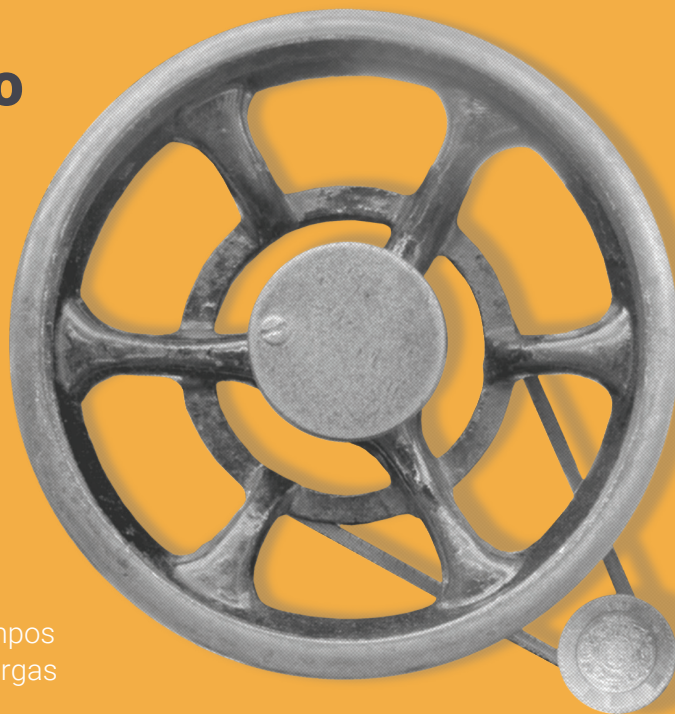


LA DÉCADA COVID
EN MÉXICO

Los desafíos
de la pandemia
desde las ciencias sociales
y las humanidades

**El mundo
del trabajo
y el ingreso**



Rolando Cordera Campos
Armando Sánchez Vargas
Enrique Provencio
(Coordinadores)



Catalogación en la publicación UNAM. Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales de Información

Nombres: Cordera Campos, Rolando, editor. | Sánchez Vargas, Armando, editor. | Provencio, Enrique, editor.

Título: El mundo del trabajo y el ingreso / coordinadores, Rolando Cordera Campos, Armando Sánchez Vargas y Enrique Provencio.

Descripción: Primera edición. | Ciudad de México : Universidad Nacional Autónoma de México, Coordinación de Humanidades, Programa Universitario de Estudios del Desarrollo : Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas, 2023. | Serie: La década COVID en México : los desafíos de la pandemia desde las ciencias sociales y las humanidades ; tomo 2.

Identificadores: LIBRUNAM 2198741 (impreso) | LIBRUNAM 2198745 (libro electrónico) | ISBN 9786073072502 (impreso) | ISBN 9786073072519 (libro electrónico).

Temas: Mercado de trabajo -- México. | Ingresos -- México. | Mano de obra -- Oferta -- México. | Pandemia de COVID-19, 2020- -- Aspectos económicos. | Economía -- México -- 2020- .

Clasificación: LCC HD5731.A6.M848 2023 | LCC HD5731.A6 (libro electrónico) | DDC 331.120972 —dc23

Este libro fue sometido a un proceso de dictaminación por pares académicos expertos y cuenta con el aval de los Comités Editoriales del Instituto de Investigaciones Económicas y el Programa Universitario de Estudios del Desarrollo de la Universidad Nacional Autónoma de México para su publicación.

Imagen de forros y apoyo gráfico: Nayatzin Garrido Franco

Gestión editorial: Aracely Loza Pineda y Ana Lizbet Sánchez Vela

Primera edición: 2023

D. R. © 2023 Universidad Nacional Autónoma de México
Ciudad Universitaria, alcaldía Coyoacán, 04510, Ciudad de México

Instituto de Investigaciones Económicas
Circuito Mario de la Cueva, Ciudad de la Investigación en Humanidades,
Ciudad Universitaria, alcaldía Coyoacán, 04510, Ciudad de México
<http://www.iiec.unam.mx>

Programa Universitario de Estudios del Desarrollo
Planta baja del antiguo edificio Unidad de Posgrado, costado sur de la Torre II Humanidades, Ciudad Universitaria, alcaldía Coyoacán, 04510, Ciudad de México
<http://pued.unam.mx>

ELECTRÓNICOS:

ISBN (Volumen): 978-607-30-7251-9 Título: El mundo del trabajo y el ingreso
ISBN (Obra completa): 978-607-30-6883-3 Título: La década COVID en México

IMPRESOS:

ISBN (Volumen): 978-607-30-7250-2 Título: El mundo del trabajo y el ingreso
ISBN (Obra completa): 978-607-30-6843-7 Título: La década COVID en México

Esta edición y sus características son propiedad de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales

Impreso y hecho en México

Contenido

Presentación	11
<i>Enrique Graue Wiechers</i>	
Prólogo	13
<i>Guadalupe Valencia García</i>	
<i>Leonardo Lomelí Vanegas</i>	
<i>Néstor Martínez Cristo</i>	
Introducción: El mundo del trabajo y el ingreso	21
<i>Rolando Cordera Campos</i>	
<i>Armando Sánchez Vargas</i>	
<i>Enrique Provencio</i>	
1 Perspectiva general del comportamiento del empleo	27
<i>Norma Samaniego</i>	
2 El impacto de la COVID-19 en la oferta de trabajo de la población joven en la Ciudad de México: un análisis de cohortes	71
<i>Armando Sánchez Vargas</i>	
<i>Verónica Villarespe</i>	
3 Tecnología y empleo en la década de la COVID-19 (2021-2030)	101
<i>Claudia Schatan</i>	
4 La reforma laboral y el sindicalismo mexicano en los años de la COVID-19: situación actual y perspectivas	125
<i>Saúl Escobar</i>	

5	COVID-19 y Trabajo Decente	165
	<i>Clemente Ruíz</i> <i>Joaquin Sánchez</i>	
6	Perspectiva demográfica y empleo	189
	<i>Karina Videgain</i>	
7	Desaceleración económica y su impacto en la productividad y salarios en México de frente a la COVID-19	235
	<i>Eufemia Basilio</i>	
8	Pobreza y empleo en México: algunos desafíos	259
	<i>Héctor Nájera</i>	
9	Empleo y Seguridad Social	281
	<i>Berenice Ramírez</i>	
10	Condiciones del empleo formal y de la informalidad laboral ante la pandemia	319
	<i>Jesuswaldo Martínez</i>	
11	Dinámica del empleo en las regiones de México	353
	<i>Adolfo Sánchez</i>	

Desaceleración económica y su impacto en la productividad y salarios en México de frente a la COVID-19

7

Eufemia Basilio

Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM

INTRODUCCIÓN¹

En México, el Estado y la política fiscal jugaron un papel fundamental en la estrategia de crecimiento económico, en la época de desarrollo estabilizador, hasta finales de la década de 1970. Bajo una estructura financiera regulada, el gasto público se convirtió en el factor determinante y dinámico del proceso de industrialización que se inició a mediados de la década de 1930. Resultado de ello fue el crecimiento sostenido del producto, acompañado de estabilidad financiera, cambiaria y de precios².

