

## Productividad, Salarios y Trabajo Digno en México

**Luis F. Munguía Corella**

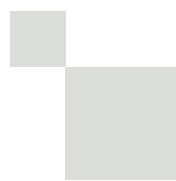
- ¿Por qué no crecen los salarios en México? ¿La productividad laboral está realmente estancada? ¿A qué se debe la permanente brecha salarial entre hombres y mujeres? Ante el debate del salario, ¿cuál es el rol de los sindicatos en México? Estas son algunas de las preguntas que el texto desarrolla como respuesta.
- El texto plantea que las principales causas de los bajos salarios y la precarización laboral son producto principalmente, de las políticas del gobierno mexicano durante el periodo de crecimiento orientado al sector exportador. Una estrategia equívoca de mantener bajos salarios y controlar los conflictos laborales a toda costa, ofrecer paz laboral para atraer inversión extranjera, sin el diseño de un plan con políticas alternativas y de desarrollo tecnológico propio.
- Se analizan las consecuencias de estas políticas que trajeron un crecimiento desmedido en el poder de negociación de las empresas, el salario mínimo más bajo de América Latina, la profunda desigualdad de género en el trabajo y la existencia de sindicatos de papel, alejados de los intereses de sus trabajadores agremiados.





# Productividad, Salarios y Trabajo Digno en México

Luis F. Munguía Corella



**FRIEDRICH  
EBERT**   
**STIFTUNG**

© Fundación Friedrich Ebert  
Representación en México  
Yautepec 55, Col. Condesa  
Del. Cuauhtémoc, C.P. 06140  
Ciudad de México  
Teléfono: +52 (55) 5553 5302  
<http://www.fes-mexico.org>

 Fundación Friedrich Ebert-México

 @FESMex

 FES en México

Para solicitar publicaciones: [fesmex@fesmex.org](mailto:fesmex@fesmex.org)

ISBN: 978-607-8642-10-6

Primera Edición: Abril 2019

Impreso en México

Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la FES está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.



## Índice

---

■ 1. Introducción .....	3
1.1 Diagnóstico de la productividad y el salario en México .....	3
1.2 Teoría económica del mercado laboral y salarios .....	6
1.3 Los bajos salarios: Contención de inflación y el mito de la paz laboral .....	9
■ 2. Implicaciones del bajo salario .....	12
2.1 La brecha de género .....	13
2.2 Propuesta para tener un salario y empleo digno en México .....	15
<i>Salario mínimo como herramienta para reducir la brecha de productividad y salarios .....</i>	15
<i>Sindicalismo independiente: negociaciones colectivas y democracia sindical .....</i>	16
<i>Medidas para reducir la desigualdad de género: transparencia de salarios .....</i>	16
■ 3. Conclusiones o comentarios finales .....	17
■ Referencias .....	18





## 1. Introducción

Durante años el salario en México se ha mantenido estancado en términos reales. Las condiciones laborales no son las mejores si se compara con otros países del mundo. Ocurren injusticias en el trabajo todos los días y los mecanismos para resolver controversias son lentos y poco eficientes. El trabajo de calidad se ha reducido y se ha incrementado el temporal y la tercerización laboral. Durante años, el discurso de los actores políticos y económicos ha sido que la productividad laboral no crece y, por tanto, es natural que los salarios se encuentren estancados.

Pero ¿es verdad que la productividad en México no ha crecido? En este artículo respondo esta pregunta revisando la evidencia empírica. Ésta apunta a que la productividad en México subió en general y en varios sectores de la economía. Esto me lleva a reflexionar sobre las posibles causas por las que los salarios han crecido tan poco en México. Identifico, entre las causas, posibles políticas del gobierno federal: mantener una mano de obra barata para competir a nivel internacional, mantener una inflación baja y proteger a cualquier costo la “paz laboral”, es decir, evitar cualquier tipo de conflicto entre trabajadores y empresas.

La “paz laboral” se ha promovido a costa de los trabajadores, quienes perdieron su capacidad de negociar su salario con las empresas, lo que exacerbó la falta de movilidad en el trabajo y el crecimiento del poder monopsonico del sector empresarial. Argumento que una herramienta primordial para el control de los trabajadores fueron los sindicatos corporativistas del viejo régimen. Éstos se mantuvieron aliados con el gobierno y las empresas, dejando en segundo término los intereses de sus agremiados. Algunas de las consecuencias que se desprenden de esta política son los bajos salarios, mercados laborales con pocas oportunidades de movilidad, informalidad, incremento de la desigualdad y la pobreza, incremento de la brecha de género en el trabajo, y poca representatividad en las negociaciones colectivas de los trabajadores.

Finalmente, propongo algunas posibles políticas que pueden ayudar a revertir esta tendencia a la

precariedad del trabajo: Incrementar el salario mínimo de manera responsable y sostenida, promover una democracia sindical que de representatividad real a los trabajadores y hacer pública la información de brecha de género de todas las empresas, con el objetivo de monitorear mejor y desincentivar esta práctica.

### 1.1 Diagnóstico de la productividad y el salario en México

En México, como ha ocurrido en casi todo el mundo, los salarios se han estancado en los últimos 30 años. Sin embargo, a diferencia de otros países emergentes y de América Latina, el caso de México es mucho más extremo y esto se debe a una política del estado mexicano para competir en el mercado internacional utilizando salarios bajos como principal ventaja comparativa. La apuesta por dicha ventaja comenzó desde la liberación económica a principios de los años ochenta, cuando el estado decidió abandonar el desarrollo económico usando el mercado interno como motor de la economía, y optó por el crecimiento basado en las exportaciones.

Como resultado de esta política, México tiene los salarios promedios más bajos de toda la OCDE<sup>1</sup> y de los más bajos de América Latina. En la Figura 1, muestro con datos de la OIT como México es el país que se encuentra más por debajo del grupo seleccionado (en términos reales).<sup>2</sup>

Lo mismo ocurre al interior de los diferentes sectores de la economía; en el manufacturero, que es el de mayor peso económico, es un buen ejemplo. En 2007, en México se pagaba 2.49 dólares la hora en la industria manufacturera, mientras que Estados

---

\* Tome en cuenta que a lo largo del texto, los términos: trabajadores, agremiados, empresarios, etc., en todos los casos el autor se refiere por igual a las personas del género masculino y femenino.

1. OECD.StatExtracts, stats.oecd.org. Organization for Economic Co-operation and Development. Consultado 2019-02-20.

2. Se utilizan estos países porque tienen series de tiempo más largas.



Estados Unidos pagaba 17.27 dólares. En 2017 la situación empeoró. México pagaba tan solo 2.28 dólares la hora (el salario se redujo) y Estados Unidos pagaba 29.90 dólares, una diferencia de alrededor de nueve veces por hacer el mismo tipo de trabajo.

Otro fuerte contraste revelador ocurre con China. Este país entró a la Organización Mundial de Comercio (OMC) en diciembre de 2001, y los empresarios mexicanos, la prensa y el gobierno, manifestaron preocupación por la posibilidad de perder inversión de capitales debido a que un país con salarios promedios más bajos que México estaría compitiendo directamente en el mercado internacional. La sorpresa fue que cinco años después de la entrada de China a la OMC, las empresas mexicanas que efectivamente salieron del país volvieron. La razón: en China los salarios incrementaron mientras que en México siguieron estancados (ver Figura 2). Actualmente China apuesta a generar productos con mayor valor agregado y pagar salarios más altos y generar mayor capital humano a través de capacitación y educación.

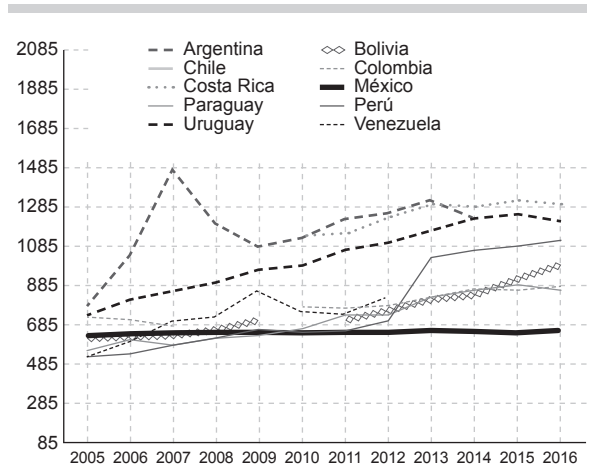
Este estancamiento de los salarios no corresponde a un estancamiento de la productividad laboral (medida como la producción entre el número de horas trabajada). Durante varios años el gobierno de México, las asociaciones empresariales y los

sindicatos corporativistas se negaron a negociar incrementos y acrecentar el salario mínimo argumentando que la productividad laboral no había subido. Sin embargo, ésta ha subido en México mucho más que la productividad de los otros factores de producción. En el “Informe Trimestral Octubre-Diciembre 2018”, el Banco de México muestra como la productividad laboral de toda la economía ya ha superado los costos laborales (equivalente a remuneraciones) desde 2013 (Figura 3).

Este es un fenómeno reciente porque la economía mexicana presentaba baja productividad laboral en sectores como el comercio y servicios, que arrastraban la productividad total de la economía.

