la población de las ciudades en Brasil se

52% entre 1949 y 1957 ("Contas Nacionais", *Conjuntura Económica*, Río de Janeiro, julio de 1977).

²¹ CEPAL (1977), cuadro 8.

²² Faria (1976), cap. V, cuadro 16.

²³ En ambos años, según los censos industriales, el número de ocupados en la industria manufacturera representaba poco más del 80% de los ocupados registrados en los censos demográficos.

¹⁹ De todos modos, según Langoni todos los deciles habrían experimentado incrementos en el nivel absoluto de su ingreso real promedio.

²⁰ La participación de las remuneraciones del trabajo en el ingreso urbano cayó de 57 a

expandiese a 5.2% anual, mientras la población rural lo hizo a sólo 1.1%.

El rápido crecimiento de la población frente a la inflexibilidad del régimen de acceso a la tierra y a los recursos productivos en el campo, determinó una corriente de fuerza de trabajo hacia las ciudades a un ritmo muy superior a la capacidad de respuesta de los sectores más productivos de la economía urbana.²⁴ Así, el empleo en 'otros servicios', por ejemplo, creció a un ritmo mayor que la industria o los servicios distributivos (4.9% al año).

Por otro lado, el incremento del empleo en sectores más productivos, así el comercio o la industria, oculta también alguna expansión en franjas de muy baja productividad en estas actividades (comercio ambulante, producción artesanal, servicios subcontratados, etc.).²⁵

Esta proporción de la fuerza de trabajo que migra a las ciudades y no encuentra ocupación en las actividades más productivas necesita sobrevivir. El mecanismo más obvio es producir o vender algo o algún servicio, aprovechando los 'espacios vacíos' que dejan en el mercado las empresas organizadas. Como ya se mencionó, estos espacios existen en los intersticios de los mercados oligopólicos concentrados y en aquellas actividades donde todavía no se registró la penetración de las empresas más productivas y

²⁴ Con esto en modo alguno queremos significar que la oferta haya sido el único problema. El patrón de crecimiento de estos sectores más productivos también se ha caracterizado por absorber poca mano de obra en relación a la experiencia de los países más industrializados.

²⁵ PREALC (1976) estimó que el tamaño absoluto del sector informal urbano en la economía brasileña en el decenio de 1960, debe haber aumentado a pesar de la más rápida expansión del empleo formal.

organizadas (Souza y Tokman, 1976). Puesto que estos 'espacios vacíos' no pueden expandirse de manera sostenida, el crecimiento del número de personas que debe subsistir a partir de su inserción en estos intersticios significa que el nivel de ingreso real por persona ocupada debe disminuir o por lo menos no aumentar. Por esta razón, después del rápido crecimiento mencionado, se puede identificar todavía a un amplio sector de marginados en las grandes ciudades brasileñas, es uno de los elementos que permite entender por ejemplo la existencia, en 1972, de un 24% de la fuerza de trabajo no agrícola en los Estados de São Paulo y Río de Janeiro con ingresos inferiores al mínimo legal.²⁶ Como es lógico ese contingente de exceso de fuerza de trabajo en relación a la demanda directa de los sectores más organizados actúa como un elemento rebajador de los salarios del personal no calificado en general, lo que adquiere mucha importancia en el funcionamiento del sistema como un todo, tal como se advertirá a continuación.²⁷

3. Las tendencias de los salarios en el sector formal de la economía

a) Evolución y cobertura de los salarios mínimos urbanos

Mata y Bacha (1972) al analizar la evolución del empleo, productividad y salarios en la industria de transformación

²⁶ Desde luego una parte no despreciable de este total debe estar constituido por menores de edad y trabajadores a tiempo parcial que, por definición, pueden tener ingresos inferiores al mínimo a pesar de trabajar en empresas organizadas.

²⁷ No se quiere plantear con esto que exista un mercado de trabajo totalmente competitivo entre el personal no calificado; sólo se quiere subrayar que la tendencia a la competencia está

durante el período 1949-1969, encontraron evidencias de un proceso de concentración de las remuneraciones. En primer lugar, observaron que el crecimiento de los salarios medios de los empleados administrativos (214% en el período) fue mucho mayor que el de los obreros (66%). En relación al salario medio de los obreros, dos hechos llaman la atención: el mayor crecimiento (en términos absolutos y en relación a la productividad) en el decenio de los años 50 y las tendencias al deterioro de la posición relativa de los salarios medios de obreros de ramas de bajos salarios en relación a los de ramas de altos salarios especialmente en el decenio siguiente. De esto, concluyen que: "A pesar de que el tipo de evidencias disponibles no permiten análisis más profundos, los datos estudiados sugieren una explicación del proceso de concentración donde papeles importantes deben atribuirse a la acción sindical, razonablemente existente en 1949-1958, y a la política salarial, reconocidamente restringida en 1964-1966 y algo más liberal a partir de 1968" (*op. cit.*, p. 100).