A partir de 1982 al liberalizarse la economía y disminuirse la participación estatal por la implementación de políticas de corte ortodoxo³ la economía

1 Este capítulo se realizó en el marco del proyecto PAPIIT (IN301820) “Coordinación de política fiscal, monetaria y financiera para el desarrollo económico de América Latina”.

2 El dinamismo del gasto público deficitario influyó en la configuración de expectativas de alta rentabilidad, las cuales se reflejaron en el efecto multiplicador y de «arrastre» de este sobre la inversión privada. Bajo esta estrategia, el manejo contracíclico de la política fiscal, esto es, incremento del gasto público deficitario en épocas recesivas y reducción en etapas de auge (Ortiz, 2003); el gasto público total mantuvo una tendencia complementaria al comportamiento del gasto privado total.

3 En general, las recomendaciones del lado de la nueva macroeconomía clásica, giran

dejó de crecer y los desequilibrios estructurales de la economía se profundizaron. En un contexto macroeconómico marcado por fuertes desajustes, la nueva estrategia económica instrumentada a partir de 1983 se basó en la redefinición del papel del Estado en la economía y la transformación de una economía regulada y protegida a una abierta y orientada al mercado. La combinación de políticas fiscal y monetarias contractivas condujo a una fuerte caída en la demanda agregada para contener el crecimiento en los precios. Es entonces, a partir de la década de 1980 y hasta nuestros días, que México ha vivido una desaceleración continua que ha impactado en el Producto Interno Bruto (PIB), la inversión, la productividad y los salarios, que se ha acrecentado a raíz de la pandemia derivada de la COVID-19. A la par de esto, se ha incrementado el nivel del desempleo, en las economías de todo el mundo, pero de manera particular en América Latina y México, que es el caso que nos ocupa. A ello no podemos atribuirle una sola causa, como en este caso pudiera ser la pandemia, esta situación ha sido un problema desde el abandono del papel activo del Estado y la implementación de políticas procíclicas en el país, como ya se mencionó.

Si nos situamos en el marco macroeconómico, encontraremos que el problema apunta hacia la insuficiencia de la demanda, las distorsiones en el crecimiento de la capacidad productiva o diversos factores institucionales como factores clave del problema. Del lado microeconómico, el interés se ha centrado en el papel de los trabajadores en el proceso de negociación de los salarios. De acuerdo a ello, el papel de los trabajadores conduce no solo a presiones alcistas sobre los salarios, sino también a otras rigideces no deseadas en el mercado de trabajo (Pou, 1996).

En este capítulo se hará un análisis de los enfoques convencional y heterodoxo de la relación entre productividad y salarios, para poder así fijar una postura, posteriormente en la segunda parte se revisará la evidencia empí-

en torno al efecto nocivo que de acuerdo con ellos genera una política fiscal activa, por lo que abogan por la eliminación de la participación estatal, concretamente se refieren a la desaparición de las empresas públicas y un menor gasto público, para evitar una expansión de la demanda agregada por arriba de la oferta de equilibrio que genere inflación y desplazamiento de la inversión privada.

rica de la relación entre salarios y productividad en el caso de México para el periodo 1990-2020.

SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA

En la teoría económica existen diversas explicaciones para relacionar la productividad laboral con los salarios reales, mismas que pueden dividirse en dos: por un lado, la teoría ortodoxa que intenta explicar los cambios de los salarios reales por cambios en la productividad del trabajo, y otras teorías alternativas que revierten la causalidad explicando los cambios de la productividad del trabajo como el resultado de cambios en los salarios reales, las cuales revisaremos en este apartado. Diferenciándose estas teorías además de la causalidad, por los mecanismos que la explican.

El enfoque Ortodoxo

De acuerdo a diversas teorías, el salario está directamente relacionado con la productividad del factor trabajo. Esta relación se ha manejado desde la teoría convencional, que establece una asociación directa entre ambas variables, al afirmar que el “salario real está dado por la productividad marginal del trabajo; esto es, la compensación de los trabajadores refleja el valor de los bienes y servicios que producen” (Peñaloza, 2019), así, el pago de los factores está gobernado por la productividad, contrastando este enfoque con el heterodoxo y la evidencia empírica de la mayoría de países en desarrollo.

En el modelo neoclásico ortodoxo del mercado de trabajo, el salario real ajustado por el incremento de precios que percibe un trabajador adicional por unidad de tiempo, medido en unidades de producción, debe ser igual a la cantidad real de producto que el trabajador genera en ese tiempo, es decir, a su participación en el valor agregado total.

Desde esta lógica, el salario real se ajustará a cambios en la productividad marginal del trabajo y solo aumentos en la productividad del trabajo

justificarán incrementos en el salario. Así, de acuerdo a este análisis, el salario real debería ser regulado a la baja en la medida que la productividad marginal del trabajo disminuye, para ello, en un mundo de creciente comercio global, mantener los salarios reales bajo vigilancia y ligados a incrementos en la productividad es fundamental para conservar la competitividad internacional.

Y es que, desde el punto de vista neoclásico, se han analizado diversos factores a lo largo del tiempo para explicar las variaciones en la productividad del trabajo. Smith destacaba ya, en 1776, el papel preponderante que jugaba la división del trabajo en el sistema de la libre empresa. Por su parte, David Ricardo (1817) y Marx (1867) dejaron ver la importancia de la maquinaria. La teoría neoclásica tomó en su análisis otros aspectos como los efectos que pudieran tener los cambios en el precio relativo de los factores de producción en el capital y el trabajo. La adquisición de nuevos conocimientos, la inversión en equipos de nueva generación, la acumulación de habilidades y capital humano, así como las tecnologías de la información, eran considerados como factores que inciden contundentemente en la productividad laboral. Kaldor (1961), por su parte, hace constar en sus análisis la participación de los salarios en el producto nacional que supone una relación de largo plazo entre la productividad laboral y el salario real (Vera, 2021).

De igual modo, la teoría microeconómica ortodoxa fue de las primeras en establecer una relación entre salarios y productividad, asumiendo que, dados el estado de la tecnología, el precio de los insumos y el precio de mercado del bien, la relación entre los salarios y la productividad se da a través de la curva de la demanda de trabajo. Basándose este en los primeros estudios de Clark (1899), desarrollados en su libro *The distribution of wealth*, donde afirma que, en condiciones de competencia perfecta, los salarios tienden a igualarse al producto, así, sostiene que el principio de la productividad marginal determina los salarios. Desde esta lógica, y asumiendo una posición de desequilibrio, cuando la productividad marginal del trabajo es mayor al salario real, las empresas considerarían rentable contratar más mano de obra y pondrían frenos al alza sobre el salario, y en su caso a la baja sobre la productividad laboral por los rendimientos decrecientes. Por el contrario, si la productividad marginal es menor al salario, a las empresas les será conveniente maximizar

su beneficio si disminuyen la contratación de mano de obra, presionando a la baja del salario y al alza la productividad marginal, tendiendo este mecanismo siempre al equilibrio (Ferguson y Gould, 1980).