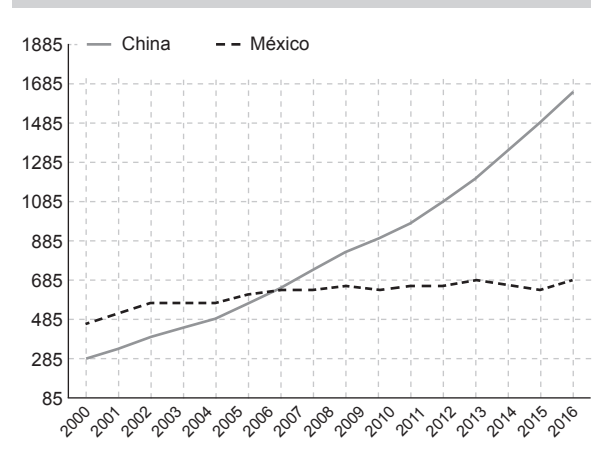
**Figura 1**

**Salarios promedio mensual por país en dólares PPP de 2011**



Elaboración propia con datos de ILOSTAT.

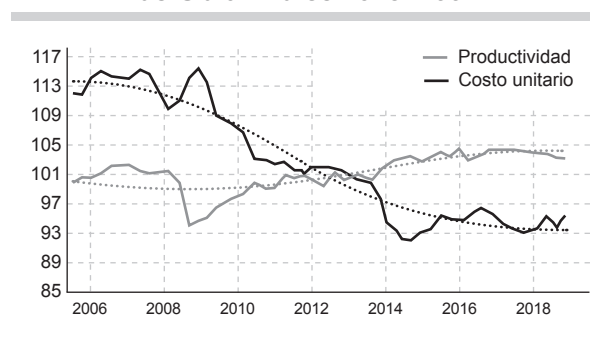
**Figura 2**  
**Salarios promedio mensual México vs China en dólares PPP de 2011**



Elaboración propia con datos de ILOSTAT.

**Figura 3**

**Productividad y Costo Unitario de la Mano de Obra. Índice 2013=100**



**Fuente:** Informe Trimestral Octubre-Diciembre 2018. Banxico reporta series desestacionalizadas y tendencias con líneas punteadas.



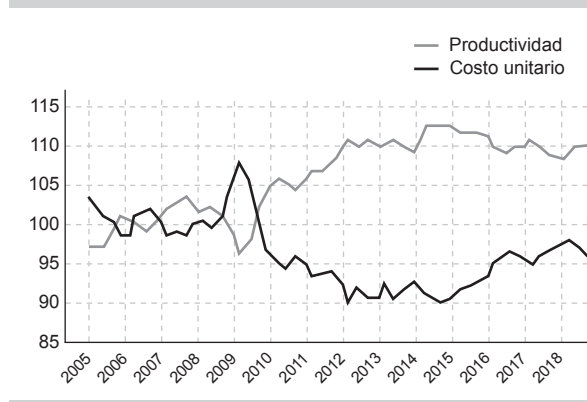


Sin embargo, en ciertos sectores específicos, como el manufacturero, desde hace varios años la productividad está por encima de los salarios. Y en algunos sectores de la industria la brecha es mucho más pronunciada. En la Figura 4 muestro el caso para toda la industria manufacturera. La productividad laboral en México ha crecido sostenidamente desde 2009 y los salarios no se recuperaron nunca de la crisis de este periodo.

Para el caso de los diferentes subsectores de la industria se observa un patrón muy similar (Figura 5). En la mayoría de éstas el costo laboral está por debajo de la productividad correspondiente. Incluso parece que hay un movimiento espejo: entre más sube la productividad más bajan los salarios. Sólo en el caso de la industria de transporte (panel d) los salarios se han acercado más a su productividad laboral. En contraste para el caso de la fabricación de maquinaria y equipo, la brecha se ha incrementado de manera exorbitante (panel c).

Figura 4

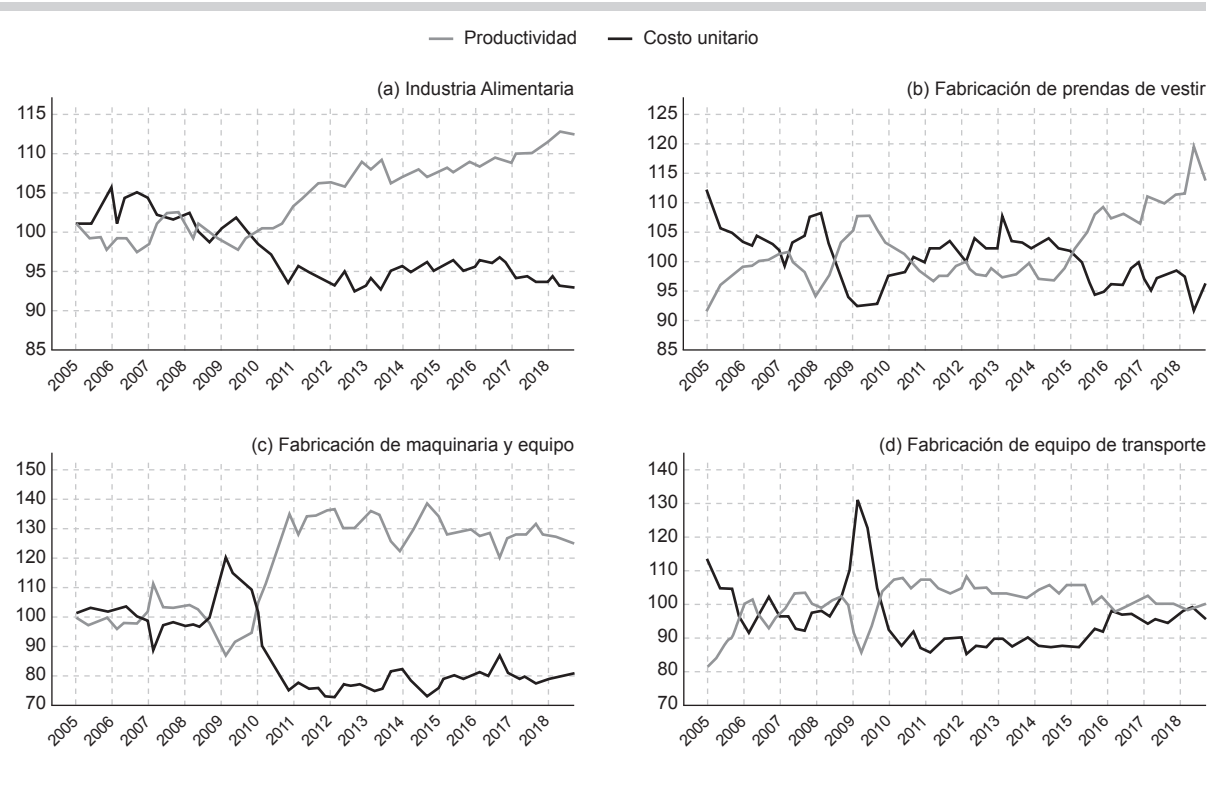
**Productividad Laboral y Costos Unitarios del Trabajo en la Industria Manufacturera Índice 2008=100**



Elaboración propia con datos de INEGI. Las series fueron desestacionalizadas. Productividad laboral medida con horas.

Figura 5

**Productividad Laboral y Costos Unitarios del Trabajo en Subsectores Selectos de la Industria Manufacturera, Índice 2008=100**



Elaboración propia con datos de INEGI. Las series fueron desestacionalizadas. Productividad laboral medida con horas.



Algunos especialistas critican la medición de la productividad laboral como producto entre horas trabajadas y prefieren usar la productividad total de los factores que el INEGI calcula, usando la metodología KLEMS<sup>3</sup> (desarrollada por EuroStat). Sin embargo, muchos economistas laborales rechazamos esta medida porque por construcción no puede medir la diferencia entre la productividad y el salario. La metodología KLEMS utiliza ponderadores para calcular “la contribución” de cada uno de los factores de producción, y el ponderador del trabajo es el **salario pagado**. Evidentemente, para el caso de México, parece que la productividad laboral ha caído, pero esta caída se explica completamente por la **caída en el salario promedio**.

A pesar de que se ha mantenido un discurso mediático (y oficialista) de que la productividad en el mercado laboral mexicano no ha subido, la evidencia parece apuntar en otra dirección. Incrementos en la productividad que no van acompañados de incrementos salariales reflejan problemas en el mercado laboral, como la existencia de poder monopsonico, es decir, un poder excesivo de las empresas en las negociaciones contractuales. Ante sindicatos debilitados y corporativistas, y una política abierta para mantener los salarios bajos, tiene sentido que los salarios estén estancados y que los trabajadores tengan poco poder de negociación.

Adicionalmente, es importante analizar qué está pasando con la brecha entre la productividad y los salarios, y entender hacia dónde van estas ganancias extra. Usando datos de INEGI al analizar utilidades y la brecha en industria manufacturera se observa que la mayor parte de esta brecha está correlacionada con mayores utilidades para las empresas (Figura 6). Como se puede ver, la correlación es positiva. Entre más se separan los salarios de la productividad, más crecen las utilidades de las empresas. Este fenómeno es similar al reportado en otras partes del mundo. Si la productividad crece más que los salarios, estas diferencias se han asociado a mayores utilidades y pagos de dividendos a los accionistas de las empresas. Evidentemente, puede haber otros factores aportando al incremento de utilidades, pero uno de estos es la brecha entre productividad y salarios.

