2018

Salarios en México: avances, pendientes y opciones de política hacia un desarrollo económico y social sostenido

PEDRO ENRIQUE ARMENDARES, JUAN CARLOS MORENO-BRID, LUIS ÁNGEL MONROY-GÓMEZ-FRANCO, ISABEL SALAT Y JOAQUÍN SÁNCHEZ

INSTITUTO BELISARIO DOMÍNGUEZ, SENADO DE LA REPÚBLICA

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

Índice

1. **Introducción**
2. **Políticas salariales: propuestas y prácticas seleccionadas, desde una perspectiva internacional**
3. **Luces y sombras en la evolución de los salarios e ingresos laborales en México**
4. **Conclusiones y propuesta**
5. **Bibliografía**

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

1. Introducción

En todo mercado, la evolución de sus precios refleja interacciones complejas de los elementos que inciden en las ofertas y demandas de ese y otros mercados relevantes, todo ello mediado por las condiciones de competencia y de regulación. En el mercado laboral el entramado de elementos que inciden en la evolución de los salarios e ingresos laborales es más complejo y denso. El trabajo no es una mera mercancía, por lo que en la determinación de los salarios –además de los elementos usuales ligados a oferta y demanda en los que pesan la productividad y el cambio tecnológico– juegan un papel muy significativo la economía política, la contingencia histórica y la normativa legal, así como los valores y la ética social que reflejan si nuestra sociedad se apega, o no, a los derechos humanos ampliamente entendidos.

La evolución de los salarios está asociada a objetivos clave del desarrollo y crecimiento económico del país, y algunos de ellos tienen *trade-offs* potenciales. El primero es el bienestar de la población, pues el ingreso de gran parte de ella depende de salarios y remuneraciones laborales. En este terreno es necesario saber si el salario o ingreso de esa población alcanza para por lo menos cubrir la canasta básica alimentaria o, mejor aún, la de bienestar mínimo de los hogares. Los salarios también inciden en el objetivo de competitividad internacional ya que repercuten en los costos unitarios de la mano de obra, y estos afectan la ventaja comparativa nacional en la inserción en los mercados globales. El carácter maquilador de cierta manufactura mexicana ha tendido a presionar a la baja a los salarios, lo que se manifiesta incluso en el ámbito político, por ejemplo en las discusiones sobre salarios mínimos.

Paralelamente, y también ligado a temas de crecimiento, la evolución de los salarios reales es un determinante de la fortaleza del mercado interno. Su alza sostenible impulsa la demanda agregada interna, la inversión y el crecimiento potencial. Este círculo virtuoso de distribución y crecimiento es un elemento definitorio de las estrategias de desarrollo "desde dentro" o "hacia adentro". A nivel micro, la heterogeneidad salarial y de brechas con la marcha de la productividad –por sector de actividad económica– inciden en la acumulación de capital fijo en diferentes regiones y ramas. A nivel macro esta brecha –que por cierto se ha ensanchado en gran parte de las economías desde hace tiempo– responde a la tendencia a la mayor concentración del ingreso personal funcional que mina la estabilidad social y política, y ha repercutido en severas protestas *urbi et orbi*. Varios gobiernos, organismos internacionales y *think tanks* tienen ahora la preocupación, podría decirse prioritaria, de diseñar políticas para abatir la creciente desigualdad y sus efectos adversos sobre el crecimiento económico y la cohesión social. Hay consenso de que se puede lograr mucho al respecto en el del mercado de trabajo.

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

En este contexto, destacamos la necesidad urgente de que el Estado mexicano retome su papel de moderador o árbitro en la distribución funcional del ingreso debido ante la debilidad casi estructural de los empleados frente a los empleadores, la cual obedece a factores como la pérdida de peso de los sindicatos y las organizaciones laborales independientes.

Los gobiernos democráticos tienen la responsabilidad ineludible de conocer a fondo la evolución de los salarios, mientras que los cuerpos legislativos deben considerarla en sus decisiones sobre acciones e instrumentos de política económica y social. Toda política en este campo debe considerar sus posibles impactos en la distribución funcional del ingreso (salarios y ganancias). En este sentido, las experiencias de otros países son un insumo valioso para alimentar el debate nacional sobre temas como salarios mínimos y sus posibles impactos en el empleo, la informalidad, la inflación, la productividad, entre otros factores.

Además, la evolución de los salarios puede analizarse desde i) su participación en el ingreso nacional; ii) su heterogeneidad por educación, género, región, color de piel, etnia y localidad; iii) brechas con la productividad, por tipo de actividad; iv) sus desigualdades en mercados formales e informales, y v) su poder de compra de canastas básicas, *inter alia*.

Desde estas ópticas, el comportamiento de los salarios revela mucho más que el supuesto de otro precio de equilibrio de un mercado. Junto con los datos de desocupación, subocupación y número de personas que desiste de buscar empleo, la estructura y niveles de salarios permiten medir las brechas en la repartición de beneficios de la economía. La estabilidad social depende de que estas brechas sean consideradas tolerables –incluso legítimas y funcionales– y no contrarias a las expectativas de bienestar de la población. Ello depende, además de la economía, del contexto histórico y político. En la práctica, los gobiernos, patrones y empleados se inclinan por políticas salariales muy diversas, aún cuando coinciden en elementos como el salario mínimo.

Desde hace tres décadas la estrategia de desarrollo de la economía mexicana se basó en las exportaciones manufactureras, la reducción de la asignación de recursos del Estado, la apertura comercial y, en particular, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Se dijo que esta estrategia impulsaría el aparato productivo hacia el exterior y, con ello, elevaría el empleo y los salarios reales. Dada nuestra ventaja competitiva ante Estados Unidos por la abundancia de mano de obra relativamente barata, las reformas llevarían a una mejora del mercado de trabajo, de los salarios y de la actividad económica.

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

Hacia el final del mandato de Felipe Calderón (2006–2012) se instrumentó una reforma para flexibilizar más el mercado de trabajo, mientras que en el sexenio siguiente se instrumentaron acciones para reducir la informalidad. Debido en parte a un intenso debate nacional, se han adoptado algunas medidas para política de recuperar los salarios mínimos. Por ejemplo, la unificación total de las zonas salariales del país, la desvinculación del salario mínimo de otra variables económicas como multas, ciertos pagos hipotecarios, y asignaciones de recursos fondos a partidos políticos, un nuevo esquema de aumentos adicionales al salario mínimo (ver abajo). Mientras tanto, en el marco del Acuerdo Trans-Pacífico (TPP) se aprobó una reforma laboral progresista, cuyas leyes secundarias no han sido procesadas por el Congreso. Asimismo, Estados Unidos y Canadá han insistido, como parte de la renegociación del TLCAN, que México incremente sus salarios para no seguirse beneficiando de una ventaja "desleal". Todo ello forma parte del debate y la evolución reciente en el campo se los salarios en México.

Como señalan diversos estudios, las reformas estructurales realizadas en años recientes conservaron el énfasis en la baja inflación y el impulso exportador, pero no en crecimiento sostenido de la actividad productiva y el empleo. Este documento examina la evolución de los salarios en 2012-2018 y sostiene que la economía mexicana solo podrá crecer en el mediano plazo solo si se apoya mucho más en el mercado interno como complemento del motor externo. Ello obliga a una distribución más progresiva del ingreso, con instrumentos de política en el ámbito salarial, fiscal de las políticas de desarrollo productivo.

Después de esta introducción, el segundo capítulo esboza las perspectivas sobre política de diversos organismos internacionales y describe experiencias seleccionadas de otros países en este ámbito. El tercer capítulo examina la evolución de los salarios e ingresos laborales en México desde varias ópticas; se incluye un análisis sobre los mecanismos e instituciones para la determinación del salario mínimo. El tema de los salarios mínimos en México cobró suma relevancia en las campañas presidenciales y su alza ha sido tomada como compromiso por el candidato ganador. En el cuarto capítulo se presentan las conclusiones y propuestas para implementar una política de recuperación salarial de manera sustentable.

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

2. Políticas salariales: propuestas y prácticas seleccionadas, desde una perspectiva internacional

Si bien el enfoque principal de este documento es la política salarial, cabe recordar que numerosas intervenciones de política económica y social inciden en los salarios, incluyendo protección social, migración, tecnología, guarderías y leyes antidiscriminatorias, entre otras. En el mercado laboral, específicamente, están la promoción de empleo, reparto de utilidades, seguros de desempleo, capacitación, salario mínimo y negociación colectiva. Además de las regulaciones federales y estatales, diversas empresas y organizaciones patronales han establecido sus propias políticas de remuneración que rebasan los mínimos legales. A continuación, describimos algunas de estas políticas, propuestas y prácticas.

a. La visión de organismos internacionales seleccionados

La Organización Internacional del Trabajo

Desde sus inicios tiene como misión garantizar que todo trabajador reciba un salario que asegure "un nivel de vida conveniente"; o en lenguaje más moderno un "salario mínimo vital". En más detalle, la OIT en su Convenio núm. 131, establece cinco características para un sistema de salarios mínimos:

> " i) un ámbito de aplicación tan amplio como sea posible; ii) la consulta exhaustiva a los interlocutores sociales en pie de igualdad, respecto a la concepción y la aplicación del sistema de salarios mínimos y, si fuera necesario, su participación directa en este sistema; iii) la inclusión tanto de las necesidades de los trabajadores como de sus familias, así como de los factores de orden económico en la fijación de los salarios mínimos; iv) el ajuste periódico de los niveles de salarios mínimos para tener en cuenta las modificaciones del costo de la vida y otras condiciones económicas; v) la adopción de las medidas adecuadas para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones relativas a los salarios mínimos." (OIT, 2014)

La OIT va más allá e insiste en pugnar por "trabajos decentes" entendidos como aquellos que generan ingresos suficientes para cubrir las necesidades básicas, son estables, tienen protección social y se realizan en condiciones seguras (Colmex, 2018). En su concepción, el nivel del salario, más allá de su importancia a nivel del trabajador y su familia, juega un papel importante en la dinámica macroeconómica. Por ejemplo, en relación con la crisis internacional de 2008–2009, la organización argumentó que un elemento para apoyar las políticas macroeconómicas contracíclicas era evitar los despidos laborales y la contracción de los salarios. Insistió en que el repunte del crecimiento exige dinamizar la demanda agregada vía ampliación del empleo y de los salarios, con el fin de incrementar el poder

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

adquisitivo de los hogares de ingresos medios y bajos (OIT, 2011). Asimismo, y en parte derivada de la reflexión sobre la crisis, sugiere apoyar con prestaciones adicionales (*in–work–benefits*) a quienes perciben salarios bajos y están en riesgo de pobreza. Tales prestaciones pueden ser en la forma de subsidios fiscales directos, transferencias recurrentes o pagos extraordinarios como apoyo al salario (OIT, 2005 y 2011). Centrada también en preocupaciones mayúsculas que han salido a relucir a partir de la crisis, la OIT recomienda la aplicación de mecanismos de ajuste salarial para frenar, y ojalá revertir, la brecha cada vez mayor que se ha abierto en muchas economías entre la trayectoria del salario medio y la de la productividad laboral (OIT *et al*, 2016). La OIT considera que este rezago de los salarios *vis-à-vis* la productividad es un determinante fundamental de la caída de la participación salarian en el ingreso total.

En los hechos, son dos los instrumentos que nos parece que la OIT considera de mayor relevancia para mejorar los salarios. Estos son los sistemas de salarios mínimos así como los de la negociación salarial colectiva.[1] Garantizarles un salario mínimo e incorporarles o protegerles con la negociación colectiva a los empleados peor remunerados contribuye a reducir la desigualdad en la distribución funcional del ingreso, así como a mejorar el bienestar de todos aquellos grupos de la población sobre-representados en el fondo de la escala salarial como, por ejemplo, mujeres y trabajadores inmigrantes indocumentados (OIT, 2014–2015).

En cuanto a experiencias concretas recientes, la institución reconoce los avances que hicieron Chile y Uruguay con medidas específicas para vincular ese ingreso salarial mínimo a la productividad a fin de propiciar que la población más pobre se beneficie (OIT, 2005). Un efecto redistributivo interesante es su contribución a elevar los salarios en las empresas que pagan salarios más bajos y, así, reducir la desigualdad intra e inter-empresarial. La OIT destaca el caso de Brasil, donde gran parte de la reducción en la desigualdad salarial entre empresas –y a nivel de la nación entre 1996 y 2012– es atribuible a la política de salario mínimo. (OIT, 2016–2017). Subraya que las mejoras distributivas en ese país y en Uruguay entre 2004 y 2012 estuvieron asociadas al alza del salario mínimo, mismas que se dieron junto con el crecimiento del empleo y de la formalización laboral. Esta experiencia desmiente el argumento más convencional de que es necesario flexibilizar el mercado de trabajo para incentivar el empleo formal (Ver Maurizio, 2014).