De tal manera que, desde el punto de vista ortodoxo, la relación establecida entre salarios y productividad ha derivado en una correspondencia donde los salarios están regidos por la productividad laboral. Entre las implicaciones que esto trae consigo, está la idea de que no es posible aumentar el salario sin afectar negativamente el nivel de empleo, si no van ligados con un aumento previo en la productividad laboral. Una de las ideas más relevantes que se desprenden de esta visión es la imposibilidad de propiciar aumentos salariales que no afecten negativamente el nivel de empleo, si no están ligados a incrementos previos en la productividad laboral, esto entre otras cosas, para mantener la competitividad internacional.

Teorías heterodoxas alternativas

Como se dijo, aparte de la corriente ortodoxa, existen enfoques alternativos a este del lado heterodoxo, que invierten la causalidad entre la productividad laboral y los salarios, enfoques que han surgido de manera más reciente que los ortodoxos y de manera abundante, dada la evidencia empírica que refuerza la idea de que la causalidad es inversa a la que señalan los ortodoxos. Las teorías alternativas señalan que incrementos o reducciones en los salarios reales son los que tienen un impacto positivo o negativo en la productividad del trabajo. Para estas teorías, cambios en el salario pueden causar, a su vez, cambios en el esfuerzo de los trabajadores en las empresas, cambios en el costo relativo de los factores que hacen cambiar la mezcla de trabajo y capital, estímulos a la inversión en capital, a cambios tecnológicos, y variaciones en la demanda que inciden en el acervo de innovaciones (Pou, 1996), en el presente apartado trataremos de abordar la mayoría de estas teorías

En primer lugar, se tiene a Storm y Naastepad (2007), quienes critican la teoría del «salario eficiencia», que afirma que la productividad laboral dependerá positivamente de los salarios, al incrementarse el trabajo de los emplea-

dos ante un mayor costo de oportunidad por una posible pérdida de empleo. Esto ocurre cuando el empeño de un trabajador se ve influenciado por el temor de ser despedido, o por el incentivo de ser promovido (Gordon, 1987). Otras posturas como la de Weisskopf et al., (1983) afirman que los aumentos en el salario generarán que los trabajadores hagan un esfuerzo mayor y tengan más cooperación entre ellos, ya que se ven incentivados ante el incremento salarial, lo cual, a su vez, se verá reflejado en una mayor productividad. Además, al aumentar el salario incentivando a los empleados, se reducen también las posibilidades de que los trabajadores dejen el empleo, dando lugar a una menor rotación de personal y permitiendo que el personal más productivo y con más experiencia permanezca en la empresa. Aunque hay que tener en cuenta que en este modelo el esfuerzo marginal es decreciente al salario, lo cual disminuye el impacto del aumento salarial y podría llevar a los empresarios a buscar un salario óptimo que logre minimizar las horas de trabajo eficiente.

Lo anterior sugiere que, cuando los trabajadores reciben un salario mínimo más alto, los empresarios conservarán más fácilmente a su fuerza de trabajo, lo cual, a su vez, permitirá a los trabajadores continuar la formación laboral que les permitirá ser más productivos con el tiempo.

Por su parte, Soo Khoon (2009) señala que un efecto económico de salario-eficiencia ocurre cuando al aumentar los salarios se reducen las probabilidades de que los trabajadores renuncien, lo cual permite a las firmas retener capital humano más experimentado y productivo en la organización. Desde esta postura, se estima que cuando las empresas y empleados operan en condiciones de equidad, un incremento en los salarios reales generará un efecto positivo en la productividad laboral, ya que los trabajadores se sentirán más incentivados y comprometidos con la empresa, lo que los volverá más leales (Akerlof, 1982), determinando así los salarios a la productividad y no al revés. Asimismo, de acuerdo a Storm y Naastepad (2007), cuando una empresa no paga salarios justos a sus trabajadores, el personal hará un esfuerzo menor que el esperado y la productividad bajará.

Dentro de los enfoques alternativos, existe otra postura que nos habla del efecto sustitución entre mano de obra y bienes de capital, planteado por

Veerger y Kleinknecht (2011), ellos afirman que en la búsqueda de maximizar su beneficio, al aumentar los salarios y los costos que estos generan para el empresario, llegará un punto donde optarán por sustituir trabajo por capital, hasta llegar al punto en que la productividad marginal del trabajo sea igual al salario real, lo que a la larga se reflejará en un aumento de la productividad marginal del trabajo⁴.

También Madsen y Damania (2001) señalan que los aumentos en el salario generarán incrementos en la productividad laboral, que pueden ser enmarcados en el efecto de la adopción de capital de «nueva cosecha»; lo cual señala que, si el salario se incrementa, y a su vez más inversión en capital fijo, la simple formación de capital de nueva cosecha logra hacer uso del factor trabajo de una manera más productiva.

De manera más puntual, dentro de estos enfoques de corte alternativo, surge la “Teoría de los salarios de eficiencia”, dentro de la cual convergen varios modelos que afirman y corroboran que es el salario el que determina la productividad. A continuación, las explicaremos de manera breve.

Teoría de los salarios de eficiencia

La teoría de salarios de eficiencia está conformada por una serie de modelos distintos, que tienen como punto en común el rol de incentivos que juegan los salarios en su efecto en el producto. De acuerdo a la teoría de los salarios de eficiencia, son los empresarios los que empujan al alza los salarios, lo que se justifica basándose en la relación salario-productividad, bajo esta lógica las empresas no desearían reducir el salario que pagan a sus trabajadores porque esto implicaría una disminución en la productividad que llevaría a la larga a un coste superior al ahorro generado por el recorte salarial.

4 Sylos-Labini (1983) llama a este efecto sustitución “efecto estático” de cambios en el salario sobre la productividad, señalando que, dada la tecnología y la organización del proceso productivo, la variación de los salarios con respecto al precio de los bienes de capital genera el cambio en la combinación entre trabajo y bienes de capital que a su vez conlleva a cambios en la productividad de los factores.

El análisis del modelo de salarios de eficiencia se ha hecho atendiendo a los diversos factores empresariales que sostienen la relación salario-productividad y que, a su vez, dan lugar a distintos enfoques desarrollados dentro del modelo, estos son, los modelos sociológicos, el modelo de regulación de la productividad, el modelo de selección adversa y el modelo de los costes de movilidad

Se dice que Leibenstein (1957) hizo la primera formulación de este modelo aplicándolo al análisis de la situación de subempleo en los países en vías de desarrollo, aunque algunos autores como Gordon (1990) afirman que los orígenes de esta idea se dan en Alfred Marshall, ya que en su obra *Principles* hace uso de los términos *efficiency wages* y *efficiency earnings*. Por su parte, Carmichael (1985) afirma que los salarios de eficiencia son mencionados por primera vez por Adam Smith.