Esta política de mantener bajos salarios se puede identificar por dos elementos claves que explican la contención del salario en México: (1) un bajo salario mínimo y (2) sindicatos que, en cooperación con el gobierno, han mantenido una “paz laboral” a costa de no exigir mejores salarios para los trabajadores que representan. Estos dos elementos se abordarán con mayor profundidad en la sección 4.

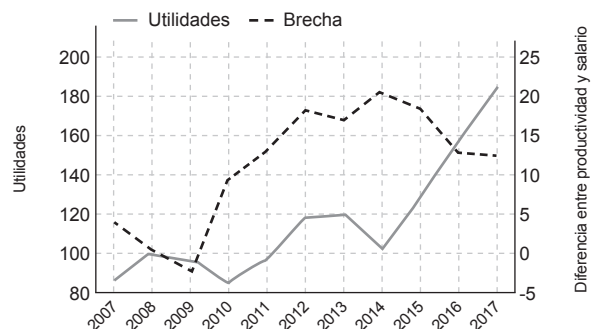
## 1.2 Teoría económica del mercado laboral y salarios

Antes de entrar en detalle sobre los elementos que han mantenido bajo el salario, es importante explicar la teoría económica y cómo el uso de un modelo económico limitado lleva a conclusiones incorrectas, como es el caso de mantener un salario mínimo bajo y reducir la negociación colectiva.

En la teoría económica clásica se asume que existe competencia perfecta y equilibrio en el mercado de trabajo; es decir, se piensa que existe un número infinito de empresas que demandan trabajo y que

Figura 6

### Relación entre la brecha de productividad-salarios con utilidades en la industria manufacturera Índice de las Utilidades 2008=100



Elaboración propia con datos de INEGI. Brecha calculada como la diferencia de los índices de productividad laboral – costo laboral unitario. Utilidades calculadas por INEGI.

3. [www.euklems.net](http://www.euklems.net)

4. Las utilidades calculadas por INEGI es el ingreso disponible para las empresas después de pagar impuestos, invertir (formación bruta de capital) y pagar todas las remuneraciones al trabajo.



las personas pueden elegir libremente entre estos empleos. También se asume que las preferencias y las capacidades de los trabajadores son homogéneas, así como el tipo de empresa. En el mercado laboral hay un equilibrio donde concurren empresas y trabajadores, y hay un salario que determina este equilibrio óptimo. Esto implica que las empresas no pueden fijar el salario, por ejemplo, si una empresa paga 1 centavo por debajo del salario de equilibrio, todos sus trabajadores renunciarían al instante y se irían a trabajar a otra empresa. Bajo esta serie de supuestos, un incremento en el salario mínimo implicaría desempleo, porque al proponer un salario por arriba del de equilibrio, las empresas demandarían menos trabajo y los trabajadores ofertarían más.

Durante años, se creyó que la teoría económica clásica de competencia perfecta era un espejo de la realidad. Y aunque era evidente para muchos economistas que la competencia perfecta no existía, si se pensaba que quizá se estaba muy cerca de ésta. Nada más lejos de la realidad. Varios trabajos notaron las imperfecciones del modelo de competencia perfecta, pero se enfocaron en el mercado de bienes y no en el laboral.

En los noventa, el estado de Nueva Jersey (en Estados Unidos) aumentó el salario mínimo mientras que el vecino estado de Pennsylvania no lo hizo. La ciudad de Philadelphia y Camden están separadas solo por un puente y un río, por lo que los economistas Card y Krueger (1994) utilizaron este fenómeno para hacer un experimento natural: debido a que ambas ciudades eran parte de la misma área metropolitana, deberían de ser casi idénticas en términos económicos, culturales y sociales; ambas estaban sujetas al mismo ciclo de los negocios y ambas tenían políticas fiscales similares, la única gran diferencia era su salario mínimo. Al medir el impacto, encontraron que, sorprendentemente, el empleo subió en la ciudad con mayor salario mínimo (Camden), al contrario, a lo que predice la teoría económica de competencia perfecta. Evidentemente, este resultado fue sumamente controversial. Inmediatamente hubo respuesta y los economistas Neumark y Wascher (1995) repitieron el experimento y encontraron pequeños efectos negativos. Sin embargo, posteriormente, varios economistas incluyendo a Card y Krueger, encontraron que siempre que se

hacía un experimento natural o se aproximaba a uno, los efectos del salario mínimo eran nulos en el empleo (Card y Krueger, 1998; Allegretto et al., 2012; En Dube et al., 2010; Allegretto et al., 2013; y Allegretto et al., 2016).

Estos resultados aparentemente contradictorios, se pueden explicar con el modelo de monopsonio, que es mucho más flexible que el de competencia perfecta, y empíricamente, más próximo a la realidad. La idea original fue desarrollada por Stigler (1946): se trata de un modelo donde hay una sola empresa que puede ofrecer trabajo. Esta es una situación simétrica al monopolio, pero en el caso del monopsonio en la que la empresa puede establecer el salario más bajo y por lo tanto el empleo es inferior al equilibrio de mercado en competencia perfecta. Sin embargo, Manning (2003) fue quien expuso con más profundidad el comportamiento de los monopsonios en el mercado laboral.

El monopsonio no sólo ocurre cuando hay una cantidad limitada de empresas,<sup>5</sup> sino se debe medir cuando las empresas no enfrentan una oferta de trabajo perfectamente elástica. Esto significa que los trabajadores no cambian de trabajo al instante que baja su salario, sino implica que hay fricciones en cambiar de trabajo y que las empresas tienen cierto poder para fijar el salario. Algunos factores que explican el grado de monopsonio son: **a)** preferencias heterogéneas de los trabajadores (por ejemplo, un trabajador puede preferir un trabajo por su localización, aunque tenga un salario más bajo que otro); **b)** fricciones para moverse de trabajo, como contratos que no permiten renunciar; **c)** un mayor poder de negociación por parte de la empresa, generalmente asociado al bajo número de empresas y gran número de trabajadores desempleados; y **d)** concentración y pocas opciones de trabajo.

Estos supuestos son más cercanos a la realidad y pueden explicar mejor porque el salario mínimo a veces tiene efectos positivos o nulos en el empleo.

---

5. Es importante mencionar que en la literatura se le llama monopsonio también cuando hay pocas empresas demandando trabajo, aunque técnicamente esto sería un oligopsonio.



Si existe gran poder monopsonico, el salario que la empresa fija está por debajo del de competencia. Subir el salario mínimo acerca a la economía a ese óptimo, por lo que se incrementa el empleo. También, si el salario mínimo sobrepasa al de competencia puede crear desempleo (es decir, esta teoría comprende todos los escenarios) y la predicción del efecto dependerá del grado de monopsonio en el mercado. La realidad siempre oscila entre los dos escenarios extremos. Dependiendo de las condiciones, en algunas economías el mercado parece más monopsonio y en otras, se acerca un poco más a la competencia perfecta.

Las consecuencias de que exista poder monopsonico en ciertos sectores de la economía son bajos salarios, desempleo, precarización de las condiciones laborales y un incremento en la brecha entre productividad y salarios. Entre más grande es la brecha entre la productividad y el salario, el poder de monopsonio también es más grande, así como el desempleo. De acuerdo con las gráficas de la sección anterior, la brecha entre salarios y productividad es un indicador de que México tiene un grado importante de monopsonio en el mercado laboral.

¿Por qué existe concentración en el mercado laboral mexicano? La respuesta es multifactorial, pero sin duda los elementos que más han contribuido es la laxa aplicación de la ley, que el gobierno mexicano se ha enfocado en mantener bajos salarios y en flexibilizar lo más posible procedimientos que han dado más poder de negociación a las empresas. El estado supuestamente ha aplicado estas políticas con objetivo de incrementar la competitividad de las empresas (vía bajos costos), pero evidentemente, estas decisiones estuvieron basadas en un modelo económico con malos resultados, incluso los que manifestamente buscaba proponer. El resultado de esta política que, se ve reflejada en la reforma laboral de 2012, es que en México ha incrementado el grado de monopsonio. Además de bajos salarios, esta flexibilización en el mercado laboral redujo los empleos de tiempo completo e incrementó el empleo temporal en casi todas las industrias. Es decir, se incrementó casi exponencialmente el outsourcing, trabajos que están más precarizados que los trabajos de tiempo completo.

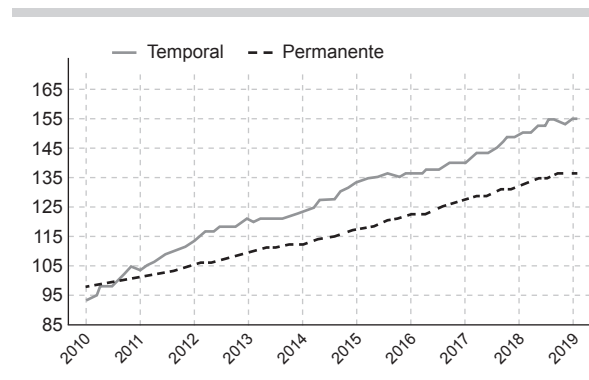
En la Figura 7 comparo un índice del empleo temporal frente al del empleo permanente para asegurados del IMSS la cual explica que desde mediados de 2010 el empleo temporal ha crecido mucho más que el permanente y la brecha crece en el tiempo. De enero de 2010 a enero de 2019, el empleo temporal creció 64.3% mientras que el permanente sólo lo hizo en 40.3%.