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

[1] La OIT define salario mínimo como "la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un periodo determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual" (OIT, 2018).

Una recomendación puntual es que el salario mínimo se revise de manera regular, teniendo en cuenta el costo de la vida y la evolución de las necesidades familiares de los trabajadores, el nivel general de salarios, las prestaciones de seguridad social, así como de la productividad. Siempre hay que poner atención a efectos potencialmente adversos que un incremento grande tendría sobre la inflación, el empleo y la subocupación (OIT, 2011). Tal y como reconocieran hace unos años el gobierno inglés y el de Alemania, la OIT afirma que el salario mínimo puede jugar un rol importante cuando el proceso de negociación colectiva es limitado o hay obstáculos severos para organizar a los trabajadores que perciben los menores salarios. En esos casos, además, conviene aplicar un sistema dual con: i) salario mínimo obligatorio como piso para las escalas más bajas y ii) guías no vinculantes para la negociación colectiva (OIT, 2011).

La negociación colectiva es una institución única para lograr una fijación concertada de los salarios en cuanto a su participación en el valor agregado. Bien llevada, cumple funciones esenciales: garantiza salarios y condiciones de trabajo aceptables, induce una colaboración proactiva de los trabajadores en la empresa, y construye legitimidad en la distribución de beneficios tomando en cuenta eficiencia y equidad (OIT *et al*, 2016). La OIT propone que en el proceso de negociación colectiva, el ajuste salarial incluya una parte proporcional fija para compensar el aumento en el costo de vida, y una variable dependiente de la evolución de la productividad. Sugiere considerar otras propuestas en la fijación de salarios, tales como asociarlos a las utilidades de la empresa (OIT, 2005). Además, la organización recomienda explorar procesos de negociación laboral y de salarios a nivel sectorial o de varias unidades productivas, como una manera de alinear mejor sus resultados con las metas macroeconómicas, a la vez que –en tanto cubre una alta proporción de trabajadores– ayuda a reducir la desigualdad al interior y entre las empresas. (OIT *et al*, 2016).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

La CEPAL lleva tiempo insistiendo en que es necesario que el Estado desempeñe un papel mucho más activo en los procesos de fijación de salarios con el fin de lograr una distribución más igualitaria del ingreso. Su participación, digamos en calidad de árbitro calificado, ayudaría a forjar acuerdos sostenibles y legítimos para armonizar la trayectoria salarial, o más bien, la pauta de distribución funcional del ingreso con la de la productividad y competitividad. CEPAL afirma que entre las prerrogativas del Estado está la de instrumentar políticas activas para mejorar la calidad del empleo, la capacidad negociadora de la fuerza laboral y los salarios. Al igual que la OIT, se inclina por políticas de salario mínimo, de apoyo y protección a los trabajadores informales (CEPAL, 2012). En sintonía, considera que favorecer la negociación colectiva es un pilar de una política salarial progresiva. De igual forma, la Comisión clara que dichos procesos de negociación deben ir más allá de las cuestiones meramente salariales o de tiempos de trabajo, e incluir

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

elementos en pro de conciliar la vida laboral con la familiar. Entre estos se encuentran las facilidades de cuidado infantil y crear una cultura de no discriminación dentro y fuera del espacio laboral. Ambos elementos contribuyen a incrementar la tasa de participación e ingresos laborales de las mujeres. La CEPAL también menciona la necesidad de lograr acuerdos sobre la duración de las jornadas, la flexibilidad de horario y el trabajo a distancia, los cuales deben incluirse en la regulación laboral (CEPAL, 2010).

En su visión, las políticas macroeconómicas deben incorporar entre sus objetivos de estabilidad económica, además de la inflación y las finanzas públicas, el desempeño del empleo y de los salarios, en especial, de las remuneraciones más bajas. En particular, considera necesario incluir factores como la productividad, el precio de la canasta básica de consumo, y costo unitario relativo de la mano de obra (CEPAL, 2010).

Desde sus primeros aportes sobre el desarrollo económico, la Comisión colocó a la evolución del salario como un rasgo definitorio de la dinámica de la competitividad y la forma de inserción de las economías semi-industrializadas en los mercados mundiales. Así, se manifestó en contra de la competitividad espuria, aquella que se cimenta en bajos salarios y sobre explotación de los recursos naturales. Favorece en contraste la "competitividad auténtica", basada en la innovación, la generación de valor agregado en asociación con la ampliación de las capacidades humanas. La CEPAL advierte que el primer tipo de competitividad lleva a empleos mal pagados, con escasa capacitación y condiciones laborales, con una aguda heterogeneidad y crecientes rezagos en su productividad y remuneraciones frente a las economías desarrolladas. Esta pauta –que se asocia con enclaves– complica la salida de la pobreza, agrava la desigualdad y mina el potencial del mercado interno como motor de expansión de la economía en su conjunto.

Finalmente, la Comisión se pronuncia por construir una institucionalidad del mercado de trabajo orientada a aprovechar el alza de la productividad –derivado del cambio tecnológico y la inversión– para propiciar aumentos del salario real. El salario real puede complementarse con transferencias y otros gastos sociales del Estado que mejoren el bienestar de los trabajadores más pobres y aumenten la oferta de bienes y servicios públicos (CEPAL, 2010). Lo que se debe buscar es crear un clima cultural y político que propicie una "coalición redistributiva" que incluya a actores económicos y sociales de peso en un compromiso con la igualdad. Un ejemplo en esa línea es Chile, donde tiempo atrás se creó una Comisión de Equidad y se propuso establecer un "salario máximo ético" (CEPAL, 2010).

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

Banco Mundial

Tomamos como punto de partida su concepción expresada en la edición 2019 del Informe sobre Desarrollo Mundial, dedicada a "la cambiante naturaleza del trabajo". Dicho informe presenta propuestas específicas, que podríamos considerar como su posición oficial, sobre la regulación laboral, la política de empleo y salarios, además de comentar sobre el estado del poder de negociación relativo de empleados y empleadores. En cuanto a políticas laborales, el organismo internacional apunta que un agudo problema de las economías en desarrollo es la desprotección, la vulnerabilidad y fragilidad de los trabajadores en mercado en que cunde la informalidad; lo que va en detrimento de los salarios e ingresos laborales en general. Subraya que esta dualidad debe tomarse en cuenta en toda regulación orientada a modificar comportamientos en el mercado laboral, incluyendo las políticas de salarios y empleo. En ello, centra la atención en un reto clave: establecer el balance adecuado entre la protección de los trabajadores –formales e informales, tengan o no contrato y acceso al sistema de seguridad social– y la flexibilidad de las empresas para administrar sus recursos humanos.

En cuanto a los salarios mínimos, llama a la cautela sobre una aplicación voluntarista que en aras de su recuperación no tome bien en cuenta las brechas y heterogeneidades de la productividad en las diferentes, empresas, regiones o sectores. Hay que tener un justo y delicado balance entre lo deseable y lo posible, tomando en cuenta esta disímil y cambiante situación en el mundo de empresas en lo que respecta a sus márgenes de ganancias, trayectorias de productividad, intensidades en uso de la mano de obra, etc. Por ello, afirma que un primer paso para revisar el salario mínimo es concertar objetivos y alinear incentivos de empresas y trabajadores para, de manera transparente y efectiva, fortalecer el vínculo entre productividad del trabajo y salarios. Mientras tanto, la participación de utilidades puede ser una "alternativa atractiva" al salario mínimo en el caso de empresas grandes que emplean a más trabajadores y para las que el salario mínimo suele ser vinculante, ya que son las más propensas a ser formales (Banco Mundial, 2018).

En línea similar a la de CEPAL y de la OIT, a la vez reflejo de los tiempos que corren, el Banco Mundial recomienda incrementar el poder de negociación de los trabajadores. Reitera que los sindicatos juegan un papel importante para restablecer un sano balance en la negociación salarial, especialmente al nivel de empresa, dadas las asimetrías en información y poder entre empleadores y empleados. Su recomendación se da en el contexto en que en los países de ingreso alto se ha reducido la proporción de trabajadores cubiertos por un acuerdo colectivo. Y en los países en desarrollo –dada la alta informalidad– los sindicatos tienden a jugar un papel muy limitado. Fortalecer a los sindicatos debe hacer *pari passu* con un esfuerzo para actualizarlos, de manera que reflejen la diversidad actual de formas de trabajo y nuevos actores.

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

Así, propone incluir en el diálogo social a los empleados por cuenta propia y a las empresas informales, o puesto de otra forma, empuja para que los países creen estructuras más representativas capaces de extender el diálogo más allá de la modelo tripartita tradicional (Banco Mundial, 2018).

La Confederación Sindical Internacional (ITUC)

Entre las voces críticas del Informe del Banco Mundial para 2019 destaca la Confederación Sindical Internacional (*International Trade Union Confederation*, ITUC). Un vocero de la organización dijo que, bajo la "visión" del Banco, las empresas no tendrían la responsabilidad de contribuir a la seguridad social, podrían pagar salarios tan bajos como quisieran y podrían despedir a los trabajadores a su discreción. El documento, según la ITUC, ignora casi por completo los derechos de los trabajadores, así como el poder asimétrico en el mercado laboral y fenómenos como la caída de la participación del trabajo en el ingreso nacional aun cuando la productividad ha aumentado (Guardian, 20 de abril de 2018). Esta caída responde a numerosos factores, incluyendo la menor densidad sindical, la baja en la cobertura de la negociación colectiva, el aumento del empleo precario y de baja paga y el debilitamiento de instituciones del mercado de trabajo ante la intensa globalización.

Para "romper el ciclo de salarios bajos**,** desigualdad… y caída de los salarios en la distribución del ingreso", la ITUC recomienda fijar salarios mínimos dignos con base en el costo de vida (*minimum living wages*), y con plena participación de las actores sociales. Ante el hecho de que numerosos trabajadores están fuera de los sistemas de salario mínimo, hay la necesidad de buscar esquemas para garantizarles un piso salarial mínimo a todos. En la misma línea, la Confederación considera que, para lograr salarios superiores al mínimo, los gobiernos deben garantizar y promover los derechos de negociación, y dar amplia difusión a los acuerdos logrados mediante negociaciones a nivel nacional, sectorial o con múltiples empleadores. Punto de especial interés es el pronunciamiento de la ITUC a favor de una coordinación internacional y regional en materia de salarios y protección social. Tal coordinación serviría de contrapeso a las transnacionales a fin de evitar la competencia a la baja en condiciones laborales y salarios entre las economía emergentes. (ITUC, 2018).

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

b. Propuestas y experiencias nacionales seleccionadas con énfasis en el salario mínimo

Estados Unidos

Estados Unidos no ha ratificado el convenio 131 de la OIT, pero tiene un sistema de salarios mínimos a doble nivel fijados por ley. Para ello se sigue un proceso de consulta con los actores, o interlocutores, seleccionados y considerados relevantes dentro del mercado de trabajo. La consulta es responsabilidad del poder legislativo, el cual la realiza –siguiendo el procedimiento usual– convocando a reuniones o audiencias de aquellas partes cuya opinión considera relevante o importante en la discusión del asunto. Además de este marco normativo a nivel nacional, en diversas entidades hay leyes sobre el salario mínimo, cuya fijación se sujeta a procedimientos y sanciones jurídicas particulares. En los casos en que la ley federal y la estatal fijen salarios mínimos distintos, el empleado tiene derecho a percibir el salario mínimo cuyo monto sea mayor. En ese sentido, el salario mínimo federal actúa como un "piso base" de los salarios mínimos a nivel de los estados de la federación.

A mediados de la década actual, cerca de 20 entidades federativas habían fijado por ley un salario mínimo superior al monto mínimo federal. Es importante enfatizar que hay excepciones en la cobertura de dicho salario para algunas PYMES: "en las empresas cuyo volumen de negocios sea inferior a 500 000 dólares, solamente los trabajadores que se ocupen, en razón de sus competencias, del comercio interestatal, podrán beneficiarse del salario mínimo federal". Asimismo, "algunos trabajadores agrícolas están igualmente excluidos del beneficio del salario mínimo" (OIT, 2017). A la vez, la legislación federal permitía, al menos hasta 2014, que a los menores de 20 años se le pague un salario mínimo menor al federal (hasta en 41%) los primeros 90 días a partir de su contrato formal. En el caso de los "propineros", trabajadores cuya remuneración depende de propinas, la ley federal los protege al punto que, si bien el empleador no debe pagarles el salario mínimo por encima de las propinas, está obligado a asegurar que el monto de remuneración –incluyendo propinas y salario– no sea inferior al salario mínimo federal. De ser así, el empleador está obligado por ley a compensarle directamente al empleado el monto faltante para ello.