De acuerdo a Leibenstein (1957), en los países en desarrollo, la productividad del trabajador depende de su salud y vitalidad y, en últimos términos, del ingreso que percibe. Esta relación tendrá dos etapas, la primera es la relación salario-nutrición, y la segunda la relación nutrición-productividad. De estas dos relaciones concluye que sí existe una relación entre salario y productividad, suponiendo que la productividad del trabajador dependerá únicamente del salario no tomando en cuenta otros factores (tales como el desempleo). Así, remitiéndonos a la teoría neoclásica del desempleo voluntario, cuando el salario es bajo, surge el subempleo porque la mínima productividad implicará una mayor demanda de trabajadores. El desempleo, de acuerdo a esta postura, surge cuando sube el salario porque el mismo trabajo se puede hacer con menos trabajadores.

Así, el enfoque de salarios de eficiencia contempla aspectos que determinan la decisión empresarial sobre los salarios; tales como la información imperfecta sobre la cualificación de los trabajadores, los costos de movilidad, los costos de supervisión de la productividad, normas de la empresa, características de los procesos de selección de personal, etcétera.

Como se ve, en general, los modelos de los salarios de eficiencia han considerado que el salario es el determinante fundamental de la productividad,

dependiendo así la productividad no solo de factores físicos y tecnológicos, sino también del incentivo del trabajador que dependerá del salario que gana.

Modelo de regulación de la productividad

Los representantes de este modelo son principalmente Calvo y Wellisz (1979); Eaton y White (1982); Shapiro y Stiglitz (1984); Foster y Wan (1984) y Bulow y Summers (1986). Este enfoque parte de la idea de que la información que el empresario tiene sobre la productividad del trabajador es imperfecta y además costosa. Por lo que, con el fin de asegurar un nivel mínimo de productividad, este fijará un salario que incentive a los trabajadores a desempeñar sus tareas con el ímpetu necesario para la empresa⁵.

El trabajador optará por elegir el nivel de intensidad de trabajo que maximice su utilidad y para ello comparará la utilidad que le da cumplir los niveles de productividad exigidos por la empresa con la que le daría el no cumplirlos. En el entendido de que si decide trabajar con una intensidad menor, es probable que lo despidan.

El desempleo en este modelo es involuntario en la medida en que los desempleados no pueden comprometerse de manera fidedigna a trabajar por un salario menor y con una productividad igual a la de los otros trabajadores. Por lo que el desempleo actúa solo como una medida disciplinaria para lograr mantener la productividad de los trabajadores.

En el modelo, al disminuir la demanda de trabajo, habrá más desempleo, ya que los salarios no pueden bajar lo suficiente para poder compensar el desplazamiento de la demanda. La transición a la estabilidad en el desempleo no se dará de inmediato, ya que los descensos en los salarios de las empresas solo serán atractivos para los empleados cuando la tasa de desempleo haya aumentado, lo que, de acuerdo a ellos, explicaría el lento ajuste de los salarios.

5 En este modelo el salario de eficiencia se establece suponiendo que el número de trabajadores está fijo y que todos tienen características similares. Su función de utilidad dependerá positivamente del salario y negativamente del esfuerzo que realizan los trabajadores, quedando de la siguiente forma: $v(w, e) = W \cdot g(e)$.

Los costes de movilidad de los trabajadores

Los principales aportes a este modelo se dieron del lado de Salop (1979) y Salop y Salop (1979), bajo la explicación de este modelo, la relación salario-productividad se basa fundamentalmente en los costes que enfrenta la empresa cuando un trabajador, en el que ha invertido dinero para su contratación y capacitación, renuncia a su puesto de trabajo. Para evitar que esto ocurra, el empresario intenta retener al trabajador pagándole un nivel de salario que lo haga desistir de dejar el trabajo, así, se podrá ahorrar los costes de movilidad y lograr mantener su productividad media.

Una de las principales debilidades de este modelo es que en este el desempleo aparece debido a que el empresario debe imponer un único salario que no puede vaciar los mercados primario y secundario a la vez, y la existencia de un salario único es una posibilidad teórica no corroborada aún por la evidencia empírica (Pou, 1996).

Modelo de selección adversa

Los principales exponentes de este modelo son Weiss (1980, 1990); Guasch y Weiss (1980) y Greenwald (1986); en este se destaca el papel del salario en el proceso de selección de los trabajadores, ya que este no afectará al número de candidatos, sino también a la cualificación de cada uno de ellos, así, la empresa determina un salario superior al del resto de las empresas (salario competitivo) porque espera poder reclutar de esta manera a los mejores trabajadores. Para el empresario no será opción reducir el salario, ya que el empresario teme que, si baja el salario, los trabajadores más cualificados abandonen sus puestos, por lo que la solución para los empresarios ante una disminución de la demanda de mano de obra será el despido antes que la disminución de salario.

Suponen heterogeneidad de la mano de obra y que el salario de aceptación y el salario de reserva del trabajador son función creciente de su productividad, así como del salario que ofrece la empresa, que es el que minimiza su coste laboral por unidad de eficiencia.

Cuando la empresa puede apreciar las distintas cualidades de los trabajadores a un coste nulo, contratará a los más eficientes a un salario mayor, pero cuando ya no haya más trabajadores de este tipo, comenzará a contratar a los de menor eficiencia, cuyo salario será menor que los primeros, y así sucesivamente hasta que contraten todos los trabajadores que necesiten.

Por lo que el modelo de selección adversa nos deja ver las dificultades a la que se enfrentan los trabajadores de mayor antigüedad para reincorporarse al mercado laboral. Así, cuando hay escasez de mano de obra cualificada, las empresas terminan compitiendo por los mejores trabajadores mediante el incentivo del salario, por lo que la presión salarial global del sector no disminuye. Este juega en contra de los trabajadores desempleados de mayor edad, aunque con más experiencia, pero desactualizados en cuanto a su preparación y cualificación, aunado a que el hecho de estar desempleados por mucho tiempo juega en contra del proceso de selección de los trabajadores.

Modelos sociológicos

Akerlof (1982) fue el primero en proporcionar una modelización sociológica explícita de los salarios de eficiencia dentro de los cuales se tienen los de salario justo y los del *gift exchange*. El modelo salario justo, de acuerdo a Akerlof y Yellen (1987, 1988), es la percepción del trabajador del salario que debería percibir, si este es superior al salario que actualmente está recibiendo, ejercerá un esfuerzo menor en sus labores, lo cual no le conviene al empresario, y si el salario justo está por encima del salario de mercado, habrá desempleo.

Entre los factores más importantes que determinan el salario justo está el exceso de productividad del trabajador por encima del nivel requerido por la empresa, la reglamentación laboral vigente en la empresa, las rentas percibidas por los desempleados, el salario del trabajador en periodos anteriores y el salario del resto de los trabajadores (Akerlof, 1982).