Otra variable que puede explicar los bajos salarios y el incremento del poder monopsonico en México es la baja tasa de sindicalización. El sindicalismo ha perdido importancia en el mundo y en México desde los años 80s. De acuerdo con Rubio Campos (2017), los trabajadores que siguen afiliados a un sindicato tienen menos grado de precariedad que quienes no lo están. Esto implica que tienen contratos más estables, más acceso a la salud, mejores salarios y más prestaciones. Sin embargo, la tasa de sindicalización se ha reducido abruptamente en los últimos 30 años, como se ve en la Figura 8.

Esta reducción de la tasa sindical está muy correlacionada con la reducción en los salarios reales y con la precarización laboral. Aunado a esto, entre los pocos sindicatos que quedan en México, muchos tienen objetivos políticos asociados a algún partido político – en su gran mayoría al Partido Revolucionario Institucional (PRI) – y anteponen estos intereses a los de sus agremiados para beneficiar a las empresas y al gobierno federal.

Figura 7

### Empleo temporal vs empleo permanente Datos desestacionalizados, índice 2010 = 100

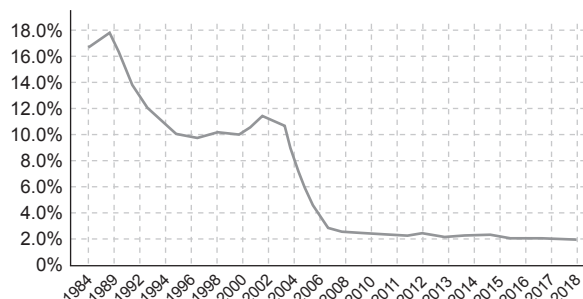


Elaboración propia con datos del IMSS. Notas: El empleo permanente es mayor en términos absolutos que el temporal (alrededor de 17 vs 2.9 millones), por eso se hizo un índice para poder comparar su crecimiento.



Figura 8

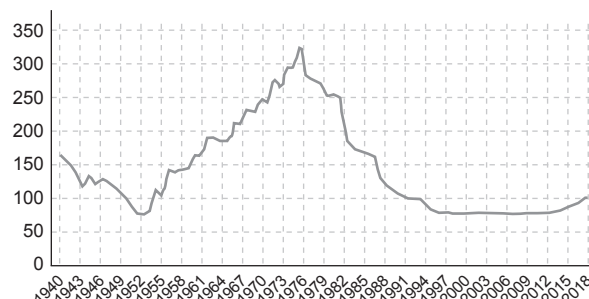
## Tasa de sindicalización en México



Elaboración propia con datos de la ENOE de 2005 a 2018. Utilicé la información de Zepeda (2014) para reconstruir años previos a 2005.

Figura 9

## Evolución del Salario Mínimo Real (2019=100)



Elaboración propia con datos de CONASAMI.

### 1.3 Los bajos salarios: Contención de inflación y el mito de la paz laboral

En los años ochenta, México optó por apostar a que el motor de la economía fuera el sector exportador y la inversión extranjera directa. Sin embargo, esto no se tradujo en un aprendizaje tecnológico o el desarrollo de la industria doméstica. Por el contrario, se mantuvo un modelo de simple ensamblaje con poco valor agregado y con empleos mal pagados. Para mantener este modelo funcionando se aplicaron dos políticas. La primera, mantener el salario mínimo en niveles por debajo de la inflación; la segunda, evitar cualquier conflicto laboral. Mantener bajos salarios mínimos tuvo un objetivo doble: que los salarios promedio no crecieran y contener la inflación. Evitar el crecimiento de los salarios promedios ha sido una política abierta del gobierno desde hace 30 años y ha sido confirmado por varios actores políticos. Por otro lado, exfuncionarios del Banco de México han admitido abiertamente que el salario mínimo ha servido para contener la inflación,<sup>6</sup> y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos menciona lo siguiente en sus resolutivos en el Diario Oficial de la Federación, por lo menos, desde 2014 para atrás:

*“Asimismo, el Consejo aceptó el llamado hecho por el Gobierno Federal para que en el año 2000 se avance en la formación de un consenso social a favor de la estabilidad, a fin de que todos los agentes económicos que toman las decisiones de precios y salarios adopten en lo fundamental el compromiso de la desinflación, con el propósito de que las discrepancias entre lo planeado y lo factible sean menores, y se reduzca así el costo de la estabilización.”<sup>7</sup>*

Esta política se ve claramente reflejada en la Figura 9. Mientras que el salario mínimo subió agresivamente de 1940 a 1973, esta tendencia se revierte por completo después de ese año y se reduce abruptamente. Después de 2000, el salario mínimo se mantiene constante debido a la política de “estabilización”. Evidentemente, esta política tuvo como consecuencia que los salarios se mantuvieran estancados. Un acuerdo tradicional en las industrias mexicanas es que otorgaban incrementos a todos los trabajadores equivalentes al incremento del salario mínimo. Por ello, esta política mantuvo bajos salarios en toda la economía.

Durante 2013 y 2014, surgieron varias voces (sobre todo de la sociedad civil) que pedían que el salario mínimo subiera porque no se estaba cumpliendo con el mandato constitucional, ya que el salario mínimo no es suficiente para poder satisfacer las necesidades básicas de una familia, ni siquiera la de una persona. A pesar de una fuerte resistencia, principalmente de las organizaciones sindicales tradicionales como la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), las cámaras empresariales, el gobierno

6. [www.elfinanciero.com.mx/opinion/manuel-sanchez-gonzalez/la-aspiracion-del-salario-minimo](http://www.elfinanciero.com.mx/opinion/manuel-sanchez-gonzalez/la-aspiracion-del-salario-minimo)

7. [www.gob.mx/conasami/documentos/resoluciones-emitidas-por-el-h-consejo-de-representantes-de-la-comision-nacional-de-los-salarios-minimos](http://www.gob.mx/conasami/documentos/resoluciones-emitidas-por-el-h-consejo-de-representantes-de-la-comision-nacional-de-los-salarios-minimos)



federal e incluso algunas organizaciones no gubernamentales como el Instituto Mexicano para la Competitividad, en 2016 se cambió la política del salario mínimo y pasó de medida de contención de la inflación a una política de “recuperación” del salario. Esta política ha continuado a la fecha, pero el nuevo gobierno tiene objetivos más claros y agresivos en la recuperación. Se propuso una “Nueva Política de Salarios Mínimos” que tiene como objetivo una recuperación más acelerada que alcance al menos la línea de bienestar familiar para finales del sexenio.

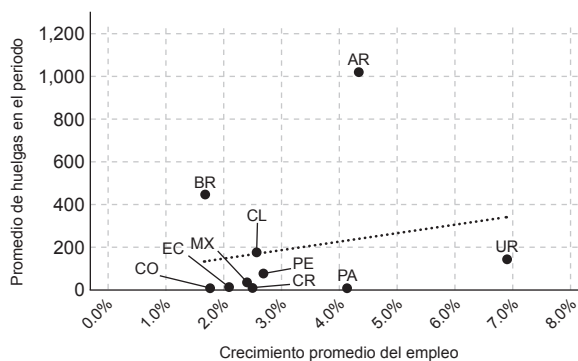
El segundo punto que ha sido clave para mantener el modelo de competencia con mano de obra barata fue evitar a cualquier costo cualquier conflicto laboral. Esto es porque en México existe la creencia de que el conflicto laboral provoca desempleo, ya que muchas de las empresas en el país son maquiladoras de exportación y pueden migrar si las condiciones laborales cambian. En varias ocasiones líderes de los sindicatos denominados “charros”<sup>8</sup> que forman parte de la CTM han propuesto que es mejor tener salarios bajos, pero tener un empleo, pues según ellos sólo existen estas dos alternativas. Sin embargo, esto es una falsa disyuntiva. La evidencia empírica nos muestra que un país con “paz laboral” no necesariamente genera más empleo, y un país con más huelgas no necesariamente tiene más desempleo.

En la Figura 10 se analiza la relación entre el promedio de huelgas y el crecimiento del empleo. Aquí se muestra que la relación es, si acaso, positiva. En este grupo de países entre más huelgas mayor crecimiento del empleo. Aún si eliminamos los dos países que son *outliers* como Argentina y Brasil (el número de huelgas es muy superior al resto de los países), la relación se hace más positiva. En este periodo México registró en promedio 33.4 huelgas y el empleo tan solo creció 2.4%, mientras que en Uruguay se registraron 134.7 huelgas, pero el crecimiento en el empleo fue de 6.9%. Evidentemente esto es sólo una correlación, es decir, no se puede comprobar que las huelgas causan mayor crecimiento del empleo, pero sí se puede descartar que generen desempleo.