El Instituto de Política Económica (*Economic Policy Institute*, EPI) de Estados Unidos, en su ambicioso proyecto (*Raising America's Pay*), señala que la clave de la prosperidad compartida es promover el crecimiento del salario. Considera indispensable reorientar la política macroeconómica para que su prioridad sea el pleno empleo y que los beneficios del crecimiento económico no recaigan solamente sobre un porcentaje pequeño de la población, perteneciente a los estratos de mayor ingreso (EPI, 2018). Asimismo, sugiere que los responsables de la política macro se comprometan a que los salarios nominales se

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

eleven por encima del 3.5% anual, lo cual consideran consistente con el crecimiento de la productividad y la meta de inflación de 2% anual.

El EPI llama a legislar con firmeza contra toda práctica discriminatoria en la contratación, promoción y paga de mujeres y trabajadores pertenecientes a minorías étnicas. Recomienda transparentar la toma de decisiones en este ámbito y a garantizar que los trabajadores efectivamente hagan cumplir sus derechos. Propone que los hacedores de política inclinen de manera intencional el poder de negociación hacia los trabajadores de salario bajo, y faciliten el ingreso a sindicatos. Aunado a ello, el EPI considera que se deben aplicar políticas que propicien el crecimiento del salario bajo y medio. En esa línea, recomienda regularizar a los trabajadores indocumentados al ámbito de protección de salario mínimo, lo que cree también ayudaría a elevar el salario de los trabajadores estadounidenses en el sector formal.

En una línea similar, el *Brookings Institute* considera que el magro crecimiento del salario en Estados Unidos se debe a la manera en que se han transformado las relaciones de trabajo en muchas industrias. Existe un mayor grado de concentración de mercado en el caso de los empleadores, dotándoles de mayor poder de negociación frente a los trabajadores, al tiempo que ha decrecido el sindicalismo y la capacidad de organización de trabajadores en el sector privado. Ambos factores se conjuntan para deprimir el salario. Por ello, considera necesario reformar las políticas públicas para preparar mejor a los trabajadores en el mercado laboral moderno, en particular su capacidad para negociar su participación en la distribución del valor agregado a nivel de empresa o sector. Además de políticas para elevar la productividad, el Instituto propone esquemas para transparentar los salarios y modernizar las normas e instituciones del mercado de trabajo a fin de fortalecer la capacidad de los trabajadores para proteger los derechos sindicales y el poder de compra de los salarios (BI, 2018). Destaca asimismo la iniciativa para que se aplique un reglamento a nivel de municipios para que toda empresa que recibe fondos del erario esté obligada a pagar al menos un salario mínimo. (OIT, 2014)

Numerosos actores políticos en Estados Unidos –incluyendo candidatos a puestos de elección, funcionarios estatales y legisladores– coinciden en la necesidad de incrementar significativamente el salario mínimo. Uno de ellos es el senador independiente y ex candidato presidencial Bernie Sanders, quien presentó una propuesta de ley para que en 2024 el salario mínimo llegue a $15 dólares por hora (Sanders *et al*, 2017). En años subsecuentes, el salario mínimo se “indexaría” con respecto a los salarios medianos para que se ajustara cada año con base en el crecimiento del salario mediano.

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

Salarios mínimos en el Reino Unido

En el Reino Unido, el salario mínimo se fija por ley tomando en cuenta lo que recomiende la Comisión sobre Bajos Salarios, compuesta por nueve miembros, que extraoficialmente representan la esfera académica, la sindical y la patronal. Punto crucial es que son designados a título personal y no oficial de la agrupación respectiva. De hecho, para hacer sus recomendaciones están obligados a recabar la opinión o posición de gremios y organizaciones representativas de empleados y patrones. También existe la posibilidad de "celebrar audiencias públicas para que la población exprese sus opiniones sobre este asunto". (OIT, 2017)

Existen dos salarios mínimos regulados por ley: uno para menores de 25 años y el otro para el resto. El monto del primero se establece mediante un acuerdo negociado con base en recomendaciones de empresas y sindicatos, y el segundo es un porcentaje del ingreso mediano. Actualmente es 55%, y la meta es alcanzar 60% del ingreso mediano para 2020. También existe un salario mínimo voluntario, producto de un movimiento de diversas organizaciones civiles, educativas y religiosas encabezadas por la coalición comunitaria *Citizens UK*. El movimiento empezó en 2001 cuando, de acuerdo con los organizadores, el salario mínimo oficial tenía una gran brecha respecto al monto necesario para dar sustento a una familia, afectando negativamente al trabajador y a su vida familiar. La coalición cabildea a empleadores de los sectores público y privado para que paguen de manera voluntaria un *real living wage* (que puede traducirse como salario digno real), el cual se calcula de acuerdo al costo de vida con base en una canasta de bienes y servicios.

De acuerdo con Ciudadanos RU, los empleadores que participan en la iniciativa han descubierto que pagar el salario digno real tiene sentido en términos de negocios porque reduce la rotación de personal, contribuye a obtener mejores resultados financieros y los empleados se comprometen más con su trabajo. Más de 90% de esos empleadores reportan que se han beneficiado por la iniciativa. Actualmente más de 4,200 empleadores del Reino Unido pagan de manera voluntaria este salario, incluyendo el Parlamento Británico, organizaciones sociales como Oxfam, cerca de la tercera parte de las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Londres y los clubes de futbol de la Primera División inglesa como son el Chelsea, Everton y Liverpool (Citizens UK, 2018). Cabe señalar que por ley, en el Reino Unido el salario mínimo nacional no cubre a aquellos trabajadores domésticos que "son tratados como si formaran parte de la familia, en particular, en lo que respecta al almuerzo, el alojamiento y los servicios de esparcimiento" (OIT, 2014)

TRABAJO EN PROCESO

c. La visión de dos medios especializados: *The Economist* y *Financial Times*

La revista especializada *The Economist* se refiere con frecuencia al debate académico sobre el salario mínimo, y su posición ha fluctuado con el paso del tiempo. En 1992 se opuso a la introducción del salario mínimo en Reino Unido, pero ahora favorece su existencia, al igual que el FMI y la OCDE, como uno que ascienda a un monto equivalente entre 30-40% del salario mediano (Economist, 3 de mayo de 2014).

The Economist argumenta que, a medida que aumenta la desigualdad en el ingreso y disminuye la proporción de los trabajadores en el ingreso nacional, se fortalece el argumento de apoyar a quienes reciben menor paga. En este contexto, un salario mínimo "moderado" no es tan indeseable como sugieren los "neoliberales puristas". Dado que, a diferencia de los libros de texto, los mercados laborales no son perfectamente competitivos, el salario mínimo puede incrementar la paga sin tener efectos perjudiciales en el empleo (Economist, 14 de diciembre de 2013). De igual forma, la publicación recupera la evidencia académica que demuestra que incrementos "modestos" en el salario mínimo también pueden reducir la desigualdad, llevar a más personas a la fuerza de trabajo formal, impulsar la productividad y reducir la rotación de personal (Economist, 16 de agosto de 2014 y 23 de julio de 2015). En economías flexibles, como la de Estados Unidos y Gran Bretaña, el salario mínimo ha deprimido poco o nada el empleo (Economist, 14 de diciembre de 2013). Aunado a ello, el salario mínimo también protege a los trabajadores individuales, minimizando la explotación de los mismos. Sin embargo, *The Economist* matiza señalando que un salario mínimo demasiado alto sí impacta al empleo, en especial en economías rígidas como la de Francia. Esta tiene uno de los pisos salariales más altos del mundo, en especial para los jóvenes, lo que contribuye a explicar sus muy altas tasas de desempleo juvenil (Economist, 14 de diciembre de 2013).

La publicación desprende tres "lecciones" para gobiernos que consideren establecer o aumentar un salario mínimo. La primera es asegurarse que el nivel sea bajo, menos de 50% de la mediana, con niveles menores para los trabajadores menos productivos tales como los jóvenes y los que han estado desempleados durante mucho tiempo. La segunda es que el salario mínimo debe ser determinado por tecnócratas –economistas y estadísticos, como en Gran Bretaña, donde avanza de manera gradual– y no por políticos que lo ajustan con incrementos grandes, como en Estados Unidos. Tercera, los gobiernos deben recordar que el salario mínimo es un "paliativo" que no debe desviar la atención de las causas fundamentales que provocan salarios bajos, tales como baja escolaridad y baja capacitación, ni de los esfuerzos necesarios para enfrentarlas (Economist, 14 de diciembre de 2013). En este sentido, la publicación enfatiza la necesidad de preparar a los trabajadores

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

para que tengan acceso a empleos de mayor salario y productividad, más que perseguir políticas de salarios mínimos muy altos que tengan efectos negativos en el agregado.

Por su parte *Financial Times* (FT), publicación especializada en temas financieros con un corte liberal en términos de economía, cita evidencia empírica sobre la relación entre salario mínimo, empleo y desigualdad. El FT pone como ejemplos a Alemania, el Reino Unido y Estados Unidos, cuyos "hacedores de políticas están apostando a que pueden forzar al alza la paga de los trabajadores en el piso de sus mercados laborales, sin hacer más daño que bien". Hasta ahora, considera el diario, esas apuestas han pagado generosamente. Alemania, por ejemplo, introdujo el salario mínimo apenas en 2015.[2] Los partidarios de esta política argumentaron que ayudaría a los trabajadores cuyo ingreso no mejoraba a pesar de que la economía era fuerte, en especial a aquellos con baja capacitación que no están bien cubiertos por acuerdos con los sindicatos. Y, en efecto, el FT cita a sendos estudios, uno de una agencia oficial de la Unión Europea[3] y otro de la *London School of Economics* (LSE), los cuales hallaron que la nueva política impulsó significativamente el salario de los empleados peor pagados, en especial aquellos con menor capacitación, menor edad o que trabajaban en servicios. Además, el salario mínimo ha reducido la desigualdad salarial entre las zonas ricas y pobres de Alemania. Mientras tanto, no se han incrementado ni el desempleo ni la migración interna (Eurofund, 2018 y LSE, 2018).

En el Reino Unido, que en 2016 implementó un marcado incremento en el salario mínimo para mayores de 25 años, el ingreso de las personas con salarios más bajos aumentó 10%, mientras que las tasas de empleo han alcanzado marcas históricas (IFS, 2018). La evidencia es menos contundente para algunas ciudades de Estados Unidos, tales como Seattle, pero en ninguna de ellas se ha hecho más notable el desempleo. Sin embargo, advierte el FT, los hacedores de política cometerían un error si se apoyan demasiado en el éxito del salario mínimo. Es probable que exista un umbral para el nivel del salario mínimo después del cual resultaría demasiado alto para que los empleadores lo pudieran absorber. Esta no es razón para dejar de impulsar el salario mínimo, pero sí para actuar con cautela (O'Connor, 2018).

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

[2] El salario mínimo ese año fue 8.50€ por hora, equivalente a 48% del salario mediano de los trabajadores de tiempo completo.
[3] Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofund).

3. Luces y sombras en la evolución de los salarios e ingresos laborales en México

Hoy en día un gran número de economías semi-industrializadas, con excepciones en el Sudeste Asiático, aun resienten los efectos adversos de las secuelas de la crisis financiera internacional detonada en 2008-2009 en el mercado de trabajo. De manera paradójica y preocupante, si bien el comercio y la actividad económica global –muy en especial en Estados Unidos– ha recobrado dinamismo, las condiciones de trabajo y la evolución de las remuneraciones y salarios continúan sin reponerse plenamente del deterioro sufrido a raíz del colapso financiero y la subsecuente desaceleración económica. En efecto, la salida de la llamada fase de Nueva Normalidad, marcada por bajo impulso de las exportaciones y del PIB, se ha caracterizado porque los beneficios de la reanimación económica han tendido a favorecer por mucho a los grupos de más elevados ingresos que al común de la población. Vastos contingentes, entre ellos de trabajadores, sub-ocupados o desempleados, se han visto virtualmente excluidos de los beneficios de la reactivación en la medida que sus ingresos promedio no han aumentado en términos reales, y en algunos casos todavía no recuperan los niveles previos a la crisis.