Esta referencia introduce el tema del papel de los sindicatos en la evolución de las disparidades salariales en Brasil, aspecto que, sin embargo, no se abordará con la profundidad necesaria en el presente trabajo. De todos modos se hace necesario subrayar que en el período 1945-1964 los sindicatos ganaron una creciente participación en el proceso de fijación de los salarios en las diversas ramas. El carácter independiente de la negociación por ramas permitió, por un lado, un cierto aumento de los salarios

más presente en ese caso que en los demás tipos de mano de obra, dada su abundancia relativa y la falta de estímulos a la 'internalización' de los mercados de trabajo por parte de las empresas.

reales en la industria de un modo relativamente independiente a la existencia de un amplio sector de subsistencia. Por otro lado, la estructura sindical brasileña, por ramas industriales y no por empresas, fue organizada en los años cuarenta, lo que la torna muy desagregada en varias ramas tradicionales (alimenticias, por ejemplo), y muy agregada en las ramas que por entonces no eran importantes. (Así, por ejemplo, el sindicato metalúrgico agrupa a todos los trabajadores de las ramas metalmecánicas.) Esto hace que los aumentos de salarios negociados por los sindicatos en las ramas más dinámicas deban ser nivelados 'por abajo' para tener en cuenta las posibilidades de los grupos de industrias menos productivas dentro de esas ramas.

En ese contexto la política salarial después de 1964, y especialmente después de 1967, contribuyó aún más a la mengua de los salarios básicos. Hasta este último año, los desacuerdos entre empresarios y trabajadores en materia de convenios colectivos los solucionaba la justicia del trabajo, la que decidía el reajuste en cada caso. A partir de 1967 el gobierno impuso una determinada fórmula de cálculo de los reajustes aplicables a estos casos (los llamados '*dissídios coletivos*') que significó un mayor grado de homogeneización de los reajustes ofrecidos a todas las categorías de trabajadores.

Los datos disponibles para años más recientes permiten corroborar en parte esa afirmación y precizarla mejor. De hecho, la política de compresión del salario mínimo especialmente después de 1964, tuvo una mayor importancia indicativa del comportamiento de los salarios obreros en general que la que se derivaría del simple efecto directo sobre el ingreso de los no calificados.

El salario mínimo real ha experimen-

tado una fuerte disminución en los últimos quince años (por lo menos desde 1963) después de haber presentado una tendencia levemente ascendente en el período 1956-1962. Esta disminución fue especialmente importante en el período 1963-1967 (véase el cuadro 1). Por otro lado, hay indicios de que la proporción de personas que percibe hasta un salario mínimo disminuyó en el período 1965-1968, pero se mantuvo constante o tendió a aumentar levemente entre 1969 y 1971 (Bacha y Taylor, 1977). Sin embargo, la importancia de la política de salarios mínimos en la evolución de los salarios en general puede ser apreciada en el mismo cuadro 1, a través de la evolución del índice de salarios de los sindicatos que aparecen en las columnas 2 y 3 como también por la evidencia planteada

Cuadro 1

BRASIL: INDICE DEL SALARIO MINIMO REAL Y DE LOS
SALARIOS REALES PROMEDIO DE OBREROS SINDICALIZADOS,
1952-1976

Años	<i>Índice del salario mínimo real medio en Río de Janeiro Base 1952=100</i> (1)	<i>Índice salarial de sindicaliza- dos 1965=98</i> (2)	<i>Índice de salarios reales promedio 18 sindicatos 1960=100</i> (3)
1952	100	--	
1953	88	--	
1954	108	--	
1955	116	--	
1956	119	--	
1957	131	--	98
1958	114	--	103
1959	130	--	94
1960	115	--	100
1961	132	--	105
1962	120	--	105
1963	110	--	107
1964	111	--	103
1965	103	98	98
1966	95	90	92
1967	91	83	89
1968	92	84	92
1969	89	86	94
1970	86	86	95
1971	87	88	98
1972	89	92	102
1973	92	96	107
1974	88	94	107
1975	93	--	--
1976	92	--	--

Fuente: (1) Súplicy (1977), p. 102; (2) Bacha y Taylor (1977), p. 34 a base de datos del Ministerio del Trabajo de Brasil; (3) Bacha y Taylor (1977), p. 34, a base estimaciones del DIEESE, São Paulo.

por Bacha y Taylor (1977), de que la elasticidad de la mediana de los salarios en el sector manufacturero de Río de Janeiro con respecto al salario mínimo fue de aproximadamente 0.5 en el período 1952-1975 (*op. cit.*, p. 40).²⁸

b) *Evolución de los salarios de diversas categorías de trabajadores*

La disminución del salario real de las categorías de menor remuneración que reflejan las cifras mencionadas frente al aumento del salario medio, constituyen un indicador inequívoco de la apertura del grado de dispersión de las remuneraciones en años recientes. Otros estudios permiten comparar la evolución del salario real de diversas categorías de trabajadores. El cuadro 2, basado en cifras de Suplicy (1977), contiene el índice de los salarios reales de diversas categorías de trabajadores y de gerentes en la industria de São Paulo. Se observa allí como el crecimiento medio de los salarios de trabajadores de los peldaños inferiores fue muchísimo menor que el de las categorías superiores. Estas, a su vez, se han incrementado menos que la remuneración de los gerentes (véanse los cuadros 2 y 3). Los índices para obreros de la construcción civil asimismo señalan la misma tendencia observada en la industria (cuadro 3).