Si bien no hay mucha documentación en la relación entre empleo y huelgas, sí hay bastante literatura

Figura 10

### Promedio de huelgas vs crecimiento promedio del empleo para países de América Latina. Periodo 2004-2014



Elaboración propia con datos del IMSS. Notas: El empleo permanente es mayor en términos absolutos que el temporal (alrededor de 17 vs 2.9 millones), por eso se hizo un índice para poder comparar su crecimiento.

sobre la relación entre sindicalismo, huelgas y salarios. Casi toda la literatura coincide en que las huelgas incrementan los salarios de sus agremiados, y en algunos casos, los acuerdos entre las partes incluyen incrementos en la productividad.<sup>9</sup> Por tanto, es de esperarse que, por un lado, la caída en la tasa de sindicalización, aunado a un control por parte de los sindicatos “charros” para evitar las huelgas, tengan como consecuencia que los salarios sean tan bajos en México en comparación con otros países.

Existen muchos estudios en México que relatan la historia del sindicalismo mexicano y como éste se alió al gobierno postrevolucionario para convertirse en un aparato de control corporativista del PRI. Históricamente, los sindicatos, de mutuo acuerdo con el gobierno federal y el sector empresarial, han otorgado ciertos beneficios y alzas salariales a los trabajadores. Así, los trabajadores se han mantenido sosegados, mientras los sindicatos han consolidado su fuerza y espacios de poder político para sus líderes. Este tipo de esquema permitió al gobierno

8. Tradicionalmente en México se le llama sindicatos charros a aquellos que anteponen los intereses de sus líderes o partido político a los de sus agremiados.

9. Se puede ver el trabajo de Freeman (1985) para Estados Unidos y para el caso de México Rubio Campos (2017).



control casi total sobre cualquier movimiento obrero independiente. El gobierno impuso líderes afines durante todo el siglo XX y mantenía un fuerte control, mientras continuaba dando algunas prestaciones a los trabajadores. Es decir, a pesar de la corrupción y el control, los trabajadores sí ganaron ciertos derechos laborales, sobre todo en el sector público, como parte de esta política.

Este esquema cambió en los años ochenta, cuando el gobierno decidió apostar por abrir la economía y permitir el ingreso de inversión extranjera. En estos años, como ya se mencionó en esta sección, el objetivo era mantener salarios e inflación estables y bajos. Los años en que los sindicatos podían pedir ciertos beneficios para sus trabajadores se habían acabado. A pesar de esto, los sindicatos afiliados al Congreso del Trabajo (CT) y la CTM siguieron aliados con el gobierno, sin importar que los nuevos arreglos ya no beneficiaban en nada a los trabajadores. Gracias a estos sindicatos, fue posible que el estado pudiera privatizar empresas públicas (principales bastiones del sindicalismo charro). Mientras todo esto ocurría, la democratización iniciaba en el país, y esto transformó el mundo sindical. Muchos sindicatos ganaron algo de independencia ante el choque por el poder de nuevos actores políticos emanados de otros partidos político. Tal es el caso del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación (SNTE) y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) por mencionar unos ejemplos. Pero la democracia no llegó al sindicalismo, sólo cierto grado de independencia de sus líderes. El gobierno siguió teniendo control sobre sus líderes a través de la “toma de nota” por parte de la Secretaría del Trabajo y los líderes seguían respondiendo a quienes los pusieron y no a sus agremiados.

La democracia sindical no se concretó en los últimos años en México porque el gobierno no creyó conveniente perder uno de sus instrumentos de control que le permitió implementar la política económica que he resaltado: mantener la paz laboral y los salarios bajos, siguiendo la lógica de que “lo que es bueno para los empresarios debe ser bueno para el país” a pesar de que el sustento fue ideológico y no estuvo sustentado en datos y la evidencia empírica.

No obstante, una falta de clara democracia, sí ha habido sindicatos independientes que surgieron en este periodo cuyos líderes sí han estado preocupados por sus agremiados. Tal es el caso del STRM que logró negociar durante la privatización de Telmex buenas condiciones de trabajo, prestaciones y salarios decentes para sus agremiados. Es importante notar que la presencia de un sindicato independiente como el STRM que se ha reconocido por negociar incrementos salariales razonables no ha impedido que Carlos Slim amase una gran fortuna y que Telmex sea altamente rentable.

Por otro lado, el sindicalismo independiente no fue tan bien aceptado por el gobierno mexicano democrático. Vicente Fox declaró su enemigo al Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana dirigido por Napoleón Gómez Urrutia, debido a que este líder organizó huelgas para demandar mejores salarios y mejor seguridad en las minas mexicanas. Esto fue visto como acciones en contra de la política del estado y el líder fue acusado de corrupción. A pesar de esto, el Sindicato Minero ha logrado en varias ocasiones incrementos salariales justos, sobre todo cuando el precio de las minerales sube a nivel internacional.

De igual manera, Felipe Calderón combatió y suprimió al Sindicato Mexicano de Electricistas (SME). No otorgó la toma de nota a su líder Martín Esparza y lo condicionó para negociar prerrogativas sindicales, ofreció indemnizaciones millonarias a algunos trabajadores para dividir al sindicato, utilizó la fuerza pública para tomar inmediatamente las instalaciones de las plantas generadoras de energía, y utilizó una campaña masiva en los medios de comunicación para deslegitimizar al sindicato. Sin duda fue una victoria para el gobierno, pero ésta tuvo como consecuencia el despido de alrededor de 40,000 trabajadores y la desaparición de un sindicato que no quiso ajustarse a la política del estado.

Esta tendencia de ver enemigos en los sindicatos independientes también ocurrió en el sexenio de Enrique Peña Nieto; en este caso los enemigos fueron los maestros. El primer movimiento de Peña Nieto fue encarcelar a la lideresa del SNTE, Elba Esther Gordillo, sin sustentar jurídicamente



el caso, y por tanto nunca obtuvo auto de formal prisión. Sin embargo, se mantuvo encarcelada durante todo su sexenio. De esta forma, el entonces presidente “disciplinó” al sindicato de maestros y el nuevo líder del SNTE decidió aceptar la reforma educativa propuesta por el gobierno. Sin embargo, un grupo disidente del SNTE, la CNTE, protestó durante todo el sexenio en contra de la reforma educativa argumentando que esta reforma no había comprobado su posible eficiencia en incrementar la calidad educativa de los estudiantes y que eliminaba varios derechos laborales que los maestros habían ganado a lo largo del tiempo.

En conclusión, a lo largo de varios sexenios, el estado claramente ha definido cuáles eran sus prioridades, y siguió utilizando al sindicalismo mexicano para su implementación. Cuando un sindicato no colaboraba era limitado. El estado fue bastante eficiente en mantener bajos salarios y precios estables, crearon un paraíso para la inversión extranjera que sólo buscaba mano de obra barata, pero fueron pocos los esfuerzos encausados en desarrollar una industria propia, fortalecer el mercado interno o fortalecer el encadenamiento productivo para generar más valor. Invertir en sistemas de formación y capacitación profesional. Mantener el salario mínimo bajo y el control de cualquier disconformidad de los trabajadores a través de los sindicatos corporativistas, fueron políticas muy efectivas para lograr sus objetivos.

## 2. Implicaciones del bajo salario

Como mencioné con anterioridad, México se ha quedado rezagado cuando lo comparamos prácticamente con cualquier país del mundo en términos de salarios y derechos laborales. Países como China que empezaron con un modelo similar (orientado a las exportaciones), han logrado superar esta etapa y han desarrollado industrias propias, generación de tecnología y salarios más altos. Además de esto, el mercado laboral presenta cierto grado de concentración monopsonica, debido a la falta de sindicatos democráticos y a una mala regulación y aplicación de las leyes.

Comparado con otros países el margen regulatorio y la aplicación de las leyes laborales no está muy bien

calificado. En la Figura 11 reporto el subíndice de la garantía de derechos laborales, que forma parte del índice de Estado de Derecho elaborado por World Justice Project. Se observa que México se encuentra por debajo del promedio de América Latina. Países como Costa Rica y República Dominicana tienen mejor defensa de los derechos laborales que México.

Todo esto tiene consecuencias negativas no sólo en el salario, también se traduce en una menor productividad, mayor rotación de personal, pobreza, desigualdad y crecimiento de la economía informal. Es importante mencionar que la rotación de personal es mayor cuando el salario es bajo, por lo que incrementos en el salario mínimo están asociados a reducción en la tasa de rotación (Dale-Olsen, 2006; Gittings y Schmuttle, 2015; Dube et al., 2016). Además, se ha demostrado que entre mayor es el movimiento de personal menor es la productividad (Yan Aw et al., 2001; Moon et al., 2018). La lógica es que los trabajadores que permanecen más tiempo en un trabajo se vuelven más productivos porque entienden mejor el proceso e implementan mejoras.

También existe evidencia empírica y teórica que muestra que bajos salarios conllevan una menor productividad. La teoría de los “salarios de eficiencia” (propuesto por Shapiro y Stiglitz, 1984) ha sido verificada constantemente por la evidencia empírica en muchos países, un ejemplo reciente es Riley et al. (2017). La lógica es que si un trabajador gana más se siente mucho más comprometido con la empresa en que trabaja, por lo que usualmente, se vuelve más productivo. Luego entonces, a pesar de que en este documento he mostrado que la productividad laboral sí ha subido en México, se podría decir que mientras los salarios no suban, la productividad está condenada a no crecer en su máximo potencial. México se encuentra en un círculo vicioso donde no se quiere subir el salario porque se asume que la productividad no ha subido, pero bajos salarios implican baja productividad, y por tanto este círculo no se puede romper.