Así, la recuperación de la actividad productiva se ha visto acompañada de la caída de la participación de los asalariados en el ingreso. Caída que en diversas experiencias nacionales –como la mexicana– viene de años atrás y tiene múltiples factores determinantes. Entre estos cabe subrayar el debilitamiento de las organizaciones sindicales, la aplicación de políticas de flexibilización de los mercados laborales, los atrasos en la revisión de los salarios mínimos, y las presiones del cambio tecnológico, *inter alia*. En todo caso, en estos años el efecto del aumento en la ocupación se ha más que compensado por la precarización del empleo formal hacia trabajos de menor calidad, menos protegidos y peor remunerados.

Esta precarización y la insuficiente generación de nuevos empleos formales son un obstáculo a que los salarios reduzcan o eliminen su rezago persistente frente a la dinámica de la evolución de la productividad. Esa brecha refleja la incapacidad de la clase trabajadora –en el proceso de producción y distribución– de retener o capturar parte importante de los excedentes generados, del mayor valor agregado resultante del avance tecnológico.

El desempeño del mercado laboral en México en 2012-2018 tiene luces y sombras, pero arroja un balance preocupante. Su evolución estuvo marcada –además de los factores macroeconómicos– por dos reformas laborales, la de 2012 y la de 2017. La primera tuvo el objetivo de flexibilizar más el mercado de trabajo. La segunda se concretó en una reforma constitucional al inicio del año para, coadyuvando el ingreso del país al TPP, modernizar el marco regulatorio de las relaciones obrero-patronales en aspectos clave, en

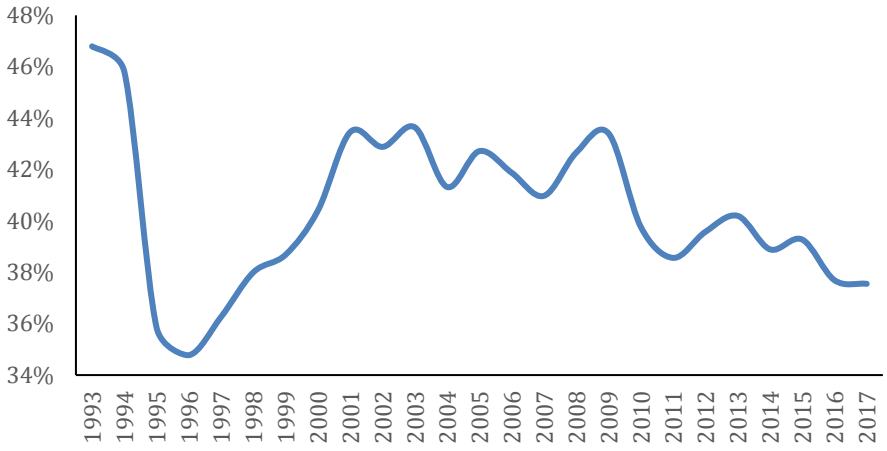
NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

particular a la vida sindical, y adecuarlo a los lineamientos de la OIT. Cuando Estados Unidos rechazó el TPP esta reforma quedó pendiente.

En el sexenio 2012–2018 aumentó el número de adscritos al IMSS, y cayeron las tasas de desocupación y de informalidad. En esos años se incorporaron al IMSS cerca de 4.6 millones de trabajadores, pero la tasa de informalidad laboral permaneció elevada, alrededor del 57% de la población ocupada. Además, los empleos –formales e informales– se hicieron más precarios; en promedio tendieron a ser menor remunerados con lo que la estructura de salarios tendió a la baja y se elevó el porcentaje de trabajadores con ingresos insuficientes para cubrir el costo de la canasta alimenticia básica.

Todos estos factores se conjuntaron en que la participación de los salarios en el valor agregado nacional continuó su tendencia descendente de largo plazo.

Gráfica 1. México: Participación de los salarios en el PIB



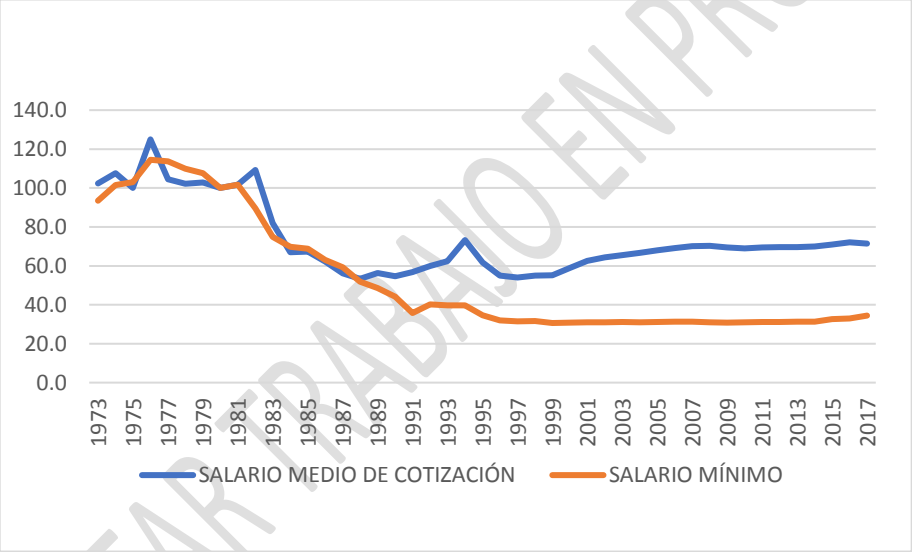
Fuente: Samaniego (2018).

Detrás de esta concentración del ingreso en contra de los trabajadores está la reducción en términos reales del salario mínimo, y en algunos períodos del salario medio. En efecto, desde fines de los 1970s hasta el inicio de los 1990s los salarios medios registraron una caída considerable en términos reales. A partir de entonces registraron una recuperación muy modesta que los mantiene todavía muy debajo de sus niveles en 1980.

Los salarios mínimos cayeron aun con más fuerza entre fines de los setenta y el inicio del presente siglo. Desde entonces están virtualmente estancados alrededor del 31%-34% de su nivel en 1980. En el sexenio que está terminando tuvieron una ligera recuperación hasta 2017, la cual en alguna medida reflejó el cambio en la política de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) en respuesta a la intensa presión que hubo para recuperarlos hacia un nivel consistente con lo estipulado en la Constitución.

En 2018 Comisión dejó de apoyar la recuperación con el argumento de que las condiciones macroeconómicas no lo permiten. Como se ha examinado en múltiples estudios, el deterioro de los salarios mínimos ha sido precisamente la resultante de la política de esa Comisión –en última instancia de las autoridades hacendarias– de usar el salario mínimo como instrumento más para abatir la inflación que para garantizar un ingreso mínimo suficiente para cubrir una canasta de necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Esa contención ha incidido en una presión hacia abajo de los salarios en los tramos inferiores, a través de lo que se conoce como el "efecto faro", el cual ha tenido mucho más peso en la evolución de la estructura salarial influencia que el típicamente publicitado efecto "faro".

Gráfico 2: Salario medio real de cotización al IMSS y salario mínimo (1973-2017)
Índice 1980=100



Fuente: Samaniego (2017).

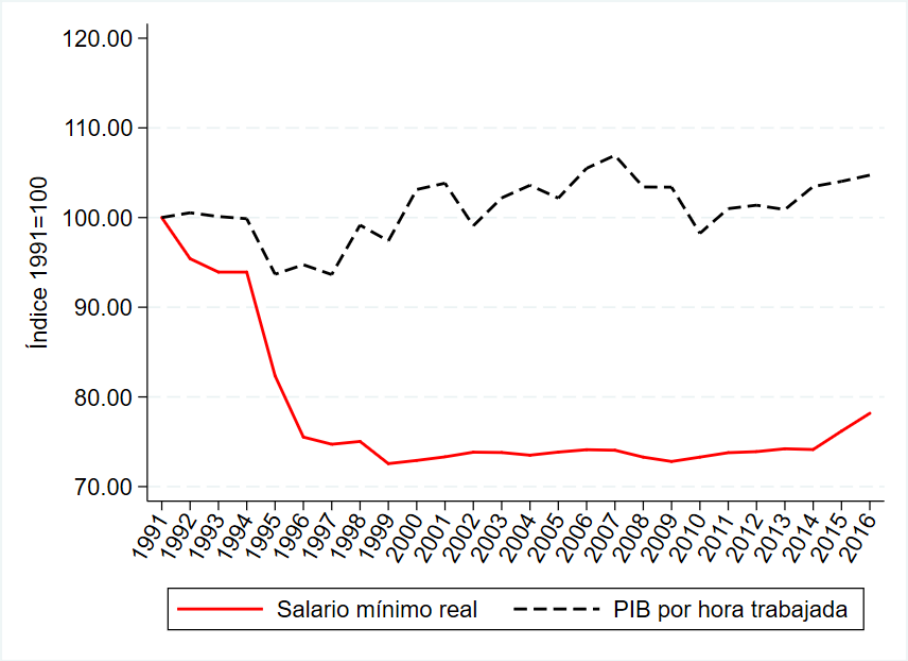
La evolución de largo plazo del salario mínimo, y en buena medida del salario medio, contrasta con el comportamiento de la productividad laboral, medida con base al PIB por trabajador, que se ha incrementado ligeramente desde 1991. Como se señaló durante el debate nacional iniciado en el 2014, mientras que el salario mínimo ha sufrido una caída aguda de largo plazo, la productividad laboral ha registrado una modesta alza, con lo que la brecha en sus trayectorias se ha ido abriendo.[4]

Gráfico 3: Salario mínimo real y producto por hora trabajada: 1991-2016

[4] Una pauta similar se ha registrado en el sector manufacturero, con la productividad laboral media creciendo más rápidamente que el salario real promedio. (Para más detalles ver J. Ros 2015).

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

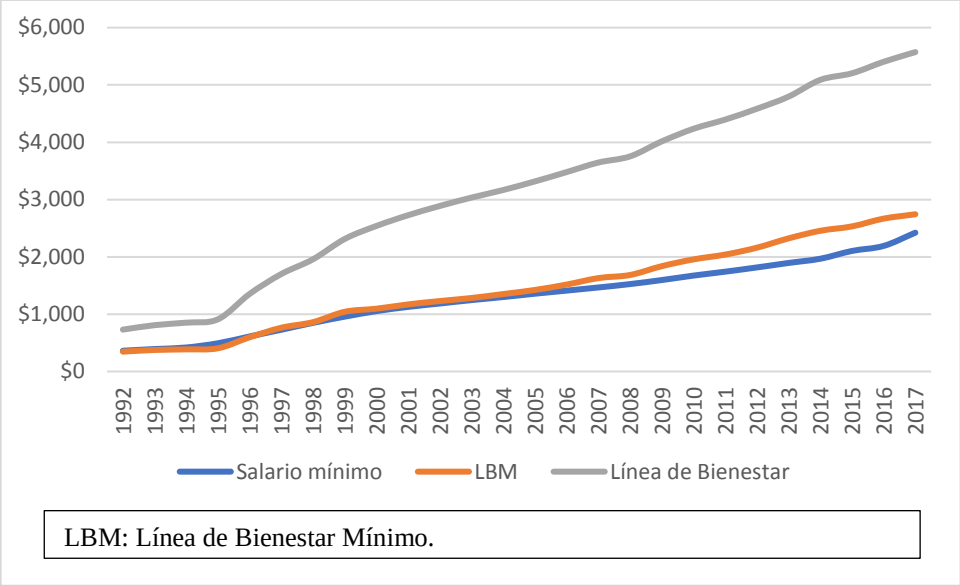
(Índice 1991=100)



Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE y de CEPALSTAT.

La Constitución señala que el salario mínimo general "deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos". El CONEVAL (2017) construyó las líneas de bienestar como referentes del ingreso mínimo de supervivencia bajo dos dimensiones diferentes: 1) la Línea de Bienestar Mínimo (LBM), cuyo valor monetario es equivalente al de una canasta alimentaria básica y; 2) la Línea de Bienestar (LB), cuyo valor es equivalente a una canasta compuesta, además de alimentos, por bienes y servicios básicos. Debido a la diferencia de precios en las diferentes localidades del país, su monto difiere para el ámbito urbano y para el rural. A manera de referencia, para 2017 la LBM a nivel rural se estableció en $975.64 y para las localidades urbanas en $1,371.66. Del mismo modo, la LB en áreas rurales tuvo un monto de $1,795.19 y en las urbanas de $2,786.45. Estos montos, para fines de su comparación con el salario mínimo, deben ponderarse hacia arriba para tomar en cuenta el número de miembros de la familia que en promedio deben ser sustentados por el ingreso de un trabajador. Se considera que en promedio el ingreso de un trabajador debe cubrir las necesidades de dos miembros familiares. Así, la Gráfica 4 muestra la brecha entre el salario mínimo y las dos líneas de bienestar y la falta de cumplimiento con Constitución y con los derechos humanos.