Así pues, las remuneraciones de un gerente general de la industria manufacturera han llegado a ser, en 1975, 162 veces mayores que las de un ayudante en la construcción civil cuando la relación,

²⁸ Como lo expresan los autores ésta es una relación altamente significativa dado que "desde 1965, los obreros que reciben menos que el salario mínimo no llegan a constituir el 40% de la fuerza de trabajo en el sector manufacturero de Río de Janeiro" (*op. cit.*, p. 40).

en 1969, era de 65 veces (Suplicy, 1977).

Por otro lado Wells (1975), al analizar los coeficientes de Gini de distribución de remuneraciones, y según fuentes distintas de las ya mencionadas, llega a la conclusión de que el proceso de concentración de los salarios en el período 1966-1972 puede observarse tanto en la industria como en el comercio y en los servicios.²⁹ Los datos correspondientes a los años 1959-1965, por el contrario, tienden al mantenimiento de la estructura de distribución de las remuneraciones.

c) *Las remuneraciones según el tamaño de las empresas*

Bacha (1975) analizó especialmente la evolución del salario de trabajadores y gerentes en grandes empresas durante el período 1966-1972; y su conclusión es que, indudablemente, se ha producido una ampliación en el abanico de remuneraciones en estas industrias: los salarios del personal no calificado (ayudantes) bajaron en términos reales durante el período mientras el promedio de los trabajadores logró mejoras reales de 2.3% por año y los gerentes 8.1%.

Estas cifras estarían indicando que, por lo menos en el período analizado, las grandes empresas han adoptado como política de remuneraciones algunas prácticas que se ajustan a la teoría de segmentación del mercado de trabajo; han participado ampliamente en lo que antes

²⁹ Hay otros indicadores de dicha evolución; así Hoffman (1975), estimó los coeficientes de Gini para los ocupados en la industria de transformación, distinguiendo a los administrativos de los obreros en 1966, 1968 y 1969, de donde concluye que el crecimiento del índice relativo al primer grupo fue sustancialmente mayor que el relativo al segundo.

Cuadro 2

**SÃO PAULO: INDICES DE SALARIOS REALES PARA DIVERSAS
CATEGORIAS DE TRABAJADORES, 1968-1975**

<i>Categorías</i>	<i>1968</i>	<i>1969</i>	<i>1970</i>	<i>1971</i>	<i>1972</i>	<i>1973</i>	<i>1974</i>	<i>1975</i>
Salarios bajos (promedio 27 posiciones)		100	106	110	107	107	110	116
Salarios medios (promedio 28 posiciones)		100	109	114	120	123	132	135
Sueldos medios (promedio 20 posiciones)		100	105	117	128	129	133	142
Sueldos altos (promedio 24 posiciones)	98	100	118	127	136	142	150	163
Sueldos muy altos (promedio 5 posiciones)		100	123	128	137	148	148	182
Algunas categorías de gerentes:								
Gerente General		100	124	122	127	151	151	187
Gerente Financiero		100	134	140	153	170	159	200
Gerente División		100	147	131	127	145	179	205
Tesorero		100	104	126	135	160	138	187
Contralores		100	104	130	134	154	122	161

Fuente: Diversas encuestas salariales citadas por Suplicy (1977), pp. 74 y 75.

se llamó el 'mercado secundario de trabajo' para algunas tareas específicas, aprovechando la existencia de abundante mano de obra no calificada muy barata y diversificando notoriamente su estructura de remuneraciones. Ello significó, desde luego, operar con elevados índices de rotación del personal en estas tareas específicas para las cuales contrataban ma-

no de obra no calificada con bajísimos salarios.

Esta característica del comportamiento de las grandes empresas en relación al mercado de trabajo del personal no calificado está descrita por Morley, Barbosa y de Souza (1977); estos autores trataron de encontrar pruebas de la existencia del mercado 'interno' de trabajo

Cuadro 3

SÃO PAULO: INDICE DEL SALARIO POR HORA EN LA
CONSTRUCCION CIVIL 1969-1975

Años	Carpintero	Maestro de obra	Albañil	Pintor	Ayudante
1969	100	100	100	100	100
1970	102	95	97	97	97
1971	95	94	100	102	95
1972	95	124	94	94	97
1973	111	159	108	102	106
1974	108	172	109	112	130
1975	109	232	105	112	133

Fuente: Suplicy (1977), p. 76.