El modelo de *gift exchange*, también desarrollado por Akerlof (1982), surge a partir de la relación que se establece entre los trabajadores y la empresa. Desde esta visión, si al trabajador le interesa la empresa, lo demuestra traba-

jando por encima de la productividad requerida, con lo que la empresa, responderá con una prima salarial para premiar la lealtad de este.

Con esto, la empresa determinará el nivel de producción a partir de la productividad de los trabajadores y del salario que, a su vez, estará en función del tipo de trabajador y de la intensidad con la que trabaje.

Un gran número de estudios experimentales posteriores a este han concordado con la hipótesis formulada de Akerlof (1982), desde la perspectiva que los trabajadores se esfuerzan más en el trabajo al percibir salarios más altos, la llamada teoría “salario de eficiencia”. Estos estudios se han centrado básicamente en los niveles de remuneración de las empresas, demostrando que el pago de salarios más altos con respecto a otros empleos atrae a candidatos más experimentados y motivados. El percibir un salario más alto también puede incidir en el compromiso y mayor productividad del trabajador (Ehrenberg y Smith, 2008). De igual modo, de acuerdo a esta teoría la aplicación de un salario mínimo tendrá un efecto positivo mayor en comparación con la aplicación de salarios más altos por las empresas.⁶ De acuerdo a este análisis a nivel macroeconómico, se ha observado que la introducción de los salarios mínimos puede llevar a las empresas de baja productividad a salir del mercado, y a las empresas de mayor productividad, a incrementar sus actividades, lo que finalmente aumenta la eficiencia global de la economía.

6 Un estudio realizado en Estados Unidos (EE. UU.) por Owens y Kagel en 2010 pone de manifiesto la existencia de una correlación positiva entre el salario mínimo y el nivel de esfuerzo de los trabajadores, lo que los lleva a pensar que los salarios mínimos pueden generar mayores efectos en el rendimiento del personal en las empresas que donde se ponen en práctica salarios más altos.

Por su parte, McLaughlin (2009) examinó en los casos de Dinamarca, Irlanda y Nueva Zelanda la forma en que la regulación del salario mínimo puede aumentar la productividad. Llegando a la conclusión de que, si bien el aumento de los salarios mínimos es significativo para incrementar la productividad, a largo plazo hay otras instituciones, tales como los convenios colectivos que incluyen disposiciones sobre formación profesional, que pueden también alentar a las empresas a adoptar estrategias que den prioridad a la inversión en formación y la elevación de la calidad de los productos y servicios que colocan en los mercados.

SALARIO Y PRODUCTIVIDAD EN MÉXICO

Hemos visto ya en el apartado anterior las diversas teorías existentes sobre la productividad y salario, así como la controversia entre las posturas ortodoxas y las alternativas, respecto a si la productividad determina el salario, como dijera la corriente ortodoxa, o si es el salario el que determina la productividad, particularmente me inclino más por la segunda postura. Eso lleva a pensar que, si existe un salario bajo en relación a las necesidades de los trabajadores de un país, incidirá en su mala calidad de vida, menor consumo y, a su vez, en una menor productividad laboral. Si además de ello nos situamos en un contexto de bajo crecimiento económico e inequidad del ingreso como ha ocurrido en el caso de México desde la década de 1980, el panorama no es nada alentador, como dijimos al principio del texto. En este apartado se pretende entender qué ha pasado con estas dos variables en el caso de nuestro país para el periodo 1990-2020, lo cual nos dará un panorama previo y posterior al inicio de la pandemia originada por la COVID-19.

De entrada, habrá que entender que, si bien es cierto que para muchos el consumo se considera uno de los componentes de la demanda agregada que ha sostenido en mayor medida el crecimiento económico, aunque cabe señalar que el consumo de las familias dependerá de lo que ganen, es decir de su salario. Ya que mediante este pueden cubrir sus necesidades básicas de alimentación, vivienda, transporte, vestido y recreación, etc., todo lo cual engloba consumo, por lo que dicha demanda creciente hace que los empresarios se vean en la necesidad de contratar a más trabajadores que percibirán un salario que finalmente se usará para el consumo, completando así el círculo.

Del mismo modo, como lo vimos en las teorías alternativas del apartado anterior, el salario funciona como incentivo para mejorar el desempeño y la productividad de los trabajadores, ya que si el trabajador se siente incentivado y motivado, pondrá mayor empeño en sus labores.

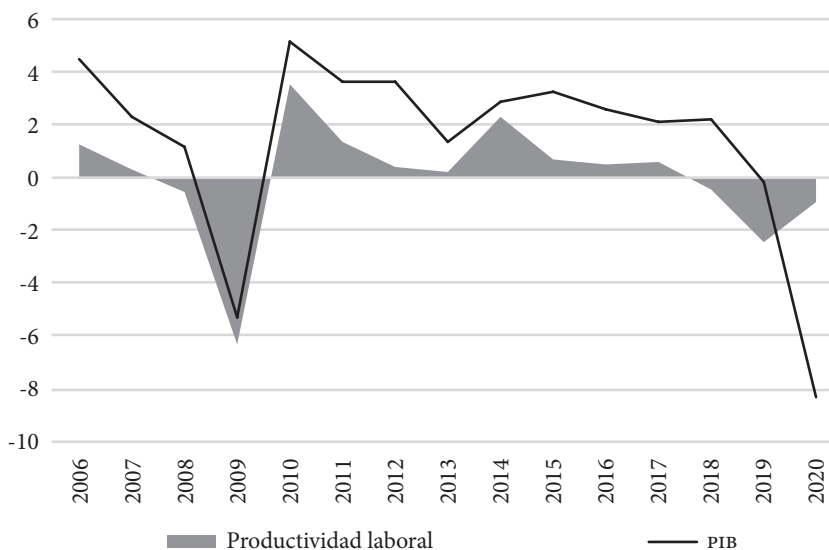
Ante esto, es importante señalar dos cosas: la primera, las empresas no podrían operar si no existieran personas con ingresos suficientes para comprar sus productos; y la segunda, los salarios son importantes para el pago de impuestos, ya que si los individuos no perciben un sueldo, no tendrán ingresos

para pagarlos, y estos representan una importante fuente de recaudación para el país, permitiendo financiar al gasto público.

Una vez establecido lo anterior, revisaremos de manera breve, en el caso de México, cuál ha sido la evolución y comportamiento de esas dos variables, para comprender qué ocurre en el caso de un país como el nuestro que se ve limitado por la falta de crecimiento, el desempleo y la falta de condiciones favorables para los trabajadores.