Gráfico 4: Salario mínimo y líneas de bienestar: 1992-2017



Fuente: Elaboración propia con base en CONEVAL y STPS.

En la medida en que una proporción importante de trabajadores recibe como ingreso un salario mínimo, o montos muy cercanos a este, las cifras anteriores muestran una falla fundamental del desarrollo económico y social del país, es decir, su incapacidad de garantizar a sus trabajadores un salario que le permita un nivel mínimo de dignidad. Ahora bien, los demás niveles de ingresos laborales también reflejan pautas muy preocupantes, especialmente en algunas de las entidades federativas o regiones menos desarrolladas.[5]

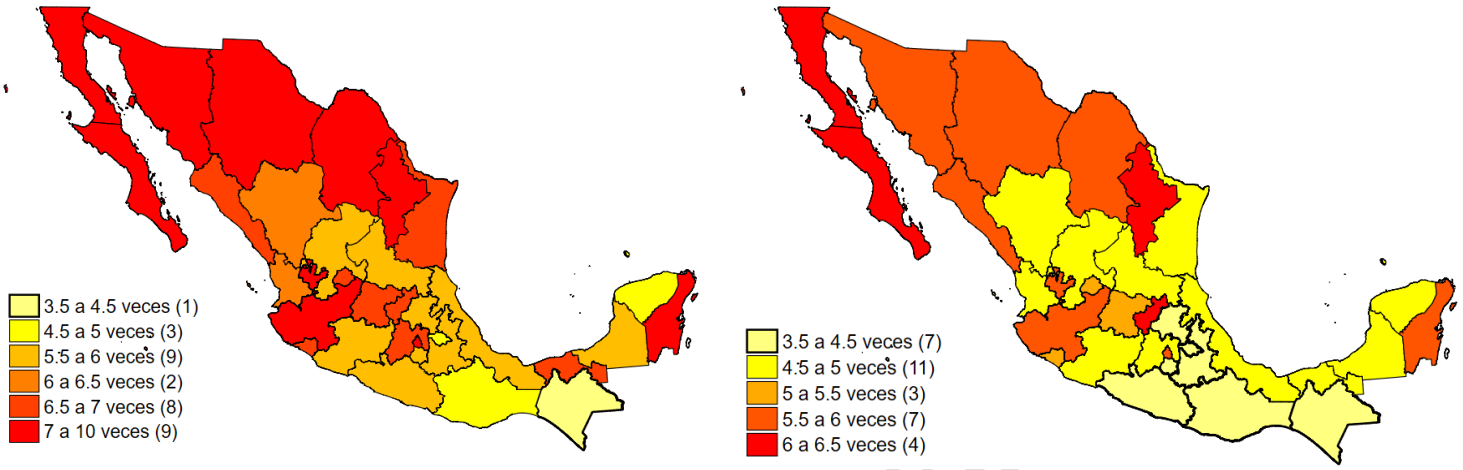
Uno de los rasgos representativos de la economía mexicana es la gran heterogeneidad regional entre la población y el aparato productivo, como se refleja en indicadores de bienestar socioeconómicos, productividad y otros. Al respecto, es notable, y motivo de preocupación, el rezago del sur-sureste frente al resto del país. [6] Esta heterogeneidad se observa de manera aguda en los ingresos laborales en diferentes regiones del país, y ha evolucionado de manera no siempre acorde con un desarrollo económico y social más sólido e incluyente, por lo que no se han cerrado las brechas entre "los que tienen y lo que no".

[5] Nuestro análisis del comportamiento del ingreso laboral en México requiere de una nota metodológica. La principal fuente es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que recaba información en hogares sobre la situación laboral de las personas, así como información sociodemográfica y las características de los empleos en México. En años recientes la Encuesta ha reflejado un no reporte del monto del ingreso laboral del entrevistado, y para el primer trimestre de 2018 cerca de un tercio de los entrevistados no respondían la pregunta sobre su ingreso laboral. Por ello, nuestro análisis incluyó un proceso de imputación de ingresos mediante la metodología *hotdeck*, a la manera de Campos-Vázquez, (2013). Campos-Vázquez y Lustig (2017) identificaron que la ENOE subestima el número de empleados con altos ingresos y proponen una metodología de ajuste. Nuestro análisis no y resultados no incluyen es ajuste.

[6] Ver, *inter alia*, Dávila, Kessel y Levy, (2002), Campos-Vázquez y Monroy-Gómez-Franco, (2016a y 2016b).

Gráfica 5: Diferencias regionales en el ingreso laboral mediano, sector rural
(número de veces que el ingreso laboral mediano del estado representa de la línea de bienestar mínimo).

2006 2018



Nota: Para corregir por el problema de no declaración de ingresos en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) se imputaron los ingresos mediante el método hot deck siguiendo lo propuesto por Campos-Vázquez (2013). El sector rural se define como aquella comunidades con menos de 2500 habitantes

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

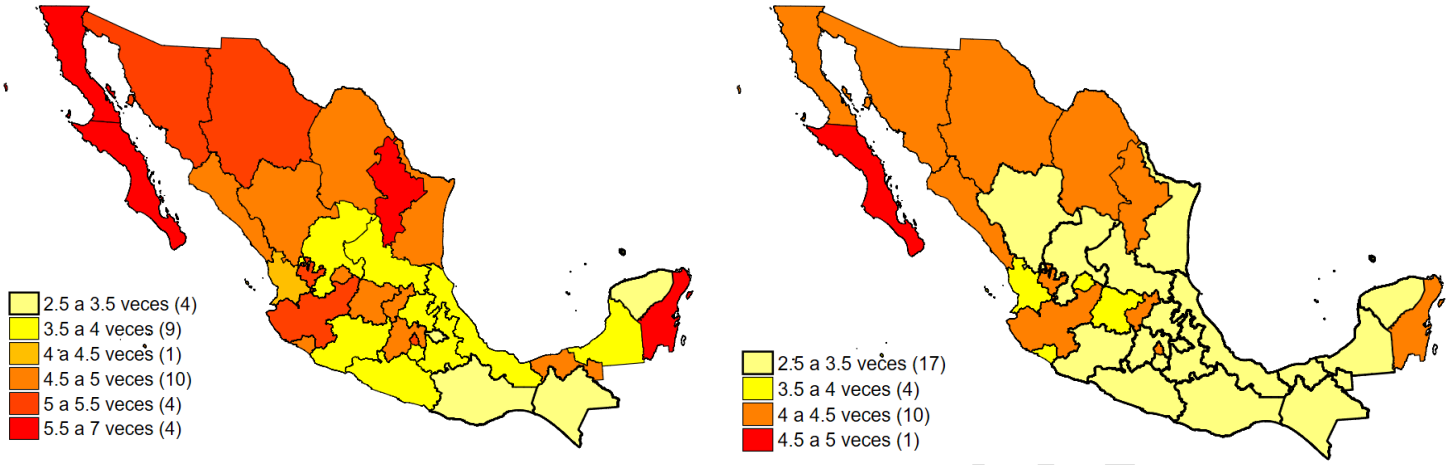
La Gráfica 5 compara el ingreso laboral mediano del sector rural con la línea de bienestar mínimo correspondiente para el primer trimestre de 2006, entre los que se aprecia una marcada diferencia. En el norte del país, el ingreso laboral mediano tiene un nivel equivalente a más de siete veces la línea de bienestar mínimo. En el sureste, en cambio, el ingreso laboral mediano en el sector rural es menos de cinco veces del monto de la línea respectiva.

Para 2018 continúan las diferencias regionales, con dos elementos importantes por subrayar. En primer lugar, se observa un empobrecimiento relativo en la medida que los valores superiores de la distribución de medianas del ingreso laboral bajaron del rango de 7-10 veces la línea de bienestar mínimo a sólo 6-6.5 veces. En segundo lugar, y ligado a lo anterior, el rango se ha cerrado, los que refleja un menor contraste entre las regiones. ¿En qué medida el empobrecimiento relativo que se detecta en el primer punto puede ser relativamente compensado por la distribución menos contrastante que se detecta en el segundo punto? Es una pregunta que debe ser motivo de investigación más a fondo.

Gráfico 6: Diferencias regionales en el ingreso laboral mediano, sector urbano
(número de veces que el ingreso laboral mediano del estado representa de la línea de bienestar mínimo).

2006 2018

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO



Nota: Para corregir por el problema de no declaración de ingresos en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) se imputaron los ingresos mediante el método hot deck siguiendo lo propuesto por Campos-Vázquez (2013). El sector urbano se define como poblaciones de más de 2500 habitantes.
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

En el caso del sector urbano (Gráfica 6), se observa un patrón similar en el tiempo, tanto en términos de la distribución regional como del empobrecimiento relativo entre 2006 y 2018, en términos de la disminución del número de veces que el ingreso mediano representaba de la línea del bienestar mínimo. En este caso, la caída de los rangos máximos no es tan notable como en el caso del sector rural, si bien desde un inicio la distribución regional es mucho más compacta.

El comportamiento de la mediana del ingreso laboral respecto a la línea de bienestar es de interés, si bien limitado en tanto que no captura el conjunto de la distribución de los ingresos laborales pues se fija solo en los valores medianos. Para corregir esta limitación, la gráfica ilustra la proporción de la población de cada estado que vive en hogares cuyo ingreso laboral *per cápita* es menor al valor de la línea de bienestar mínimo. Al igual que en el comparativo entre el ingreso laboral mediano y el monto de la línea de bienestar mínimo, el contraste regional es notable. Hay una mayor proporción de casos cuyo ingreso laboral es inferior al monto de la línea de bienestar mínimo en los estados ubicados en el sur-sureste que en el resto del país. Por demás preocupante, en dichos estados más de 50% de la población está en esa situación, mientras que en el norte la proporción es sustancialmente menor, aunque todavía considerable.

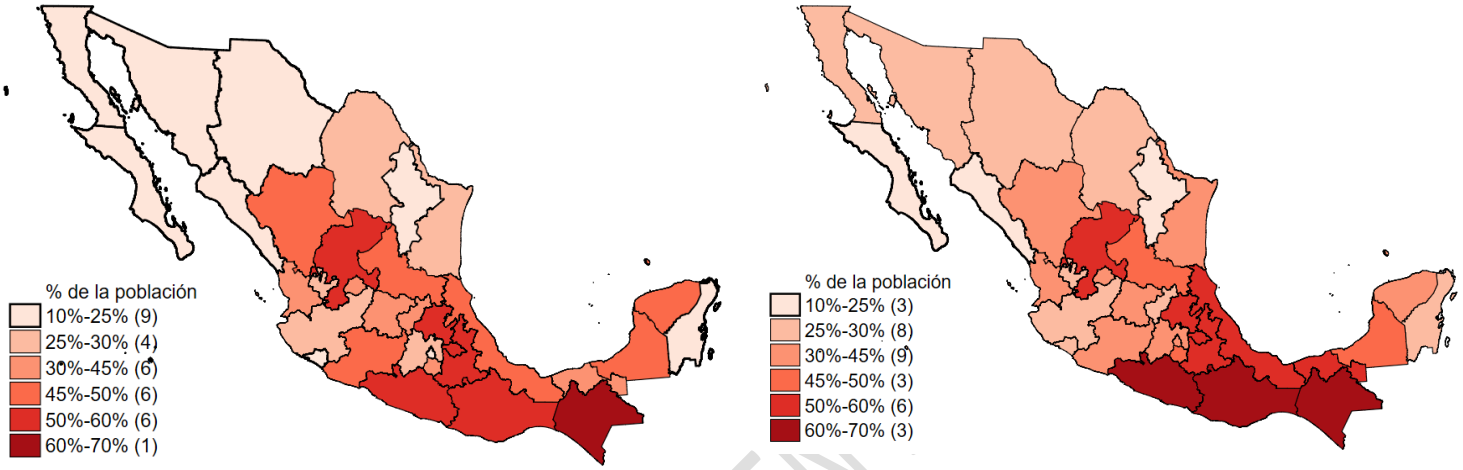
La comparación en el tiempo revela un empobrecimiento de los ingresos laborales. Se incrementó el número de estados en donde más de 50% de la población tiene un ingreso laboral menor a la línea de bienestar mínimo, de siete a nueve estados entre 2006 y 2018. Particularmente grave es lo ocurrido en el caso de los estados del sur este mexicano, en donde para el primer trimestre de 2018 más del 60% de la población vive en pobreza

NO CITAR. TRABAJO EN PROCESO

laboral. A la vez, se redujo el número de estados donde como máximo una cuarta parte de la población está en pobreza laboral, pasando de nueve estados a sólo tres estados.