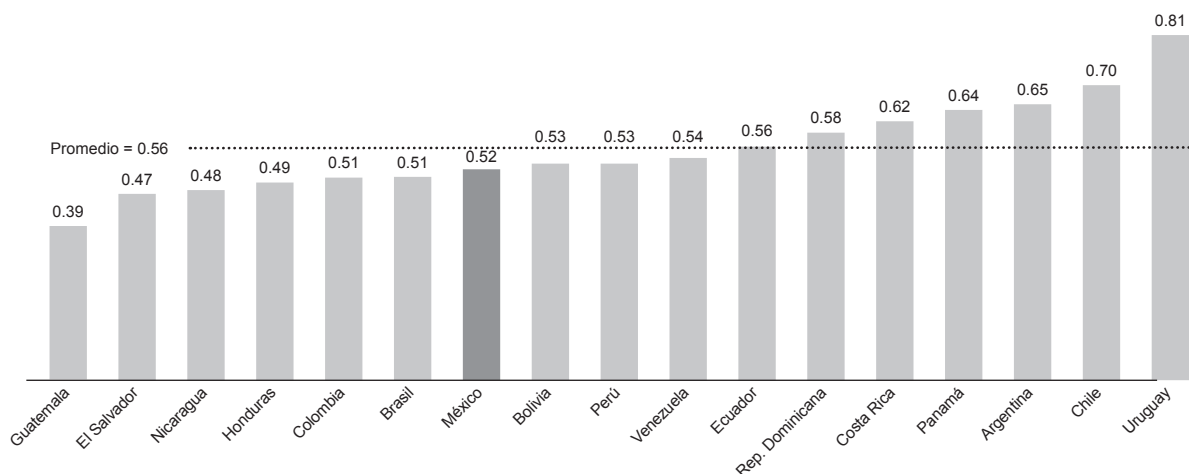
En otro orden de ideas, la economía informal sigue siendo imparables en el país (56.8% a diciembre de 2018). Mientras el salario no sea lo suficientemente elevado y mientras no haya garantías de que en





Figura 11

### Subíndice de la garantía de derechos laborales del índice de Estado de Derecho



World Justice Project Rule of Law Index 2019. Elaborado por David Kaplan (@David\_S\_Kaplan).

el sector formal exista una verdadera protección por parte de la ley; no hay incentivos reales a que un trabajador informal intente moverse al sector formal. Hay otros factores que definitivamente son importantes para reducir la informalidad, como la capacidad productiva de las empresas formales y el nivel de educación que tienen los trabajadores formales. Es decir, no es tan sencillo que un trabajador pase del sector informal al formal. Pero sin duda mejores salarios y una mejor aplicación de la ley contribuye a que la transición sea más fácil.

## 2.1 La brecha de género

El tema de discriminación de género en el mercado laboral es muy extenso. Se necesitarían varios artículos para cubrir algunos de sus aspectos más relevantes. Sin embargo, intentaré describir la problemática en general que se vive en México referente a este tema. Como el resto de los problemas en el mercado laboral, el caso de la discriminación de género también está relacionado con la falta de aplicación de la ley, pero también, la presencia de monopsonios hace más fácil que una empresa pueda discriminar por la falta de movilidad de los trabajadores entre diferentes empleadores.

En general, la brecha entre el salario de hombres y mujeres se ha mantenido más o menos constante.

En la Figura 12 muestro la evolución en los últimos 5 años del salario base de cotización<sup>10</sup> del IMSS en términos reales de 2018 para hombres y mujeres. Como se puede ver la brecha se ha mantenido en alrededor de 30 pesos, aunque esta ha disminuido ligeramente a través del tiempo (de alrededor de 30 en 2014 a 27 pesos en 2018).

La distribución del ingreso entre hombres y mujeres revela mayor desigualdad. En las primeras dos columnas de la Tabla 1 se muestra el porcentaje de personas que gana diferentes cantidades de salarios mínimos con respecto a la su población total. Es decir, 12.3% de los trabajadores hombres ganan hasta 1 salario mínimo, pero en el caso de las mujeres es de 22.3%, es decir, muchas más mujeres ganan menos de un salario mínimo en comparación con los hombres. Esto cambia conforme se avanza en la distribución, sólo 1% de los trabajadores hombres ganan más de 10 salarios mínimos, pero en el caso de las mujeres es la mitad 0.5%. Otro dato interesante es la categoría de “no recibe ingresos”, 6.9% de las mujeres están en esta categoría, mientras que en el caso de los hombres es solo el 5.6%.

10. El salario base de cotización del IMSS se calcula dividiendo la masa salarial entre el número de trabajadores registrados. Eso representa el salario diario.

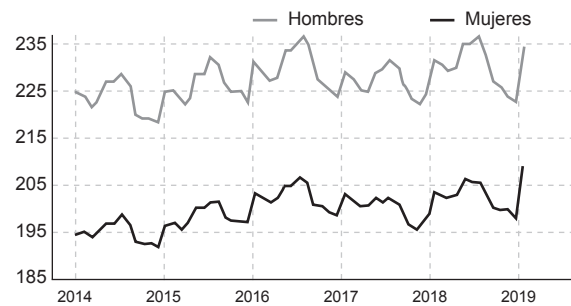


Las tercera y cuarta columna nos indica el porcentaje por género en cada categoría de ingreso. Es decir, de todos los trabajadores que ganan hasta un salario mínimo 47% son hombres y 53% son mujeres. El resultado más dramático es que de los trabajadores que ganan más de 10 salarios mínimos, tan solo el 24.8% son mujeres y el resto son hombres. Es decir, la desigualdad es mucho mayor para los altos niveles de ingreso.

En la Tabla 2 se muestran otros indicadores. En la primera parte se muestra el número de hora que, trabajadas en actividades no económicas, es decir actividades que no reciben ninguna

Figura 12

**Diferencia salarial en términos reales de 2018 entre hombres y mujeres**



Elaboración propia con datos del IMSS.

Tabla 1

**Distribución del ingreso entre hombres y mujeres**

	Porcentaje respecto al total de género		Porcentaje respecto al total en categoría	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Hasta 1 Salario Mínimo	12.3%	22.3%	47.0%	53.0%
Más de 1, hasta 2 Salarios Mínimos	27.4%	29.6%	59.9%	40.1%
Más de 2, hasta 3 Salarios Mínimos	20.7%	14.5%	69.8%	30.2%
Más de 3, hasta 5 Salarios Mínimos	14.5%	10.0%	70.2%	29.8%
Más de 5, hasta 10 Salarios Mínimos	4.1%	2.9%	69.1%	30.9%
Más de 10 Salarios Mínimos	1.0%	0.5%	75.2%	24.8%
No recibe ingresos	5.6%	6.9%	56.6%	43.4%

Elaboración propia con datos de INEGI.

Tabla 2

**Diferentes indicadores de género en el mercado laboral mexicano**

**Promedio de horas que dedica la población de 15 y más años de edad a realizar actividades no económicas**

	Hombres	Mujeres	Diferencia
<b>Población económicamente activa</b>	<b>8.26</b>	<b>26.88</b>	<b>-18.63</b>
Ocupados	8.06	26.62	-18.56
Trabajadores subordinados y remunerados	7.92	25.00	-17.08
Empleadores	6.59	23.66	-17.07
Trabajadores por cuenta propia	7.79	30.29	-22.50
Trabajadores sin pago	15.98	31.68	-15.71
No especificado	0.00	0.00	0.00
Desocupados	15.07	34.26	-19.18
<b>Población no económicamente activa</b>	<b>28.13</b>	<b>40.39</b>	<b>-12.26</b>

**Promedio de ingreso por hora trabajada de la población ocupada por ocupación**

	Hombres	Mujeres	Diferencia
<b>Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte</b>	<b>73.64</b>	<b>63.79</b>	<b>9.85</b>
Trabajadores de la educación	89.57	80.69	8.88
Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social	109.89	101.90	7.99
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, sicológicas y de caza y pesca	23.47	23.49	-0.02
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	35.30	28.66	6.64
Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte	34.71	44.74	-10.03
Oficinistas	45.99	41.42	4.57
Comerciantes	33.07	31.29	1.79
Trabajadores en servicios personales	30.91	30.98	-0.07
Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas	37.75	39.33	-1.58
Otros trabajadores en ocupaciones insuficientemente especificadas	39.63	22.15	17.49

Elaboración propia con datos de INEGI.



remuneración como tareas del hogar. La tabla muestra varias categorías para mostrar que la diferencia es significativa entre hombres y mujeres independientemente si son trabajadores ocupados o desocupados; las mujeres trabajan alrededor de 20 horas extras en estas actividades, aunque estén trabajando de tiempo completo en un empleo formal. Esto también aplica para empleadores, las mujeres que tienen empresas también trabajan muchas horas extras en comparación con los hombres.

En la segunda parte se muestra el ingreso por hora, pero esta vez desagregado por tipo de ocupación. En casi todas las ocupaciones el salario de los hombres es mayor, destacan sobre todo ocupaciones no especificadas, profesionistas, técnicos y trabajadores del arte; y trabajadores de la educación (profesión ocupada mayormente por mujeres). En algunas profesiones las mujeres ganan más, como conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte. Es importante mencionar que en esta última ocupación menos del 1% son mujeres.