en empresas de São Paulo y pudieron identificarlas en general para los obreros calificados y los niveles burocráticos. Sin embargo, advierten que "... En el Brasil, los trabajadores manuales parecen tener limitadas posibilidades de ascenso dentro de las empresas, lo que es otra manera de decir que los mercados de trabajo para las ocupaciones menos calificadas son relativamente abiertos" (*op. cit.*, p. 19).³⁰

La información disponible acerca de los salarios medios permite avanzar algo en el sentido de identificar comportamientos distintos en los niveles salariales según tamaño de empresa. Los salarios medios de los obreros de la industria de transformación en 1969 analizados según el tamaño de los establecimientos, presentan algunas características que a *grosso modo* son comunes a todas las

ramas industriales, independientemente de tomar los datos agregados para el caso de Brasil o sólo para el del Gran São Paulo. Así, confirmando lo que es regla general en la industria, los salarios medios de obreros aumentan con el tamaño de la empresa y con el nivel de producto por hombre ocupado. Sin embargo, más interesante es observar que los coeficientes de variación de los salarios medios de obreros de cada estrato de tamaño según ramas industriales (dos dígitos) son, en general, menores que los coeficientes observados al considerar cada rama dentro de los diez estratos de tamaño (véase el cuadro 4).³¹

Las cifras estarían indicando una cierta homogeneidad del comportamiento del salario medio por tamaño mayor que la que se observa según ramas, a pesar de la estructura sindical a que se hizo referencia antes. Una parte de la explicación del comportamiento anotado

³⁰ Es posible, sin embargo, que aun así puedan observarse algunas diferencias en la evolución del ingreso y en los índices de rotación de personal no calificado entre pequeñas y grandes empresas. Tales diferencias deberían ser, sin embargo, muchísimo menores que en otras categorías de trabajadores. Como se carece de una comprobación empírica al respecto, no puede emitirse todavía un juicio definitivo.

³¹ Esta característica se mantiene aun modificando el criterio de clasificación de los tamaños (personas ocupadas en vez de valor de la producción) y aun si se restringe el análisis sólo al área del "Gran São Paulo" en vez de tomar el conjunto del Brasil.

Cuadro 4

**BRASIL: COEFICIENTES DE VARIACION DE LOS SALARIOS MEDIOS
DEL PERSONAL OCUPADO EN LA PRODUCCION DE LA
INDUSTRIA MANUFACTURERA, 1969**

<i>Coefficientes de variación de los salarios medios por tamaño según valor de la producción (1 000 cruzeiros de 1969)</i>				<i>Coefficientes de variación de los salarios medios según ramas de la producción</i>		
					Minerales no metálicos	40
					Metalurgia	38
					Mecánica	38
					Materiales eléctricos y comunicaciones	32
1)	Menos	de	10	—	Material de transporte	53
2)	10	—	50	25	Madera	29
3)	50	—	100	19	Muebles	33
4)	100	—	200	17	Papel y cartón	41
5)	200	—	500	19	Caucho	49
6)	500	—	1 000	21	Cuero, piel y similares	36
7)	1 000	—	2 000	25	Química	61
8)	2 000	—	5 000	21	Productos farmacéuticos y medicamentos	38
9)	5 000	—	10 000	26	Productos perfumería, jabones y velas	44
10)	10 000	y más		29	Productos plásticos	31
	Promedio simple			22	Textil	38
					Vestido, calzado y similares	23
					Productos alimenticios	41
					Bebidas	53
					Tabaco	68
					Imprentas y editoriales	50
					Diversas	47
					Promedio simple	42

Fuente: Elaboración a partir de datos publicados por IBGE, *Produção Industrial 1969*, Río de Janeiro, IBGE, 1971.

se debe a la distinta composición de la fuerza de trabajo entre obreros calificados y no calificados y la diferente estructura jerárquica de la producción en establecimientos de diversos tamaños.³² Sin

³² Se podría agregar aquí el problema de la participación de los técnicos de nivel medio y superior vinculados a la producción. Sin embargo, dado el peso de los obreros, tanto por la magnitud de los salarios como por el número de ocupados, es este un problema menor; lo cual autoriza hablar de salarios de obreros y del

embargo, a la luz de otras evidencias parciales, podría decirse que una parte de las diferencias de salario anotadas podría atribuirse a la existencia de tales mercados internos y a las diferencias de salario que ello implicaría.³³

personal vinculado a la producción como conceptos equivalentes sin cometer serios errores de precisión.