Gráfico 7: Diferencias regionales en el porcentaje de la población en pobreza laboral
(proporción de la población que vive en hogares cuyo ingreso laboral es menor a la línea de bienestar mínimo).

2006:01 2018:01



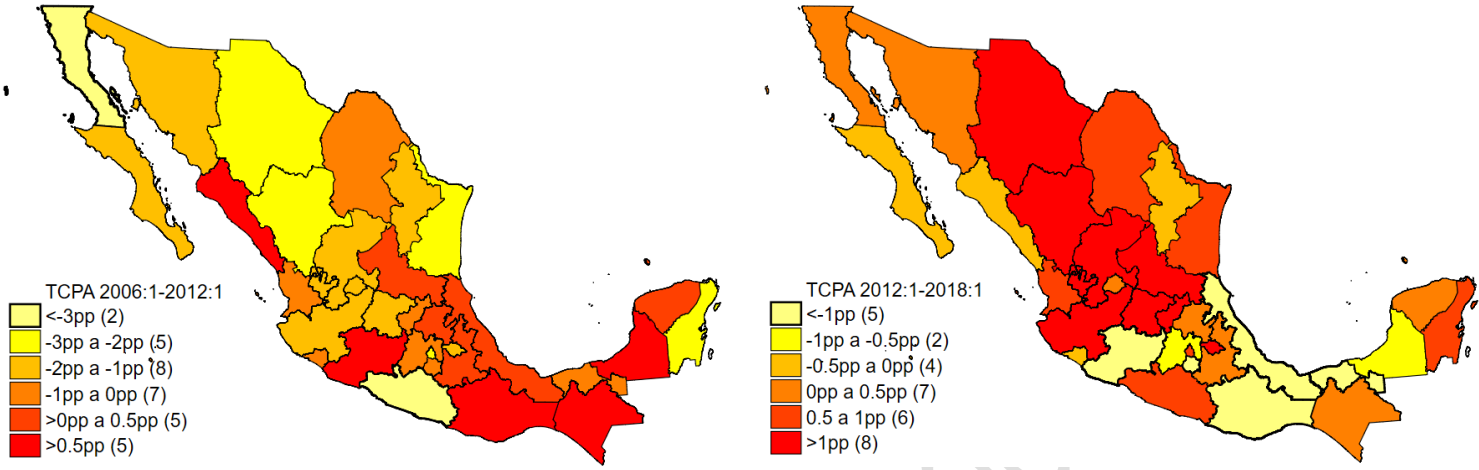
Nota: Para corregir por el problema de no declaración de ingresos en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) se imputaron los ingresos mediante el método hot deck siguiendo lo propuesto por Campos-Vázquez (2013).
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

Este patrón refleja la diferentes expansión del ingreso laboral en los diversos estados de la federación. Para verlo más claramente, en la gráfica 8 se presenta la tasa de crecimiento promedio anual en dos periodos, de 2006:01 a 2012:01 y de 2012:01 a 2018:01.

NO CITAR TRABAJO EN

Gráfica 8: Tasa de crecimiento promedio anual del ingreso laboral mediano
(Puntos porcentuales, pesos mexicanos de febrero de 2011).

2006:01-2012:01 2012:01-2018:01



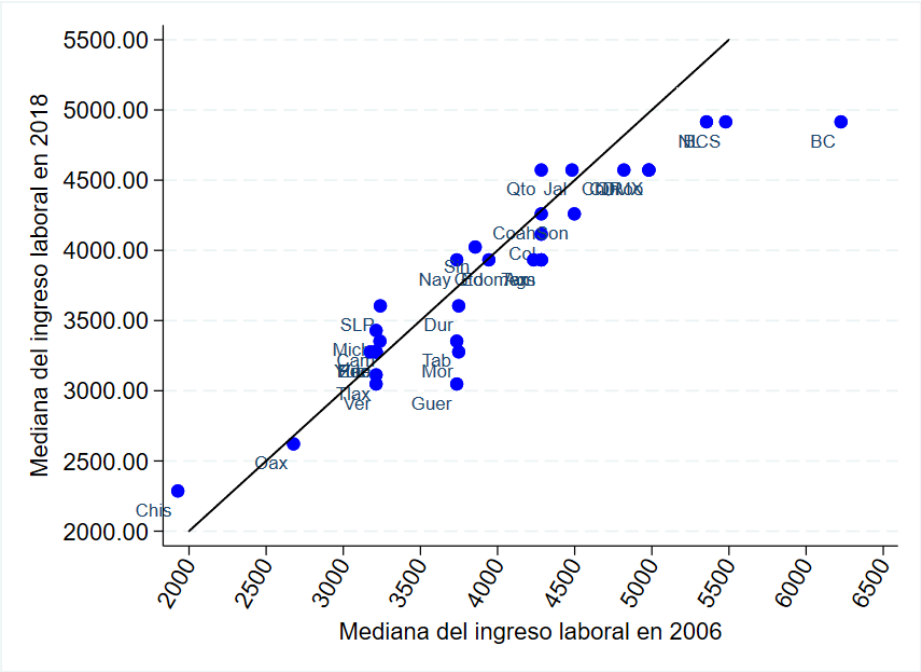
Nota: Para corregir por el problema de no declaración de ingresos en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) se imputaron los ingresos mediante el método hot deck siguiendo lo propuesto por Campos-Vázquez (2013).
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

Nótese que para ambos sexenios, 2006-12 y 2012-18, las cifras muestran caídas absolutas para un número considerable de entidades federativas, y no solo relativas, en la mediana de sus ingresos laborales en términos reales. Además, es notorio el cambio en la trayectoria del ingreso laboral promedio en las regiones del norte y las del sur en el primer período y el segundo. En 2006-2012, la región norte sufrió un decrecimiento sustancial en el ingreso laboral mediano en términos reales. Ello se debe en buena medida al efecto de la crisis internacional de 2008-2009, cuyo impacto en la economía de Estados Unidos afectó en mucho mayor medida al empleo en las entidades federativas del norte dada su vinculación más estrecha a la economía vecina. Por lo mismo, dada su digamos exclusión del modelo exportador a los Estados Unidos, el sudeste del país estuvo relativamente al margen de dichos efectos de la crisis. [7]

En el periodo subsecuente, el patrón regional de crecimiento se revirtió, contrayéndose el ingreso laboral mediano en la región del sudeste mientras que en la región norte se expandió. Sin embargo, y motivo de atención para los responsables de la política económica y social, dicha expansión no contrarrestó por completo los efectos de la crisis internacional sobre el ingreso laboral del norte del país. En su conjunto, esto explica por un lado el incremento en la proporción de personas con un ingreso por debajo de la línea de bienestar mínimo en el norte, y por otro el hecho de que el sudeste sigue siendo la región con una mayor proporción de personas en esta situación.

Gráfico 9: Ingreso laboral en 2006:01 y en 2018:01
(pesos mexicanos de febrero de 2011).

[7] El comportamiento diferencial aquí registrado es consistente con los resultados de Dávalos *et al*, (2015) en términos de convergencia entre el ingreso per cápita de los municipios del país en lapso similar.

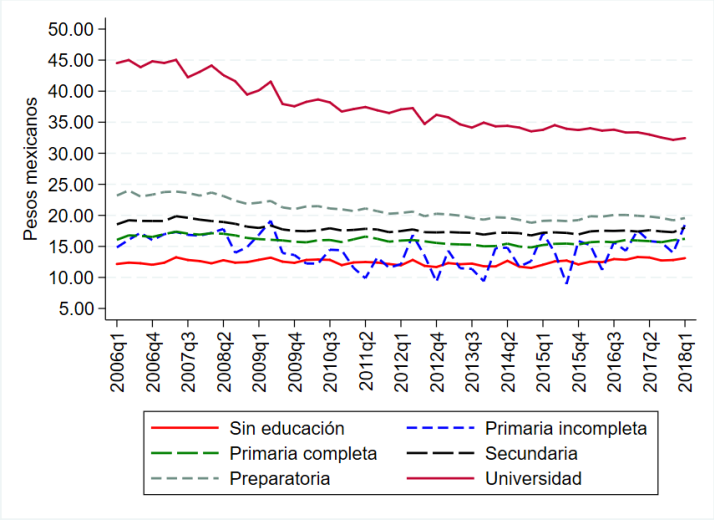


Nota: Para corregir por el problema de no declaración de ingresos en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) se imputaron los ingresos mediante el método hot deck siguiendo lo propuesto por Campos-Vázquez (2013).
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

En la gráfica 9 se muestra la relación entre la mediana del ingreso laboral del primer trimestre de 2006 y el correspondiente del primer trimestre de 2018, en términos reales. La línea de 45° muestra los puntos en los que la mediana del ingreso laboral real es igual en ambos periodos. Los puntos a la izquierda de dicha línea representan estados cuyo ingreso laboral real en 2018 es mayor al de 2006; los puntos a la derecha reportan la situación opuesta. Los resultados indican que para la mayoría de los estados la mediana del ingreso laboral real de 2018 cayó respecto a la del mismo trimestre de 2006. Sólo para una minoría de estados el ingreso de 2018 es mayor al de 2006, lo que ratifica nuestras conclusiones derivadas de los mapas anteriores. En los dos sexenios en conjunto, se ha dado –en lo que reflejan las medianas de las entidades federativas– una caída de los ingresos laborales en cuanto a su poder de compra; los ingresos laborales han sufrido una contracción en buen número de estados.

Para entender este fenómeno nos concentramos en la evolución del ingreso laboral por hora trabajada de acuerdo tomando en cuanto al nivel de estudios de los trabajadores (Ver Gráfico 10).

Gráfica 10: La mediana del ingreso laboral real por hora de acuerdo al nivel de estudios del trabajador: 2006-2018
(pesos constantes de 2011).



Nota: Para corregir por el problema de no declaración de ingresos en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) se imputaron los ingresos mediante el método hot deck siguiendo lo propuesto por Campos-Vázquez (2013).
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

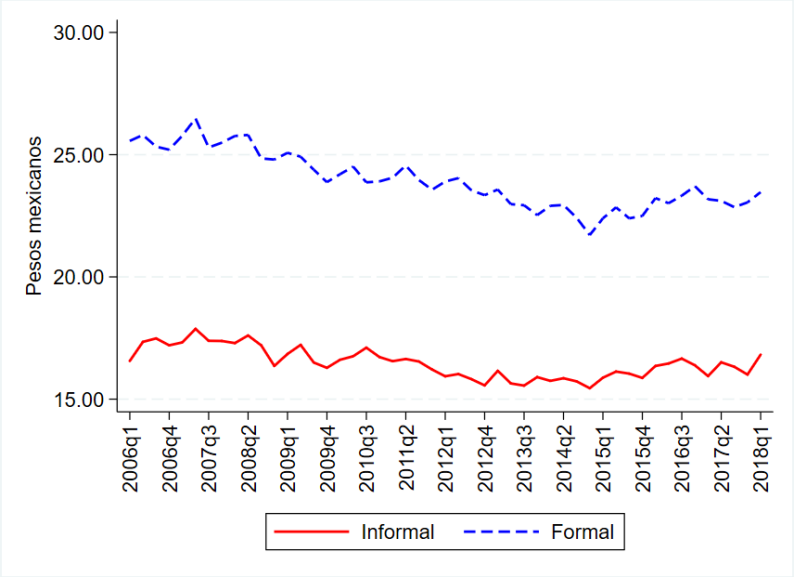
En los últimos doce años el ingreso laboral por hora mediano de los trabajadores de menor calificación se ha mantenido prácticamente constante, mientras que el de aquellos con estudios universitarios ha decrecido de forma persistente, en especial desde 2008. Ello implica una compactación en la distribución de ingresos totales en sus tramos intermedios.[8] Entre los factores que explican este comportamiento se encuentra una expansión de la oferta de la población con mayores calificaciones que no ha sido acompañada por un cambio de la estructura productiva que conlleve o empuje un alza similar en la demanda de sus habilidades, en parte por el bajo crecimiento de la economía mexicana. Este desajuste, compuesto por lenta expansión y estructura productiva basada más en bajos costos que en innovación, productividad y mayor valor agregado, se traduce en una presión a la baja en los ingresos laborales de la población más calificada.