## **2.2 Propuesta para tener un salario y empleo digno en México**

Como se desarrolla a lo largo de este documento, el mercado laboral mexicano tiene muchos problemas que se han ido profundizando con el tiempo. He señalado como los salarios se han mantenido casi estancados a pesar del incremento de la productividad laboral como producto del poder monopsonico de las empresas y de una política del gobierno para contener el salario. Por otra parte, la negociación colectiva dista mucho de ser democrática y real, y, por tanto, existe poco poder de negociación por parte de los trabajadores. También he señalado que hay evidencia de discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral, es decir, si la situación es ya de por sí, bastante mala para los trabajadores mexicanos, esta problemática se acentúa en el caso de las mujeres.

Por tanto, en esta sección hago una serie de propuestas que se ha mostrado empíricamente que pueden ayudar a reducir la brecha entre productividad y salarios, mejorar la calidad del empleo y el salario, reducir la desigualdad de género y mejorar la organización colectiva de los trabajadores.

Evidentemente, este tipo de problemas son multifactoriales y no existe una sola solución, por lo que, esta lista no pretende ser para nada exhaustiva.

### **Salario mínimo como herramienta para reducir la brecha de productividad y salarios**

El salario mínimo es una política pública que ayuda a reducir el poder monopsonico de las empresas. Como mencioné anteriormente, cuando un mercado laboral presenta concentración, las empresas fijan un salario que está por debajo del salario de competencia y por tanto el empleo también es subóptimo. Incrementar el salario mínimo fuerza a que el salario sea más similar al de competencia, esto puede tener efectos positivos en el empleo, además de incrementar el salario de los que menos ganan. Algunos ejemplos donde esta política ha incrementado el salario y el consumo, sin afectar el empleo, son Estados Unidos<sup>11</sup> (Allegretto et al., 2011, Allegretto et al., 2013, Dube et al., 2016), Alemania (Herzog Stein et al., 2018), Brasil (Lemos, 2004), y para el caso de México Bell (1997), y Kristensen y Cunninham (2006) no encuentran ningún efecto en el empleo y efectos positivos en el salario. Garza Cantú y Bazaldúa (2002), y Campos et al. (2015) estiman efectos positivos en el empleo (positivos en el empleo formal y negativos en el informal). Es decir, existe incluso evidencia de que el salario mínimo puede reducir la informalidad en México.

Adicionalmente, el salario mínimo también puede reducir la desigualdad en los salarios entre hombres y mujeres. La intuición es clara, debido a que más mujeres ganan el salario mínimo, un alza en éste reduce la diferencia con los hombres. Existe evidencia empírica de esto para varios países, algunos ejemplos son Lee (1999), Li y Ma (2015), y Bargain et al. (2018). Por tanto, el salario mínimo es una política muy útil para México, porque además de mejorar las condiciones de los trabajadores que ganan menos, también reduce la brecha de ingresos por género.

---

11. En Estados Unidos hay evidencia de efectos positivos en el salario. El efecto en el empleo es todavía tema de debate, aunque la mayoría de la evidencia muestra efectos nulos o negativos muy pequeños.



Recientemente, se ha dado un giro a la política de salarios mínimos en México. Después de la presión ejercida por varios grupos de la sociedad civil y algunos actores políticos de izquierda, en 2016 por primera vez se empezó a incrementar lentamente el salario mínimo por arriba de la inflación. Sin embargo, en 2019 se dio un cambio más significativo, ya que el salario mínimo se incrementó lo suficiente para que alcanzara a estar por arriba de la línea de bienestar del CONEVAL. La CONASAMI ha declarado que busca alcanzar al menos la línea de bienestar familiar,<sup>12</sup> por lo que se espera que el salario mínimo continúe incrementándose en términos reales por lo menos en los próximos seis años.

### **Sindicalismo independiente: negociaciones colectivas y democracia sindical**

Otra medida que contribuiría de manera significativa a mejorar las condiciones laborales y los salarios en México es tener un sindicalismo independiente y democrático. Desarrollé en el texto que históricamente los sindicatos han estado ligados al partido en el poder y sus líderes obedecen a intereses que no se alinean con los de los trabajadores. En México el primer paso necesario es desvincular a los sindicatos del poder político, para esto se necesitan hacer cambios en la ley que faciliten la libre asociación de trabajadores.

En segundo, se debe fomentar la transparencia y democracia al interior de los sindicatos. Con esto, los líderes necesitarán el apoyo de sus agremiados para seguir en el poder y para tomar decisiones, asimismo, al transparentar todas las finanzas y decisiones, los trabajadores tendrán más herramientas para decidir quién los representa y para exigir a las empresas mejores condiciones laborales y mejores salarios.

Adicionalmente, el estado debe garantizar que se respete la ley. Esto incluye acelerar los procesos de disputa laboral, tanto individual como colectivas para empoderar a los trabajadores y reducir el poder monopsonico de las empresas. Evidentemente, el estado como árbitro debe ser neutral, y las demandas de las trabajadoras deben estar centradas en el diálogo constante con las empresas, para que la

negociación sea justa. No es que se deba privilegiar a los trabajadores sobre las empresas, el problema es que actualmente sólo se privilegia a las empresas sobre los trabajadores.

El nuevo poder legislativo que entró en 2018 está proponiendo una reforma laboral que aborda varios de los temas expuestos aquí, lo que es una buena noticia para el mundo laboral. Si en verdad se logra aprobar y posteriormente aplicar eficazmente la reforma, el país avanzaría en la democracia sindical y los trabajadores tendrían mayor representación en las negociaciones colectivas. Las negociaciones colectivas reales y democráticas no sólo tienen la ventaja de lograr mejores acuerdos salariales, sino que muchas veces incluyen incrementos en la productividad como parte de la negociación (ver Morikawa, 2010).

### **Medidas para reducir la desigualdad de género: transparencia de salarios**

Sin duda existen muchas medidas para reducir la desigualdad. Incorporar acciones afirmativas, como cuotas en las empresas y en las universidades, implementar políticas laborales que incentiven la participación laboral femenina como guarderías estatales, becas para mujeres, subsidio a empresas que contraten mano de obra femenina, entre muchas otras. Sin embargo, hay una política pública relativamente sencilla que tiene efectos muy significativos en la reducción de la brecha salarial. La política consiste en transparentar todos los salarios por empresas, es decir, que las empresas hagan pública toda la información referente a cuánto ganan sus trabajadores, por puesto y género. Las empresas al publicar estos datos tienen que justificar por qué un hombre gana más que una mujer en el mismo puesto directivo, por tanto, al estar ante el escrutinio público las empresas

---

12. La línea de bienestar urbana definida por el CONEVAL, es la cantidad de dinero suficiente para garantizar las necesidades alimentarias y no alimentarias de un individuo. La línea de bienestar familiar es la multiplicación de este valor por el número de personas en un hogar. Actualmente, el promedio para México es 3.7, pero si se asume que dos personas trabajan en un hogar, la línea de bienestar urbana se debe multiplicar por 1.7.



tienden a reducir la brecha. Más aún, el gobierno tiene herramientas para detectar posibles casos de discriminación por empresa.

Estados Unidos aprobó esta ley por primera vez en 1997, pero la ley ha sido rechazada y vuelta a proponer en varias ocasiones, sobre todo porque el partido Republicano se opone fehacientemente. Para el caso de este país, Kim (2015) analiza el efecto de tener una ley que hagan públicos los salarios de todos los trabajadores. Encuentra que la ley reduce la brecha de género en salarios entre 8 y 11%, y el efecto es mucho mayor para mujeres con estudios de posgrado (entre 12 y 15%). La explicación es que al ser pública la información, las mujeres con mayores estudios tienen mayor poder de negociación porque conocen cuál es el salario justo del mercado.

En el Reino Unido también han implementado una política similar, hacer obligatorio que las empresas reporten la información de salarios de todos sus trabajadores. Se espera que la política tenga un efecto similar al de Estados Unidos, pero el gobierno británico está implementando a la par políticas como campañas de concientización para las empresas y de divulgación de datos para que las trabajadoras puedan negociar un mejor salario.

En el caso de México la información ya existe, no se tiene que forzar a las empresas a generar nuevos datos (que es el mayor pretexto usado por varias empresas, para negarse a dar la información). Todos los datos ya son reportados al IMSS, sólo se necesita modificar la ley para que los datos se vuelvan públicos y para que las empresas no registren trabajadores en grupos, sino, que haya registros por trabajador, con su puesto, salario base y sexo.

### 3. Conclusiones o comentarios finales

En este artículo reviso las condiciones del empleo y el salario en México en los últimos años. El salario se ha mantenido estancado a pesar de que se han registrado importantes incrementos en la productividad. Las condiciones del empleo tampoco son las mejores, el empleo temporal ha crecido más desde la reforma laboral de 2012 que el empleo de tiempo completo. Estas condiciones se explican por una política deliberada del estado por mantener

bajos salarios y un ambiente de “paz laboral”. Los principales instrumentos de control fueron el salario mínimo bajo y los sindicatos corporativistas.