³³ Baltar (1977), trabajando con información más desagregada, arriba a una conclusión

Infortunadamente, la información disponible no permite ir mucho más allá en la identificación del comportamiento de las empresas de distintos tamaños en el mercado de trabajo. De todos modos dos hechos merecerían un tratamiento más profundo desde el punto de vista empírico: la rotación de la mano de obra según tamaño de la empresa y grado de

aparentemente algo distinta. A su juicio, la división del mercado de trabajo por ramas industriales (como una aproximación a la división por grupos sindicales) es el factor que explica las diferencias de salario medio en la industria de transformación más que la productividad de los grupos industriales o el tamaño característico de los establecimientos en cada grupo industrial. (Se define la rama industrial como la desagregación de la industria manufacturera con dos dígitos y a los grupos industriales con cuatro dígitos. El tamaño característico se refiere al tamaño medio ponderado por el valor de producción de los establecimientos en cada grupo industrial). En otras palabras, los salarios medios de la industria responderían en mayor medida al resultado de la acción de la estructura sindical que se proyecta hasta hoy —a pesar de la política oficial—, que a factores introducidos por la evolución reciente de la industria en términos de productividad y crecimiento de las empresas. Es necesario puntualizar, sin embargo, que la contradicción con nuestro planteamiento es sólo aparente. Por una parte, se incorporó en especial en el presente análisis, el funcionamiento de la estructura sindical como uno de los mecanismos que expresa la lucha de los grupos sociales por una mayor participación en el producto. Por otra, el hecho de que los tamaños medios de los establecimientos en cada grupo tengan escaso significado para explicar las variaciones en los salarios medios puede ser sólo una consecuencia de lo anterior (funcionamiento de una estructura sindical arcaica), lo que no significa que *dentro* de cada rama o categoría sindical no existan diferencias en los salarios de los trabajadores derivadas de la acción de los mercados internos y de la mayor posibilidad de los establecimientos más productivos —de mayor tamaño—, de otorgar beneficios adicionales indirectos a sus trabajadores.

calificación; y la comparación de los salarios para diversas categorías de trabajadores según distintos tamaños de empresa dentro de cada rama industrial. Sin embargo, gran parte de las evidencias reunidas en esta sección permite sostener la hipótesis desarrollada en este trabajo como una explicación posible. Especialmente importantes son los datos que aparecen en el cuadro 2, donde las categorías de gerentes se refieren a ocupados en grandes empresas, como también la evolución de los salarios de los no calificados en ese mismo grupo de empresas.

d) *Las remuneraciones dentro del sector público.*

Por la gravitación que tiene el sector público en la economía brasileña y, muy especialmente, en el mercado de trabajo,³⁴ es necesario detenerse siquiera brevemente en el análisis de su comportamiento. Macedo (1974) atribuye gran importancia a la política de remuneraciones del sector público con relación a sus empleados de bajos niveles en el período posterior a 1964. Así, la compresión salarial en estos niveles fue muy apreciable y se cuenta entre uno de los elementos más significativos en el aumento del grado de concentración de las remuneraciones. Por otro lado, la evidencia de que las empresas públicas pagan salarios más altos que las privadas está parcialmente confirmada en otros trabajos de Bacha (Bacha, 1976; Mata y Bacha, 1973). Sin embargo, no hay estudios sistemáticos que permitan corroborar de manera inequívoca este hecho, a pesar de que aparece ampliamente respaldado por lo que en

³⁴ Bacha y Taylor (1977) estiman que dentro de los sectores no agrícolas, el sector público, incluyendo las empresas públicas, absorbe cerca del 50% del empleo total de 'white-collar' (p. 53).

general se estima es la estructura de los salarios en Brasil.

La explicación de este hecho está precisamente en el predominio de las dos primeras tendencias en materia de evolución de salarios que antes se señaló. Las empresas del Estado en el Brasil actúan en sectores muy dinámicos, donde disfrutan de una posición de vanguardia en el mercado que incluso les permite transferir a los precios eventuales aumentos de costos. Ello sin duda incrementa mucho el poder de negociación de los empleados, el que se ve reforzado por la existencia de sindicatos fuertes dada su posición estratégica en la economía. Por

otro lado, la estructura jerárquica y burocrática es aún más necesaria que en el sector privado, justamente como medio de evitar posibles conflictos laborales en sectores que son realmente estratégicos. El hecho de demandar mano de obra altamente calificada y la necesidad de mantener la eficiencia, hace que finalmente la empresa pública no sólo acompañe las tendencias de comportamiento de las empresas privadas sino que también se vea en la necesidad de otorgar beneficios mayores a su personal estratégico como medio de retenerlo frente a la competencia privada.³⁵

V

A modo de conclusión

La idea central que aquí se trató de plantear es que existen mecanismos que inducen a una mayor concentración del ingreso, los que son consecuencia del funcionamiento de la empresa en la actual etapa de 'acumulación concentrada' del capitalismo. Tales mecanismos no sólo son consecuencia de las viejas luchas por la distribución del producto entre capital y trabajo, sino que están especialmente presentes en el proceso de distribución de la masa salarial entre los distintos niveles de trabajadores que intervienen en el proceso productivo o en las funciones burocráticas de la empresa. El patrón de acumulación con creciente participación de las grandes empresas en el producto y no tan creciente en la fuerza de trabajo, favorece un proceso de ampliación del abanico de remuneraciones, especialmente en las grandes empre-

sas, sin que ello comprometa su capacidad de acumulación y crecimiento.