Otro factor a considerar en la evolución de los ingresos laborales en términos reales es su inserción en ocupación informal o formal (Gráfica 11).

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

Gráfica 11: Evolución de la mediana del ingreso laboral por hora trabajada de acuerdo al sector de ocupación
(pesos mexicanos de febrero de 2011).

[8] Véase Campos-Vázquez, Esquivel y Lustig (2014) y Campos-Vázquez y Lustig (2017).



Nota: Para corregir por el problema de no declaración de ingresos en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) se imputaron los ingresos mediante el método hot deck siguiendo lo propuesto por Campos-Vázquez (2013).
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

En 2006-2018 la mediana del ingreso laboral por hora trabajada en el sector formal fue sustancialmente superior, en términos reales, a la del sector informal. Sin embargo, se identifica una leve tendencia a la baja, al menos hasta 2015. Es probable que la contracción en el ingreso laboral de los trabajadores de mayor educación sea uno de los factores que explique esta tendencia.

a. Mecanismos de fijación del salario mínimo en México

México lleva décadas con un sistema de fijación de salarios mínimos muy distante de ser justo, claro y transparente, al grado de ser un caso atípico entre países de América Latina y la OCDE. En términos de los criterios señalados, es de las pocas economías semi-industrializadas cuyo nivel de salario mínimo se encuentra por debajo el umbral de pobreza (véase GDF (2014)). No es universal, ya que excluye sectores como trabajo doméstico y el informal. Por otra parte, su nivel real es tan bajo que es difícil que las empresas formales evadan su cumplimiento. Recientemente, grupos empresariales como la COPARMEX han cabildeado a favor de la recuperación de los salarios mínimos, incluso en contra de la posición oficial como la de SHCP y la del Banco de México. Mientras tanto, México tiene el menor nivel de salario mínimo de la OCDE y uno de los menores de América Latina, y es de los muy pocos países grandes de la región que no ha registrado un repunte significativo en este campo. Más aun su deterioro ha afectado, como se dijo arriba, la estructura salarial por entero, afectando asimismo otras variables clave del bienestar económico y social, *inter alia*, como las pensiones laborales incidiendo así en jubilaciones precarios.

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

Fuentes de regulación y procedimientos de fijación del salario mínimo en México

Dejando por un momento de lado los factores de economía política, existen al menos dos problemas asociados al mecanismo de fijación de salarios mínimos. Uno está ligado al entramado institucional, y el otro al cambio en la orientación de la política macro económica En primer lugar, el salario mínimo se determina por el poder Ejecutivo, mediante la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), de acuerdo a la Constitución.

> "En la estructura organizativa de dicho órgano, el Consejo de Representantes es el más importante y está integrado por nueve consejeros propietarios por cada sector y uno del gobierno federal –quien funge como presidente del Consejo–. En 2014, la representación obrera de la CONASAMI estaba integrada por representantes del sindicalismo vinculado históricamente al PRI (CT, CTM, CROC, CROM Y CTC). Sin embargo, representantes de sindicatos independientes, miembros de la UNT como el STRM, ASPA o la UNAM, no tuvieron representación. Cabe señalar que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT) los representantes de obreros y patrones se deben elegir cada cuatro años en una convención nacional, lo que sucede no solo en un procedimiento simulado, marcado por la opacidad y la escasa publicidad, sino que deja fuera a la gran mayoría de los trabajadores del país, considerando que solo el 13.9% de la población asalariada está sindicalizada." (Bensusán, 2015)

La CONASAMI tiene una Dirección Técnica responsable de los estudios para fijar los salarios, pero existe un "vacío técnico" para determinar el presupuesto necesario para la satisfacción de las necesidades de la familia en el orden material, social y cultural, como lo señala el precepto constitucional (Garavito, 2013). Esto se debe en parte a la falta de contrapesos de los trabajadores menos organizados que perciben un salario mínimo, o cercano a este. Así, el entramado institucional no es neutral y la Comisión refleja una marcada asimetría a favor del capital, con lo que se abusa del salario mínimo como instrumento para mantener el objetivo macro económicos de controlar la inflación (véase GDF, 2014; Bensusán, 2015).

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

4. Conclusiones y propuesta

La evidencia empírica aquí presentada junto con la de diversos estudios especializados muestran que de un buen tiempo a la fecha el mercado laboral nacional ha sufrido un deterioro importante. No obstante que las tasas de desocupación e informalidad no muestran una evolución problemática, buena parte de los indicadores relevantes del mercado de trabajo sí. Los ingresos laborales han perdido impulso[9] –y de hecho han caído para varios grupos o regiones–, las condiciones de trabajo se han precarizado, la pobreza laboral aflige a un porcentaje elevado de la población, y la participación de los salarios en el ingreso continua con su tendencia descendente.

Este desempeño del mercado de trabajo tiene diversos determinantes, tanto de corto como de largo plazo. Quizá el más importante es la trampa de lento crecimiento en la que se encuentra sumida la economía mexicana, ligada a una formación bruta de capital fijo con acotado dinamismo y una estructura exportadora cuya competitividad–-en proporción no despreciable– depende de bajos costos de la mano de obra. Elemento adicional que actúa en similar dirección ha sido el descuido que las reformas estructurales han dado al mercado interno como motor de expansión de la economía mexicana. En aras de colocar a las exportaciones como la palanca de impulso de la economía nacional, de manera simplificada, se tendió a ver a los salarios más como elemento de costo de producción que como impulso a la demanda interna. Estos tendían a verse en el prisma analítico convencional en que se basaron las reformas como, en última instancia, determinados por la evolución de la productividad; en consecuencia, como un resultado más de la tecnología que de decisiones de política pública. Puesto de otra manera, la desigualdad en la distribución funcional del ingreso salió del monitor de la agenda de desarrollo detrás de las reformas estructurales y *ergo*, de las preocupaciones de los responsables de la política económica y social.

Estos rasgos señeros en la pauta de crecimiento y estructura productiva ya de larga data se traducen en una insuficiente generación de empleos de calidad en los sectores modernos. Se va dando una insuficiencia de vacantes frente al aumento de la población en edad de trabajar; insuficiencia que ha ido engrosando una, digamos, sobreoferta de mano de obra que se canaliza a servicios informales, de baja productividad.

[9] Si bien la evidencia puede ser un tanto mixta dependiendo de la fuente estadística a la que se recurra, cabe concluir que en estos años los salarios promedio en términos reales estuvieron virtualmente estancados. Para varios grupos en realidad experimentaron una contracción; desempeño que dista del crecimiento robusto y persistente que las reformas de mercado auguraban.

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

En consecuencia, y quizá la recomendación más importante en políticas públicas para impulsar un crecimiento robusto y sustentable, sin desestabilizar críticamente las variables macroeconómicas nominales, es como ha sugerido el Grupo Nuevo Curso de Desarrollo de la UNAM instrumentar una nueva agenda de desarrollo que coloque a la desigualdad en el centro de las prioridades de las políticas económicas, no solo de las sociales.

Punto importante es que deberá dar prelación al mercado interno como motor de expansión de la actividad productiva; prelación que se vuelve imperante ante el fracaso de la estrategia seguida por ya tres décadas centrada en el *export-led growth* en sacar a la economía mexicana de su trampa de lento crecimiento. Al respecto hay que señalar que México en el 2018 ha topado un muro en su proyecto o pauta de apoyar su competitividad internacional en bajos costos, no solo por el deterioro del mercado laboral interno. En efecto, en la renegociación del TLCAN la administración Trump y Canadá también han acusado al país de hacer un tipo de "dumping salarial" al contener o mantener salarios mucho más bajos que los de sus contrapartes. La argumentación, por no decir acusación, ha adquirido tal peso que el primero de agosto se dio a conocer que México acordó discutir la propuesta de fijar contenido salarial en las reglas de origen del sector automotriz en la renegociación. Citando al Secretario de Economía (I. Guajardo): "Mudó un tema de objetivo que era el tratar de tener un contenido nacional y que ahora lo que estamos hablando es que, un porcentaje de los que se hace en América del Norte se haga en una zona de altos salarios"…, " …quiere decir que el componente del 100% de un automóvil hecho en el TLCAN, puede ser de alrededor de 35-40%, sea hecho en una zona de altos salarios. Entonces, ya evitamos enfrentar el debate sobre intervención en materia salarial…" (Morales, 2018). En otras palabras, el bajo salario de México pasó ser motivo de debate subregional.

Un factor más, cuya influencia sobre la pauta de los salarios no se puede descartar, es la influencia de cambios tecnológicos que tienden a desplazar mano de obra por maquinaria automatizada. Sin embargo, la magnitud que ha tenido este efecto en el caso mexicano es hoy por hoy incierta. Asimismo, el cambio que implicó la reforma laboral de 2012 en el entramado institucional que norma el mercado de trabajo tuvo efectos en la dinámica del empleo. Su énfasis en profundizar la flexibilización –poniendo escasa atención a los aspectos de protección– seguramente fue un elemento que contuvo las presiones al alza de salarios.

En la revisión que hicimos en el capítulo segundo de las concepciones y propuestas de organismos internacionales y expertos en materia concerniente a los mercados laborales se identificó un consenso alrededor de dos medidas de política pública para elevar los salarios reales de manera significativa y sustentable: los salarios mínimos y la negociación colectiva en condiciones de igualdad entre la parte empleada y la empleadora.

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

Como se argumentó en capítulos anteriores, la OIT lleva décadas insistiendo en la importancia de contar con un sistema de salarios mínimos como un elemento importante tanto por respeto a derechos humanos como para el mejor funcionamiento del mercado laboral y la equidad social. Como se ha documentado ampliamente, desde hace décadas el sistema de salarios mínimos en México no ha servido para proteger al trabajador, para asegurarle un ingreso laboral que cuando menos garantice su subsistencia y la de su familia.

Los avances recientes, a raíz de la intensa discusión a nivel nacional sobre la brecha entre los estipulado por la Constitución y la práctica de la CONASAMI, son importantes, pero siguen siendo modestos e insuficientes. Sin duda, una medida indispensable para colocar a los salarios (medios y mínimo) en una senda de recuperación es cambiar este sistema. ¿Cómo, gradual o radicalmente? ¿Hay que desaparecer a la CONSAMI, reformarla a fondo, o meramente cambiar su dirección y obligarla a que cumpla su función hacia el mandato Constitucional en vez de a la contención de la inflación? Preguntas importantes que el nuevo gobierno tendrá que resolver. Después de todo los "sistemas de salarios mínimos en muchos países [se han establecido] como un medio para superar la pobreza de los trabajadores y combatir la desigualdad" (OIT, 2017). De hecho, del total de estados miembros de la OIT solo un 10% no ha adoptado un sistema de salarios mínimos y prácticamente toda América Latina cuenta con ello.

Por otra parte, recordemos la definición más formal de salario mínimo que ofrece la OIT:

> "el salario mínimo [se define] como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que estos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual. Esta definición se refiere al carácter vinculante (obligatorio) de los salarios mínimos, independientemente del método que se utilice para fijarlos."

Nótese que en esta definición no hay referencia o recomendación alguna al nivel al que debe fijarse dicho salario, ni los procedimientos para ello, o para sus revisiones. Estas son decisiones políticas, si bien con un componente técnico sofisticado. Dicho eso, más allá de establecer un sistema de salarios mínimos, el reto es asegurar su efectividad y relevancia. Al respecto la organización identifica tres elementos clave para ello:

> "i) el grado de protección que da a todos los trabajadores en una relación de empleo, ii) el grado de su ajuste oportuno a fin de que sus niveles [sean] adecuados para cubrir las necesidades de los trabajadores y sus familias, y, iii) la medida en que los empleadores dan cumplimiento a las normas sobre salario mínimo."

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

En la reforma que se haga de la CONASAMI, deberán tenerse muy presentes a fin de que su acción, ya reorientada tenga impacto mayúsculo en apuntalar una recuperación del salario mínimo, de manera que éste fije un piso "efectivo y digno" en el mercado de trabajo. Una opción relativamente simple es la de continuar con la líneas de bienestar. En esa misma línea ha surgido otra propuesta en la que se establece una regla clara y transparente mediante la cual los ajustes al salario mínimo se basen en tres elementos: i) inflación esperada; ii) incremento de la productividad laboral y iii) costo de la canasta básica (STPS, 2016).