Las consecuencias de esta política han sido la precarización del empleo, bajos salarios, mayor desigualdad y pobreza. Debido a la laxa aplicación de la ley y la falta de contrapesos, el mercado laboral mexicano presenta alta concentración, es decir, muy pocas empresas controlan la mano de obra y tienen poder monopsonico para fijar salarios por debajo de los óptimos del mercado. Esto explica también porque existe un rezago en el salario con respecto a su productividad laboral y la brecha en el salario entre hombres y mujeres.

Las propuestas de soluciones son: **1)** incrementar el salario mínimo de manera responsable y sostenido. Esta política reduce el poder monopsonico de las empresas, incrementa el salario y reduce la desigualdad entre hombres y mujeres; **2)** la democratización de los sindicatos, que tiene como objetivo que los trabajadores estén realmente representados en las negociaciones colectivas y puedan aspirar a mejores salarios y condiciones laborales; **3)** hacer pública la información de la brecha salarial entre hombres y mujeres por empresa. El objetivo es desincentivar esta práctica entre las empresas y que el gobierno tenga más herramientas para erradicarla.

Finalmente, este análisis no pretende ser un estudio de causalidad e impacto. Sólo muestro un panorama general de las condiciones del mercado laboral en México. Los argumentos fueron elaborados a partir de datos, sin embargo, existen áreas de oportunidad para mejorar este estudio. Por ejemplo, se puede hacer un análisis econométrico más técnico para determinar causalidad y verificar la magnitud de las correlaciones que aquí se menciona. No obstante, mucha de la evidencia empírica que menciono sí está sustentada en experiencia de otros países y análisis económico riguroso; países que son comparables con México por similitudes socioeconómicas. El objetivo de este documento es mostrar en qué situación se encuentra actualmente el mercado laboral, enumerar retos y marcar un objetivo para alcanzar empleos y salarios dignos para toda la población.



## Bibliografía

---

- Allegretto, Sylvia, Arindrajit Dube, y Michael Reich. (2011). "Do Minimum Wage Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data". *Industrial Relations*, 15(2).
- Allegretto, Sylvia, Arindrajit Dube, Michael Reich y Ben Zipperer. (2013). "Credible Research Designs for Minimum Wage Studies". IZA discussion paper No. 7638.
- Allegretto, Sylvia, Arindrajit Dube, Michael Reich y Ben Zipperer. (2016). "Credible research designs for minimum wage studies: A response to Neumark, Salas, and Wascher". Washington Center for Equitable Growth, Working paper.
- Banco de México. (2018). "Informe Trimestral Octubre – Diciembre 2018".
- Bargain, Oliver, Karina Doorley, y Philippe Van Kerm. (2018). "Minimum Wages and the Gender Gap in Pay: New Evidence from the UK and Ireland". IZA Discussion Paper No. 11502.
- Bell, L. (1997). "The impact of minimum wages in Mexico and Colombia." *Journal of Labor Economics* 15(3, Part 2): S102–S135.
- Campos Vázquez, R. M. (2015). "Salario mínimo vs inflación". Nexos. Obtenible en <http://www.nexos.com.mx/?p=24137>
- Card, David, y Alan B. Krueger. (1994). "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania." *American Economic Review* 84(4): 772-93.
- Card, David, y Alan B. Krueger. (1997). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press. Princeton, New Jersey.
- Dale-Olsen, Harald. (2006). "Wages, fringe benefits and worker turnover". *Elsevier Labour Economics* 13: 87-105.
- Dube, Arindrajit, T. William Lester y Michael Reich. (2010). "Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimating using Contiguous Counties". *The Review of Economics and Statistics*, 92(4): 45-964
- Dube, Arindrajit, T. William Lester y Michael Reich. (2016). "Minimum Wage Shocks, Employment Flows, and Labor Market Frictions". *Journal of Labor Economics*, 34 (3): 663-704.
- Freeman, Richard B., y James Medoff. (1985). "What Do Unions Do?". New York: Basic Books.
- Garza Cantú, V., y Bazaldúa, F. (2002). La dinámica macroeconómica de los salarios mínimos en el empleo de México: Un análisis empírico 1983–2000. En Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Ed.), *Comisión Consultiva para la Modernización del Sistema de los Salario Mínimos: Estudios y Ponencias* (pp. 299–368). México D.F.: STPS.
- Gittings, R. Kaj, y Ian M. Schmutte. (2015). "Getting Handcuff on an Octopus: Minimum Wage, Employment, and Turnover". *ILR Review*, 69(5): 1133–1170
- Herzog-Stein, Alexander, Camille Logeay, Patrick Nüß, Ulrike Stein y Rudolf Zwiener. (2018). "The Positive Economic Impact of Germany's Statutory Minimum Wage – An Econometric Analysis". *IMK Report* 141.
- Kristensen, N., & Cunningham, W. (2006). "Do minimum wages in Latin America and the Caribbean matter?" Evidence from 19 countries (World Bank Policy Research Working Paper, 3870). Washington, DC: The World Bank.
- Kim, Marlene. (2015). "Pay Secrecy and the Gender Wage Gap in the United States". *Industrial Relations* 54(4): 648-667.
- Lee, David S. (1999). "Wage Inequality in the United States During the 1980s: Rising Dispersion



or Falling Minimum Wage?”. *The Quarterly Journal of Economics*.

Lemos, Sara. (2004). “The Effects of the Minimum Wage in the Formal and Informal Sectors in Brazil”. IZA Discussion Paper 1089.

Li, Shi, y Xinxin Ma. (2015). “Impact of minimum wage on gender wage gaps in urban China”. *IZA Journal of Labor & Development* (4):20

Manning, Alan. (2003). *Monopsony in Motion* (Princeton: Princeton University Press).

Moon, Ken, Patrick Bergemann, Daniel Brown, Andrew Chen, James Chu, Ellen A. Eisen, Gregory M. Fischer, Prashant Loyalka, Sungmin Rho, y Joshua Cohen. (2018). “Manufacturing Productivity with Worker Turnover”. Working paper.

Morikawa, Masayuki. (2010). “Labor unions and productivity: An empirical analysis using Japanese firm-level data”. *Elsevier Labour Economics* 17: 1030–1037.

Neumark, David y William L. Washer (1995). “The Effect of New Jersey’s Minimum Wage Increase on Fast-Food Employment: A Re-Evaluation Using Payroll Records”. NBER Working Paper No. 5224

Riley, Rebecca, y Chiara Rosazza Bondibene. (2017). “Raising the standard: Minimum wages and firm productivity”. *Elsevier Labour Economics* 44: 27–50.

Rubio Campos, Jesús. (2017). “Sindicalización y precariedad laboral en México”. *Región y Sociedad*, 29(68): 37-75.

Shapiro, Carl, y Joseph E Stiglitz. (1984). “Equilibrium as a Worker Unemployment Discipline Device.” *American Economic Review* 74 (3): 433–44.

Stigler, George. (1946). “The Economics of Minimum Wage Legislation.” *American Economic Review*. Vol. 36, No. 3, pp. 358-365.

Yan Aw, Bee, Xiaomin Chen, y Mark J. Roberts. (2001). “Firm-level evidence on productivity differentials and turnover in Taiwanese manufacturing”. *Journal of Development Economics*. 66: 51-86.

Zepeda Martínez, Roberto. (2014). “Sindicalización en México Durante el Periodo 1984-2006”. *Revista Ciencia Sociales*, 146(4): 35-53.







**Análisis**

**Productividad, Salarios y Trabajo Digno en México**

Se terminó de imprimir en abril de 2019  
en Contramarea Editorial, S.A. de C.V  
Chilpancingo N-148 Interior 201, Col. Roma Sur,  
Del. Cuauhtémoc, CP 06760, Ciudad de México.  
El tiraje consta de mil ejemplares.





## Autor

**Luis F. Munguía Corella** Economista por la Unison, Maestro en Economía por el COLMEX y Candidato a Doctor en Economía por la Universidad de California. Ha escrito varias publicaciones sobre el análisis económico en políticas públicas. Actualmente, es Secretario del Consejo de Representantes y Director Técnico de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI).

## Pie de imprenta

Fundación Friedrich Ebert en México  
Yautepec 55 | Col. Condesa  
06140 | México, DF | México

Responsable  
Hans Mathieu | Representante en México  
Teléfono +52 (55) 5553 5302  
Fax +52 (55) 5254 1554  
[www.fes-mexico.org](http://www.fes-mexico.org)

## Fundación Friedrich Ebert en México

La Fundación Friedrich Ebert (FES), fundada en 1925 en Alemania, es una institución privada de utilidad pública comprometida con las ideas de la Democracia Social. Lleva el nombre del primer presidente del Estado alemán elegido democráticamente, Friedrich Ebert, y es portadora de su legado en cuanto a la configuración política de la libertad, la solidaridad y la justicia social. A este mandato corresponde la Fundación en el interior y exterior de Alemania con sus programas de formación política, de cooperación internacional y de promoción de estudios e investigación.

En México, la FES inició sus actividades en 1969 buscando contribuir al fortalecimiento y consolidación de las instituciones democráticas mexicanas, apoyando a aquellos agentes comprometidos con el respeto a la democracia, la justicia social y el entendimiento internacional. Actualmente la Fundación Friedrich Ebert en México ofrece plataformas de diálogo, talleres de fortalecimiento de las capacidades públicas de actores progresistas, asesoría institucional, consultorías y análisis político y de políticas.