En una economía subdesarrollada este proceso adquiere un carácter más marcado dada la relativa abundancia de mano de obra no calificada, los bajos niveles absolutos de salario para esta categoría y el mayor poder monopólico que disfrutaban las empresas. En el caso especial del Brasil, estos factores *actuaron en una coyuntura extremadamente propicia*, en especial en los últimos quince años, dado el éxito de la política oficial de restringir el crecimiento de los salarios básicos por

³⁵ En un trabajo anterior referido al caso de Chile (Souza, 1971), se observó que el comportamiento de las empresas estatales en su política de remuneraciones no se distinguía del seguido por las empresas privadas del mismo sector en que actuaban aquéllas.

el manejo de la política de salarios mínimos. Así, aprovechando una misma masa salarial en términos reales (o una misma proporción del producto) las empresas pudieron conceder enormes ventajas al personal mejor ubicado en la estructura jerárquica. De este modo se conformó una estructura salarial *altamente diversificada* a través de la cual se dan los mecanismos de promoción internos de las empresas. En otros niveles de estas escalas aparece la competencia de la mano de obra entre empresas, consolidando así la estructura salarial según los grandes sectores antes mencionados (Núcleo Central y Área Periférica). En la medida que se consolida esa estructura, es obvio que es imposible mejorar los salarios en el nivel inferior de la escala sin que se tienda a afectarla en su totalidad, o por lo menos sin encontrar fuerte oposición para hacerlo, debido a los cambios en las posiciones relativas de los diversos grupos sociales que ello implicaría.

Este hecho entraña profundas consecuencias para la política económica. Los economistas brasileños aceptan generalmente que una modificación en la política de salarios mínimos en el sentido de conceder mejoras sustanciales a los trabajadores no calificados, no afectaría al dinamismo del sistema, porque las grandes empresas de los sectores 'de punta' no verían afectada su capacidad de acumulación y expansión, puesto que prácticamente no emplean trabajadores con salario mínimo. En cambio quedarían afectados los sectores que utilizan abundante mano de obra con estos niveles de remuneración, pero ellos carecen de significado desde el punto de vista del dinamismo del sistema.

Pero contrariando esta creencia general, del presente trabajo inferimos que un cambio en la política de salarios míni-

mos tendrá algún efecto sobre *todo* el sistema. En la medida que se concedan aumentos sustanciales del salario mínimo, aparecerán presiones capaces de mover toda la estructura salarial, que si se hiciesen efectivas afectarían la capacidad de acumulación del sistema. Se debe tener en cuenta que la política de contención de los salarios básicos frente a una fuerte expansión de la productividad, adoptada con el objeto de dar un 'respiro' a la capacidad de acumulación del sistema amenazado por alzas generalizadas de salarios derivadas de la presión sindical en los comienzos de los años sesenta, permitió ensanchar el abanico de remuneraciones. Esto contribuyó a la 'paz social' dentro de la empresa, en el sentido de que permitió establecer canales de ascenso económico y social, los que en parte disminuyeron la solidaridad de clase y la posibilidad de conflictos. A partir de ese momento, sin embargo, se tendió a introducir nuevamente inflexibilidad en la estructura de las remuneraciones, de suerte que nuevos aumentos salariales en la base tenderían a comprometer la dinámica del sistema como ocurrió a comienzos de los años sesenta, o a producir efectos inflacionarios por la eventual transferencia de costos a precios derivada de la estructura concentrada del mercado. La única posibilidad de evitarlo dentro del esquema de análisis aquí planteado, sería alterar los parámetros de funcionamiento del mercado de trabajo en el sentido de lograr reducir las diferencias en las tasas de crecimiento de los salarios de los distintos grupos o reducir los márgenes de ganancia. En cualquiera de los dos casos, sin embargo, la solución económica requiere necesariamente una definición política que será la resultante de la puja de los distintos grupos sociales por mantener o alterar su posición en la escala socioeconómica.