En la gráfica 1 se observa la evolución de la productividad en términos reales del factor trabajo en México para el periodo 2005-2020, vemos que ha habido dos grandes caídas en la misma, de 2008 a 2010, durante la crisis subprime de 2008, y la siguiente se da en los años 2019 y 2020, en el periodo de la pandemia, así como datos preliminares de 2021 indican que la productividad sigue a la baja. En promedio en el periodo analizado la productividad tuvo un crecimiento solo de 0.04, teniendo su pico más alto en 2010 con 3.58 % y el más bajo en 2009 con -6.31 %, lo cual sugiere que la crisis de 2008 impactó más en la productividad laboral que la crisis actual, por el momento. Esta baja en la productividad va de la mano con el bajo crecimiento económico vivido en ese periodo, como podemos observar también en la gráfica, donde las caídas del PIB prácticamente acompañan las de la productividad, como decíamos al inicio, en un entorno de bajo crecimiento económico y de políticas fiscales de corte procíclico, el impacto en variables clave para la economía como son la inversión, el gasto y la productividad será mínimo, convirtiéndose en un círculo vicioso y en una situación difícil de afrontar, sin vía de salida mientras no se cambien las políticas económicas implementadas desde la regulación económicas y no se fortalezca el mercado interno y se generen encadenamientos productivos.

GRÁFICA 1. PRODUCTIVIDAD LABORAL

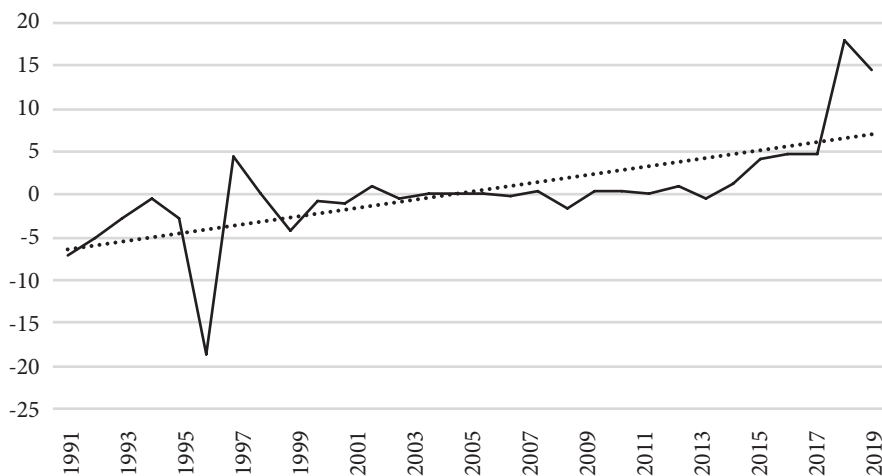


Fuente: Elaboración propia con información de Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021).

Por su parte, los salarios en términos reales para el periodo 1990-2020, a pesar de presentar un comportamiento creciente después de 2001, han crecido en promedio solamente 0.26 %. Observamos en la gráfica 2 la mayor caída en el año 1995, para después recuperarse en 1993, lo cual se debió al impacto de la crisis de 1994 vivida en nuestro país, crisis que generó altos costos sociales que se tradujeron en desempleo, informalidad en el empleo o subempleo y caída del salario real.

Si observamos los datos en conjunto, el incremento del salario a lo largo del periodo no ha sido realmente significativo, a pesar de su comportamiento creciente a nivel gráfico; esto teniendo en cuenta que en 1991 el salario fijado en 117.53 y llegando a 2020 con 120.63. Lo que se observa en la gráfica es que después de la gran caída en el salario derivada de la crisis de 1994, en los años subsecuentes lo que ha ocurrido es que se han ido recuperando los niveles de salario mínimo de manera paulatina, hasta apenas alcanzar y superar por muy poco el nivel que tenía en 1990.

GRÁFICA 2. SALARIO MÍNIMO GENERAL REAL



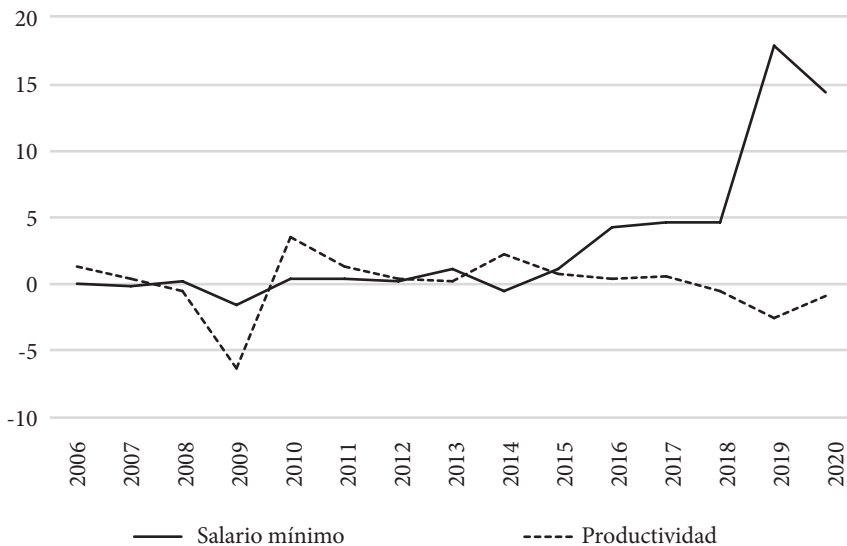
Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2020).

Si hacemos un comparativo de ambas variables en la gráfica 3 para el periodo 2005-2020, podemos ver la brecha que se forma entre ambas, misma que se empieza a abrir a partir de 2015 y se va haciendo cada vez más grande hasta llegar a 2020, comportamiento derivado de la crisis que estamos viviendo actualmente por la pandemia. Debe tenerse en cuenta que el crecimiento promedio de la productividad en el periodo analizado fue apenas de 0.04 %, y la del salario real de 0.26 %, considerando el periodo 1990-2020, ambos promedios son mínimos y no logran mejorar las condiciones laborales vía el salario, ni incrementar la productividad dado que el salario real resulta muy bajo para empleados, sobre todo ante la subida de precios actual, ya que estamos viviendo la inflación más alta en los últimos 21 años, lo que impacta en el salario real de la fuerza laboral, alcanzándole el salario para consumir menos.

Sobre este punto cabe señalar también que los salarios en México se ajustan con base a la expectativa de inflación y esta, a su vez, es fijada por el Banco de México (BANXICO) a través de la llamada regla de Taylor, utilizando el tipo de interés para contrarrestar los incrementos de la demanda que pueden alterar el nivel de precios y poder así cumplir con su meta de inflación.

Por lo cual, entendemos que, con el fin de mantener estabilidad en el nivel de precios, el gobierno ha hecho uso de los salarios mínimos reales bajos como un ancla antiinflacionaria, cortando así también el vínculo respecto a la productividad del trabajo, que asumieran las teorías analizadas al principio de este capítulo. Cabe señalar que este tipo de medidas de política monetaria, en el afán de cumplir el modelo de metas de inflación sin un entorno de crecimiento económico detrás de él, ha hecho que el costo del ajuste haya recaído en mayor medida en los trabajadores, ya que se han visto disminuidos sus salarios reales y por lo tanto de su poder adquisitivo. Haciendo cada vez más grande la desigualdad del ingreso, dado que este rompimiento entre salarios y productividad ha hecho que la repartición entre beneficios y salarios se haya cargado más hacia los empresario o empleadores.