Bibliografía

- Alexander, A., "Income, Experience, and the Structure of Internal Labor Markets", en *Quarterly Journal of Economics*, LXXXVIII, (1), Cambridge, Mass., Harvard University, feb. 1974, pp. 63-85.
- Averitt, R., *The Dual Economy. The Dynamics of American Industry Structure*, W.W. Morton and Co., Inc., 1968.
- Bacha, E., "Hierarquia e remuneração gerencial", en R. Tolipan y A.C. Tinelli (eds.), *A controversia sobre distribuição de renda e desenvolvimento*, Río de Janeiro, Ed. Zahar, 1975, pp. 124-155.
- Bacha, E., y Taylor, L., *Brazilian Income Distribution in the 1960's: Facts, Model Results and the Controversy*, Cambridge, Mass., Harvard University, 1977 (mimeografiado).
- Baltar, Paulo E. de Andrade, *Diferencias de salario e produtividade na estrutura industrial brasileira (1970)*, Campinas, Universidade Estadual de Campinas, 1977 (tesis mimeografiada).
- Belluzzo, L. Gonzaga de Mello, "Distribuição de renda: Uma visão da controversia", en R. Tolipan y A.C. Tinelli (eds.), *A controversia sobre distribuição de renda e desenvolvimento*, Río de Janeiro, Ed. Zahar, 1975.
- Bluestone, B., "The Tripartite Economic Labour Market and the Working Poor", en *Poverty and Human Resources*, julio-agosto, 1970.
- Bluestone, B., Murphy, M. y Stevenson, M., *Low Wages and the Working Poor*, Michigan, Ann Arbor Publishers, 1973.
- Buchele, R., *Jobs and Workers: A Labour Market Segmentation Perspective on the Work Experience of Young Men*, Cambridge, Mass., Harvard University, 1975 (tesis).
- Cain, G., "The Challenge of Segmented Labour Market Theories to Orthodox Theory: A Survey", en *Journal of Economic Literature*, 14 (4), Menasha, Wis., American Economic Association, diciembre, 1976.
- CEPAL, *Tendencias y proyecciones a largo plazo del desarrollo económico de América Latina*, Santiago, CEPAL, 1977, (E/CEPAL/1027).
- Daubigney, J.P., Fizaine, F. y Silvestre, J.J., "Les différences de salaires entre entreprises. Etude microéconomique", en *Revue Economique*, XXII (2), París, Lib. A. Colin, marzo 1971, pp. 214-247.
- Doeringer, P. y Fiore, M., *Internal Labour Market and Manpower Analysis*, Lexington, Mass., D.C. Heath and Co., 1971.
- Edwards, R., Reich M. y Gordon, D., *Labour Market Segmentation*, Lexington, Mass., D.C. Heath and Co., 1975.
- Edwards, R., *The Great Transformation Inside the Firm. Conflict and Control in the Reorganization of the Labour Process in the XX Century*, Princeton, Institute for Advanced Study, 1977, (mimeografiado).
- Edwards, R., Reich, M. y Weisskopf, T., *The Capitalist System*, New Jersey, Prentice-Hall Inc. y Englewoods Cliffs, 1978.
- Fajnzylber, F., *Sistema industrial y exportación de manufacturas*, Río de Janeiro, CEPAL, 1970.
- Faria, V., *The Employment Performance of the Brazilian Economy* (cap. V, de la tesis doctoral presentada a la Universidad de Harvard), 1976.
- Fields, G., *More on Changing Income Distribution and Economic Development in Brazil*, Connecticut, Yale University, Economic Growth Center, (Center Discussion Paper 244), 1976.
- Fishlow, A., "A distribuição de renda no Brasil" en R. Tolipan y A.C. Tinelli (eds.), *A controversia sobre distribuição de renda e desenvolvimento*, Río de Janeiro, Ed. Zahar, 1975, pp. 159-189.
- Gordon, D., *Class Productivity and the Ghetto: A Study of Labour Market Stratification*, Cambridge, Mass., Harvard University, 1971 (tesis inédita).
- Gordon, D., *Theories of Poverty and Underemployment*, Massachusetts, Lexington Books, 1972 (cap. I).
- Harrison, B., *Education, Training and the Urban Ghetto*, Baltimore, The John Hopkins University Press, 1972.
- Hirschman, A., "The Political Economy of Import Substituting Industrialization in Latin America", en *The Quarterly Journal of Economics*, 82, Cambridge, Mass., Harvard University Press, febrero 1968, pp. 2-32. También en Hirschman, A., *A Bias for Hope*, Connecticut, Yale University Press, 1971.
- Hoffman, G., *Desemprego e subemprego no Brasil*, São Paulo, Editora Atica, 1977.