GRÁFICA 3. SALARIO Y PRODUCTIVIDAD



Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2020).

Una de las consecuencias del estancamiento o mínimo crecimiento salarial ha sido que los trabajadores, ante el bajo ingreso, han recurrido al endeudamiento para poder hacer frente al consumo. El endeudamiento de las familias ha mantenido un crecimiento constante desde 1990 a 2020, de acuerdo a la primera Encuesta Nacional sobre las Finanzas de los Hogares (ENFIH) realizada en 2019 por el INEGI y el BANXICO, observamos que el total de deuda de los 20.9 millones de hogares existentes del país ascendió a 1.6 billones de pesos en ese año antes de la pandemia. Siendo que más de la mitad de los hogares, esto es 56.7%, tiene algún tipo de deuda, ya sea con alguna institución financiera, amigo, casa de empeño o familiar, de acuerdo a este estudio.⁷ El incremento en el servicio de la deuda de los hogares, disminuye también por consecuencia, el ingreso disponible para consumir bienes y servicios, dado que en algún momento esa deuda se tiene que pagar, afectando así el consumo y por ende la demanda agregada.

Sobre el tema de deudas o pasivos de los hogares, la ENFIH 2019 identifica que de los 36.6 millones de hogares en México 56.9% (20.9 millones) tiene algún tipo de deuda: 11.6% (4.2 millones) tiene una deuda hipotecaria y 53.8% (19.7 millones) tiene deuda no hipotecaria, como tarjeta de créditos, créditos de nómina o personales, prestamos, etc.⁸ Será interesante ver los posteriores estudios de la ENFIH, sobre todo después de la pandemia para ver cómo se incrementó la deuda de los hogares.

7 Según el estudio, en el país hay 4.2 millones de hogares con deuda hipotecaria, 11.6% del total y 19.7 millones de hogares con deudas no hipotecarias, 53.8% del total.

8 Respecto a la deuda no hipotecaria, por tipo se tiene que 60.2% de los hogares del país tiene deuda en tarjeta de crédito, 18.8% en crédito de nómina o personal, 11.6% en crédito para vehículos y 47% tiene deuda en otros créditos como caja de ahorro, prestamos de terceros, casa de empeño, crédito educativo, entre otros. El 44.6% del valor total de la deuda corresponde a deuda no hipotecaria; por tipo se tiene que 11.5% corresponde a deuda en tarjeta de crédito, 9.3% de la deuda es por vehículos, 8.4% por crédito de nómina o personal y 15.4% debido a otras deudas. La mediana de la deuda no hipotecaria es de 10 mil pesos y el promedio se ubica en 38.5 mil pesos.

CONCLUSIONES

En este capítulo se ha hecho una revisión de las principales teorías que debaten la causalidad del salario y la productividad; desde el enfoque ortodoxo que sugiere que es la productividad la que determina el salario, hasta los enfoques heterodoxos más recientes que nos llevan a pensar que es el salario el que determina la productividad, particularmente me inclino más por esta postura. Dado que la evidencia empírica reciente ha demostrado que los salarios mínimos pueden ayudar a disminuir la dispersión salarial, así como contribuir a lograr una mayor productividad del trabajo, tanto a nivel empresarial como al resto de la economía. Como lo vimos en las teorías alternativas, un salario más alto puede motivar a los trabajadores a trabajar con más empeño; así como también puede favorecer su permanencia en un mismo empleo, lo que les permitirá ganar experiencia y alentará a los empresarios y trabajadores a incrementar la productividad.

Los resultados de los gráficos analizados para el caso de México en el periodo 1990-2020 dan cuenta de las caídas en la productividad sucedidas en las recientes crisis, 2009 y 2020; así como del bajo crecimiento en promedio de la misma para el periodo de análisis. Por su parte, los salarios observan un crecimiento aparentemente constante a lo largo del periodo, pero habrá que tenerse en cuenta que apenas en 2020 se estará recuperando el nivel de salario que se tenía en 1994 antes de la crisis, por ello es que se observa un comportamiento creciente, pero esto no se traduce en mayor productividad por la lenta recuperación, ni tampoco en mejores condiciones de vida de los trabajadores, para que puedan vivir dignamente, que se ven en la necesidad de endeudarse para cubrir sus necesidades básicas. Así, la deuda está sustituyendo parte del salario monetario, ante la incapacidad de este de cubrir las necesidades de los trabajadores, particularmente de clase media y baja, mismos que en los últimos 30 años han cargado con los costos del ajuste estructural y de las decisiones económicas anticrisis en el marco del modelo económico ortodoxo que ha imperado en México desde la década de 1980, ante la apertura comercial, y que, en el actual gobierno, sigue imperando.

Asimismo, observamos la brecha que se empieza a abrir entre salarios y productividad de manera pronunciada a partir de 2005, y que se ha hecho más grande ante la crisis de 2009 y la crisis actual derivada de la pandemia COVID-19. Aunado a que estamos en el marco de bajo crecimiento económico desde la década de 1980 en nuestro país, habiendo pasado por crisis muy fuertes bajo el modelo de corte ortodoxo, y el cumplimiento de metas de inflación, que ciñe a la economía a estabilidad, pero no a crecimiento, lo cual se traduce en salarios bajos y baja productividad, y poco margen de acción de la política económica para responder ante la crisis.

Es necesaria una política económica orientada a incrementar el poder adquisitivo de la población, promoviendo para ello un salario justo, sin el temor de que al hacerlo se incremente inflación, como lo refiere la teoría convencional. Y con ello poder aumentar la demanda interna, la productividad, el empleo y los ingresos, generando un círculo virtuoso. Para lograrlo se requiere retomar el papel activo del Estado como eje rector de la economía, que vele a la par por los intereses de los trabajadores, para que tengan un salario justo, seguridad social justa, prestaciones laborales adecuadas; así como los de los empresarios para que bajo un marco legal regulado puedan incrementar su productividad y ganancias de manera justa y, a su vez, puedan dar salarios adecuados a los trabajadores y atraer y/o generar inversión en la economía; aunado a una urgente reforma fiscal que grave menos al trabajo y más al capital, y que vaya de la mano con el incremento de la demanda agregada y de una política fiscal contracíclica, para que incida positivamente en el crecimiento económico de largo plazo.