- Hoffman, R., "Tendencias da distribuição de renda no Brasil e sus relações com o desenvolvimento econômico" en R. Tolipan y A.C. Tinelli (eds.), *A controversia sobre distribuição de renda e desenvolvimento*, Rio de Janeiro, Ed. Zahar, 1975, pp. 105-123.
- Langoni, C., *Distribuição de renda e desenvolvimento econômico do Brasil*, Rio de Janeiro, Ed. Expressão e Cultura, 1973.
- Macedo, R., *A Critical Review of the Relations Between the Post 1964 Wage Policy and the Worsening of the Brazilian Size Income Distribution in the Sixties*, São Paulo, IPE, Universidad de São Paulo, 1975 (mimeografiado).
- Malan, P. y Wells, J., "Distribuição de renda e desenvolvimento econômico do Brasil", en R. Tolipan y A.C. Tinelli (eds.), *op. cit.*
- Maltese, F., "Notes for a Study of the Automobile Industry", en R. Edwards, M. Reich y D. Gordon, *op. cit.*
- Mata, Milton da y Bacha, E., "Emprego e salarios na industria de transformação 1949-1969", en *Pesquisa e planejamento econômico*, Rio de Janeiro, Instituto de Planejamento Econômico e Social (IPEA), 1972.
- Morley, S., Barbosa, M. y Souza, M.C., *Evidence on the Internal Labour Market During a Process of Rapid Economic Growth*, 1977 (mimeografiado).
- Oster, G., *An Empirical Test of the Theory of the Dual Economy*, Nueva York, The State University of New York, 1975 (tesis).
- Pinto, A., "Concentración del progreso técnico y de sus frutos en el desarrollo latinoamericano", en *El Trimestre Económico*, México, XXXII (125), enero-marzo, 1965.
- Pinto, A., "Naturaleza e implicaciones de la heterogeneidad estructural de la América Latina", en *El Trimestre Económico*, México, XXXVII (145), enero-marzo, 1970.
- Pinto, A., "El desarrollo reciente de América Latina", en *El Trimestre Económico*, México, XXXVIII (150), abril-junio, 1971.
- Piore, M., "Notes for a Theory of Labour Market Stratification", en R. Edwards, M. Reich y D. Gordon, *op. cit.*
- PREALC, *Políticas de empleo en América Latina*, Santiago de Chile, PREALC, 1974.
- PREALC, *Situación y perspectivas del empleo en El Salvador*, Santiago de Chile, PREALC, 1975.
- PREALC, *El problema del empleo en América Latina: Situación, perspectivas y políticas*, Santiago de Chile, PREALC, 1976.
- Rosenberg, S., *The Dual Labour Market: Its Existence and Consequences*, Berkeley, University of California, 1975 (tesis inédita).
- Rosenberg, S., *Turnover and the Dual Labour Market*, 1976 (mimeografiado).
- Serra, J., "A reconcentração de renda, justificações, explicações, duvidas", en R. Tolipan y A.C. Tinelli (eds.), *op. cit.*
- Silvestre, J.J., "Les disparités de salaires, présentation théorique" en *Revue Economique*, XXII (2), París, Lib. A. Colin, marzo 1971, pp. 193-213.
- Singer, P., "Desenvolvimento e repartição de renda no Brasil" en R. Tolipan y A.C. Tinelli (eds.), *op. cit.*
- Souza, P.R., "Disparidades de sueldos y salarios: Causas y proyecciones", en *Panorama Económico* (262), Santiago de Chile, julio 1971.
- Souza, P.R. y Tokman, V.E., "Características y funcionamiento del sector informal: El caso de Paraguay", en *Revista Paraguaya de Sociología*, Asunción, (31), Centro Paraguayo de Estudios Sociológicos, septiembre-diciembre, 1974.
- Souza, P.R. y Tokman, V.E., "El sector informal urbano en América Latina", en *Revista Internacional del Trabajo*, CXIV (3), noviembre-diciembre, 1976.
- Souza, P.R. y Tokman, V.E., *Distribución del ingreso, pobreza y empleo en áreas urbanas*, Santiago de Chile, PREALC, 1977.
- Stone, K., "The Origins of Job Structures in the Steel Industry", en D. Edwards, M. Reich y D. Gordon, *op. cit.*
- Suplicy, E., *Política econômica brasileira e internacional*, Petrópolis, Vozes, 1977.
- Tavares, M.C., "Auge y declinación del proceso de sustitución de importaciones en el Brasil", en *Boletín Económico de América Latina*, IX (1), marzo, 1964.
- Tavares, M.C. y Serra, J., "Más allá del estancamiento. Una discusión sobre el estilo de desarrollo reciente del Brasil", en *El Trimestre Económico*, México, XXXVIII (152), octubre-diciembre, 1971.
- Thurow, L., *Generating Inequality*, Nueva York, Basic Books Inc., 1975.
- Tokman, V.E., *La dinámica del mercado de trabajo urbano: El sector informal urbano en América Latina*, Santiago, PREALC, 1977.
- Tokman, V.E., "Las relaciones entre los sectores formal e informal. Una exploración sobre su naturaleza", en este mismo número de la *Revista*.

- Tolipan, R. y Tinelli, A.C. (eds.), *A controversia sobre distribuição de renda e desenvolvimento*, Río de Janeiro, Ed. Zahar, 1975.
- Victorisz, T. y Harrison, B., "Labour Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development", en *American Economic Review*, Menasha, Wis., American Economic Association, LXIII (2), mayo, 1973, pp. 366-376.
- Wachtel, H., "Capitalism and Poverty in America: Paradox or Contradiction?", en *American Economic Review*, LXII (2), Menasha, Wis., American Economic Association, mayo, 1972, pp. 187-194.
- Wachtel, H. y Betsey, Ch., "Employment at Low Wages", en *Review of Economic Statistics*, LIV (2), Cambridge, Mass., Harvard University Press, mayo 1972, pp. 121-129.
- Wells, J., "Distribuição de rendimentos, crescimento e a estrutura de demanda no Brasil na década de 60", en R. Tolipan y A.C. Tinelli (eds.), *op. cit.*