BIBLIOGRAFÍA

- Akerlof, G. (1982). Labor contracts as partial gift exchange. *Quarterly Journal of Economics*, 97(4), 543-569. <https://doi.org/10.2307/1885099>
- Akerlof, G. A. y Yellen, J. L. (1987). Rational models of irrational behavior. *The American economic review*, 77(2), 137-142.
- Akerlof, G. A. y Yellen, J. L. (1988). Fairness and unemployment. *The American Economic Review*, 78(2), 44-49.
- Bulow, J. I. y Summers, L. H. (1986). A theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination, and Keynesian unemployment. *Journal of labor Economics*, 4(3, Part 1), 376-414.
- Calvo, G. A. y Wellisz, S. (1979). Hierarchy, ability, and income distribution. *Journal of political Economy*, 87(5, Part 1), 991-1010.
- Carmichael, L. (1985). Can unemployment be involuntary? comment [equilibrium unemployment as a worker discipline device]. *American Economic Review*, 75(5), 1213-1214.
- Clark, J. B. (1899). *The distribution of wealth: A theory of wages, interest and profits*. Macmillan
- Eaton, B. C., y White, W. D. (1982). Agent compensation and the limits of bonding. *Economic inquiry*, 20(3), 330-343.
- Ehrenberg R. G., y Smith, R. S., (2008). *Modern labor economics: Theory and public policy*. Pearson Education, 10.a edición (Reading, Massachussets), Estados Unidos.
- Ferguson, C. y Gould, J. (1980). *Teoría microeconómica*. Fondo de Cultura Económica
- Foster, J. E. y Wan, H. Y. (1984). Involuntary unemployment as a principal-agent equilibrium. *The American Economic Review*, 74(3), 476-484.
- Gordon, R. (1987). Productivity, wages, and prices inside and outside of manufacturing in the U.S., Japan and Europe. *European Economic Review*, 31(3). [https://doi.org/10.1016/0014-2921\(87\)90089-4](https://doi.org/10.1016/0014-2921(87)90089-4)
- Gordon, R. J. (1990). What is new-Keynesian economics? *Journal of Economic Literature*, 28(3), 1115-1171.

- Greenwald, B. C. (1986). Adverse selection in the labour market. *The Review of Economic Studies*, 53(3), 325-347.
- Guasch, J. L. y Weiss, A. (1980). Adverse selection by markets and the advantage of being late. *The Quarterly Journal of Economics*, 94(3), 453-466.
- INEGI. (2020). *Tabulados de Ocupación*. <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.html?nc=602>
- INEGI. (2021). *Índice Global de Productividad Laboral de la Economía* [Tabulados]. <https://www.inegi.org.mx/temas/productivadecol/#Tabulados>
- Kaldor, N. (1961). *Acumulación de capital y crecimiento económico*. En *La Teoría del Capital*. Palgrave Macmillan, Londres. https://doi.org/10.1007/978-1-349-08452-4_10
- Leibenstein, H. (1957). The theory of underemployment in backward economies. *Journal of Political Economy*, 65(2), 91-103.
- Madsen, J. y Damania, R. (2001). Labour demand and wage-induced innovations: Evidence from the OECD countries. *International Review of Applied Economics*, 15(3). <https://doi.org/10.1080/02692170110052365>
- Marx, K. (1967). *Capital, vol. I*. International Publishers.
- McLaughlin, C. (2009). *The productivity-enhancing impacts of the minimum wage: Lessons from Denmark, New Zealand and Ireland*. Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 342. Reino Unido.
- Ortiz, L. Á. (2003). *Reforma tributaria y financiamiento del gasto público en México. Bajo crecimiento y déficit público. Los retos de la Política Fiscal en México*. Centro Político Mexicano, Agrupación Política Nacional.
- Owens, M. y Kagel, J. (2010). Minimum wage restrictions and employee effort in incomplete labor markets: An experimental investigation, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 73 (3), 317-326.
- Peñaloza, H. A. B. y Economistas, U. I. S. (2019). *Sobre la evolución del empleo industrial en América Latina desde las reformas neoliberales*.
- Pou, M. A. C. (1996). Salarios, productividad y empleo: la hipótesis de los salarios de eficiencia. *Cuadernos de estudios empresariales*, (6), 105-128.
- Ricardo, D. (2005). *Principles of political economy and taxation*. Barnes & Noble Books.

- Salop, J. y Salop, S. (1976). Self-selection and turnover in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 619-627.
- Salop, S. C. (1979). A model of the natural rate of unemployment. *The American Economic Review*, 69(1), 117-125.
- Shapiro, C. y Stiglitz, J. E. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *The American Economic Review*, 74(3), 433-444.
- Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*, vols. I and II. Oxford University
- Soo Khoon, G. (2009). *Is productivity linked to wages? An empirical investigation in Malaysia*. CenPRIS Working Paper Series 102/09. https://mpra.ub.unimuenchen.de/18095/1/MPRA_paper_18095.pdf
- Storm, S. y Naastepad, C. W. N. (2007). *Why labour market regulation may pay off: Worker motivation, co-ordination and productivity growth*. International Labour Organization, Economic and Labour Market Paper 2007/4. https://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_113903/lang--en/in dex.htm
- Storm, S. y Naastepad, C. W. N. (2007). *Why labour market regulation may pay off: Worker motivation, co-ordination and productivity growth*. International Labour Organization, Economic and Labour Market Paper 2007/4. https://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_113903/lang--en/in dex.htm
- Sylos-Labini, P. (1983). Factors affecting changes in productivity. *Journal of Post Keynesian Economics*, 6(2). <https://www.jstor.org/stable/4537805>
- Veerger, R. y Kleinknecht, A. (2011). The impact of labor market deregulation on productivity: a panel data analysis of 19 OECD countries. *Journal of Post Keynesian Economics*, 33(2).
- Vera, L. y Vera, J. A. (2021). Productividad laboral y salario real: relaciones de causalidad en Venezuela. *Problemas del desarrollo*, 52(205), 27-53.
- Weiss, A. (1980). Job queues and layoffs in labor markets with flexible wages. *Journal of Political economy*, 88(3), 526-538.
- Weiss, A. (1990). *Efficiency Wages: Models of unemployment, layoffs and wage dispersion*. Princeton University Press.
- Weisskopf, T., Bowles, S. y Gordon, D. (1983). Hearts and minds: A social model of U.S. productivity growth. *Brooking Papers on Economic Activity*, 14(2). <https://doi.org/10.2307/2534294>

Tomo 2

La década COVID en México

El mundo del trabajo y el ingreso



La crisis mundial generada por la pandemia de COVID-19, que es sanitaria, humana y económica al mismo tiempo, se encontró con un mercado laboral mexicano caracterizado por el incumplimiento de los derechos de los trabajadores, el debilitamiento de las organizaciones sindicales, el precario nivel del salario mínimo y la alta informalidad. Como consecuencia, en 2020 aumentó la población en situación de pobreza y disminuyó la masa salarial. Con este telón de fondo, es indispensable introducir en el análisis estos nuevos desafíos del trabajo para facilitar la recuperación.

Este volumen de La década COVID en México, es una colaboración entre el Instituto de Investigaciones Económicas y el Programa Universitario de Estudios del Desarrollo, de la Universidad Nacional Autónoma de México, parte de un conjunto de aportaciones sobre rasgos y problemáticas del trabajo en México para proporcionar recomendaciones de política laboral, social y económica, orientadas a reconfigurar la organización, generación y distribución de mejores condiciones laborales, e integran el teletrabajo, sus flexibilidades y desafíos, así como la interacción del país con otras economías.



SECRETARÍA GENERAL

Universidad Nacional Autónoma de México



DGCS
Dirección General de Comunicación Social



COORDINACIÓN
DE HUMANIDADES