Otra propuesta más radical que se ha señalado ya en otros espacios es trasladar el control del salario mínimo del Poder Ejecutivo al Legislativo. Una más es cambiar la composición del Consejo a fin de abrirlo a la entrada de organizaciones sindicales y laborales independientes, con poder de voz en la negociación colectiva. En línea similar se ha sugerido crear un Instituto de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades –en sustitución de la CONASAMI– y que fungiría como órgano consultivo y, la Cámara de Diputados como encargada de determinar anualmente el incremento del salario (Alcalde, 2015).

En todo caso, lo que se debe buscar, más allá de la reforma de la CONASAMI, es que el Estado tome su papel de árbitro en la distribución funcional del ingreso con el propósito firme de reducir la asimetría existente entre el trabajo y el capital en la negociación laboral. Al respecto es indispensable que la estrategia para el fortalecimiento del salario mínimo sea abordada por la siguiente administración, con una perspectiva de largo plazo de combate a la desigualdad y la pobreza, y con atención –no veneración– a su sustentabilidad macroeconómica y política; de manera de no descarrilar equilibrios clave en ambos campos. Ello será un paso inmenso en la política salarial y social, hacia un modelo de desarrollo más incluyente.

Finamente, en todo esfuerzo por incrementer los ingresos laborales en México debe retomarse el compromiso por instrumentar, por poner en práctica la Reforma laboral de 2017 y sacarla del *impasse* en que la está dejando la actual legislatura. En efecto, la reforma constitucional de febrero de 2017 modificó aspectos importantes de larga data en la regulación del mercado laboral. Para empezar, cambió la dinámica de impartición de la justicia laboral –en empresas privadas– al eliminar las Juntas de Conciliación y Arbitraje tripartitas y pasar su rol al Poder Judicial; a las autoridades laborales correspondientes locales o federales. Además, separó las funciones de impartición de justicia y de conciliación laboral. También, y de crucial importancia, fue la creación de un organismo descentralizado para el registro de sindicatos y contratos colectivos con "plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión". Finalmente, y en contraste con la práctica anterior, estipuló que en los procesos de elección de dirigentes y de solicitud

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

de firma de un contrato colectivo los trabajadores votaran de manera secreta, personal y libre. Como señala Escobar (2017) esta reforma es un "hito en la modernización y democratización de la regulación laboral". Las Juntas y los contratos de protección patronal eran una lacra en el mercado del trabajo del país, dadas su parcialidad y por demás frecuente corrupción. Y, por demás importante, da la libertad de crear sindicatos independientes y, a la vez, termina con la práctica de algunos líderes de perpetuarse en la dirección.

Sin embargo, la discusipon y aprobación de las leyes secundarias –en especial de la Ley Federal del Trabajo (LFT)– no se concretó en el sexenio de Peña Nieto. Parte de la explicación de este retraso u omisión –por no decir marcha atrás– radica en que la reforma constitucional de 2017 tuvo lugar en ocasión de la perspectiva de firma del TPP (Tratado Transpacífico), con EUA y 11 países más de Asia y América. Hay consenso en que la iniciativa presidencial en pro de dicha reforma fue debida a la intensa presión de la OIT y los gobiernos de algunos socios del TPP para aceptar a México. Empero, cuando Trump canceló la eventual participación de EUA, el TPP perdió interés para la administración de EPN y, con ello, también el movimiento en pro de la reforma laboral fue frenado por presiones de grupos empresariales nacionales. Así, el debate en el Congreso para aprobar las leyes reglamentarias se postergó indefinidamente, hasta el fin del sexenio. Más aun, se presentó una contrapropuesta para revertir la reforma constitucional de 2017 en los cuatro puntos principales arriba señalados.

En los hechos ante la falta de las leyes secundarias, la reforma ha quedado en punto muerto. Al respecto, el gobierno mexicano sigue sin ratificar el Convenio 98 de la OIT, sobre negociación colectiva y libertad sindical. Una de las tareas de la futura administración, junto con el Congreso, debería ser impulsar la publicación de las leyes secundarias y se redacte una nueva Ley Federal del Trabajo congruente con los principios de la reforma constitucional de 2017 en materia laboral. Para cerrar, queremos recordamos la posición adoptada en el debate iniciado en el Grupo Nuevo Curso de Desarrollo de la UNAM:

"Junto al débil crecimiento del empleo de calidad, el salario ha sufrido una erosión prolongada respecto de sus niveles reales de hace tres décadas. Se requiere de estrategias que combinen un crecimiento sostenido del salario real con aumentos mayores de la productividad, para abrir espacios efectivos a una creciente formación de capital fijo. El componente complementario tendrá que ser una política de expansión de un nuevo salario social que siente las bases de una redistribución consistente por la vía fiscal, de creación de bienes públicos –en especial, salud y educación– y de protección social generalizada." (UNAM, 2012).

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

5. Bibliografía

Alcalde, L. (2015). El salario mínimo en un entorno de contradicciones. En M. Á. Mancera, Del salario mínimo al salario digno (págs. 191-202). México: Consejo Económico y Social de la Ciudad de México.

Banco Mundial, The Changing Nature of Work, Working Draft, 8 de junio de 2018.

Bensusán, G. (2015). Los mecanismos de fijación de los salarios mínimos en México en una perspectiva comparativa: el marco institucional y los interlocutores sociales. En M. Á. Mancera, Del salario mínimo al salario digno (págs. 153-190). México: Consejo Económico y Social de la Ciudad de México.

Campos Vázquez, Raymundo. (2015), "El salario mínimo y el empleo: evidencia internacional y posibles impactos para el caso mexicano", Economía UNAM, , vol. 12, no. 36, pp. 90-106

Campos-Vázquez, Raymundo; Gerardo Esquivel y Alma Santillán. (2017) "El impacto del salario mínimo en los ingresos y en el empleo en México" Revista de la CEPAL, no. 122, pp. 205-234.

Campos-Vázquez, Raymundo; Gerardo Esquivel y Nora Lustig (2014) "The rise and fall of income inequality in Mexico, 1989-2010" en Giovanni Andrea Cornia (ed.) Falling inequality in Latin America: Policy Changes and Lessons¸ New York: Oxford University Press.

Campos-Vázquez, Raymundo y Luis Monroy-Gómez-Franco (2016b) "¿El crecimiento económico reduce la pobreza en México?" Revista de Economía Mexicana. Anuario UNAM, vol. 1, pp. 140-185.

Campos-Vázquez, Raymundo y Luis Monroy-Gómez-Franco (2016a) "La relación entre crecimiento económico y pobreza en México" Investigación Económica, vol. 75, no. 298, pp. 77-113.

Campos-Vázquez, Raymundo y Nora Lustig, (2017) "Labour income inequality in Mexico. Puzzles solved and unsolved" WIDER Working Paper #2017/186.

Citizens UK, The Living Wage Campaign, 2018, http://www.citizensuk.org/the_living_wage_campaign_rix_u-igroucqykv7quhtq

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

Comisión Económica para América Latina (CEPAL), Comisión Económica para América Latina (CEPAL), Cambio estructural para la igualdad: una visión integrada del desarrollo, 2012, https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3078/1/S2012062_es.pdf

Comisión Económica para América Latina (CEPAL), La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir, 2010, https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/13309/S2010986_es.pdf?sequence=1

COLMEX. (2018). *Desigualdades en México*. Ciudad de México: Fundación COLMEX; BBVA Bancomer.

Dávalos, María; Gerardo Esquivel, Luis López-Calva y Carlos Rodríguez-Castelán, (2015). "Convergence with stagnation: Mexico's Growth at the Municipal level 1990-2010". Sobre México Working Paper Series #2015-001.

Dávila, Enrique; Georgina Kessel y Santiago Levy. (2002). "El sur también existe: un ensayo sobre el desarrollo regional de México". Economía Mexicana. Nueva Época, vol. 11, no. 2, pp. 205-260.

Economic Policy Institute, Raising America's Pay, 2018, https://www.epi.org/pay/

Escobar, S. (25 de octubre de 2017). Reforma y contrarreforma. El Sur de Acapulco.

Esquivel, G. (2014). Desigualdad extrema en México. Ciudad de México: OXFAM.

Eurofund, Germany's minimum wage has reduced wage inequality, 14 de junio e 2018, https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/germanys-minimum-wage-has-reduced-wage-inequality

Garavito, R. A. (2013). Recuperar el salario real: un objetivo impostergable ¿cómo lograrlo? Ciudad de México: Friedrich Ebert Stiftung.

GDF. (2014). *Política de recuperación del salario mínimo en México y en el Distrito Federal. Propuesta para un acuerdo*. Ciudad de México: Atril.

International Trade Union Confederation, The case for wage–led growth, 2018, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/l20_-_2018_argentina.pdf

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

Maurizio, Roxana, El impacto distributivo del salario mínimo en la Argentina, el Brasil, Chile y el Uruguay, Comisión Económica para América Latina (CEPAL), 2014, https://www.cepal.org/es/publicaciones/37208-impacto-distributivo-salario-minimo-la-argentina-brasil-chile-uruguay

Morales, R. (2 de Agosto de 2018). México se acerca a posición de EU en reglas de origen. *El Economista.*

Norris Keiller, Agnes; Cribb, Jonathan, y Watres, Tom, Introduction of National Living Wage followed by strong pay growth for low–paid workers but little change in their average living standards, Institute for Fiscal Studies (IFS), 15 de junio de 2018, https://www.ifs.org.uk/publications/13074

London School of Economics (LSE), German minimum wage did not lead to job losses, 26 de junio de 2018), http://www.lse.ac.uk/News/Latest-news-from-LSE/2018/06-June-2018/Introduction-of-minimum-wage-in-Germany-did-not-lead-to-job-losses

O'Connor, Sarah, Minimum wage laws still fall short for those on the bottom, Financial Times, 27 de junio de 2018, https://www.ft.com/content/e408e3d0-7923-11e8-8e67-1e1a0846c475

Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Panorama laboral 2017 América Latina y el Caribe, 2017, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_613957.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Global wage trends and wage policy developments in selected countries, 2011.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guía sobre políticas en material de salario mínimo, 2018.

Organización Mundial del Trabajo (OIT) Informe Mundial sobre Salarios, 2014–2015.

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

Organización Mundial del Trabajo (OIT), Informe Mundial sobre Salarios, 2016–2017.

Organización Mundial del Trabajo, Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OECD), Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional (FMI), *Promote Decent Work*, 2016.

Organización Mundial del Trabajo (OIT), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Recovering from the crisis: A global jobs pact, 2009.

Organización Mundial del Trabajo (OIT), Promoviendo el trabajo decente en las Américas, 2005.

Ros, Jaime (2015) ¿Cómo salir de la trampa de lento crecimiento y alta desigualdad?, México, CDMX: UNAM, El Colegio de México.

Sanders, Bernie, Raise the Wage Act of 2017, 2017, http://email.capitolenews.com/q/Dz_6S67WiXyfg_wJmhWChVVLmIweR7zlt98i87BYFeKKh8_e1rDNOz3fHLuw

Samaniego, N. (2018). *México próspero, equitativo e incluyente. Construyendo futuros.* Tepoztlán: Centro Tepoztlán Víctor L. Urquidi, AC.

The Economist, A reckless wager, 23 de Julio de 2015, https://www.economist.com/leaders/2015/07/23/a-reckless-wager?zid=309&ah=80dcf288b8561b012f603b9fd9577f0e

The Economist, Stingy by any measure, 16 de agosto de 2014, https://www.economist.com/finance-and-economics/2014/08/16/stingy-by-any-measure

The Economist, What you didn't miss: The minimum wage, 3 de mayo de 2014, https://www.economist.com/democracy-in-america/2014/05/03/what-you-didnt-miss

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO

The Economist, The argument in the floor, 24 de noviembre de 2012, https://www.economist.com/finance-and-economics/2012/11/24/the-argument-in-the-floor

The Economist, The logical floor, 14 de diciembre de 2013, https://www.economist.com/leaders/2013/12/14/the-logical-floor

The Economist, The minimum wage is like a proxy labour union, 16 de febrero de 2013, http://www.businessinsider.com/minimum-wage-is-like-a-proxy-labor-union-2013-2

The Economist, What you didn't miss: The minimum wage, 3 de mayo de 2014, https://www.economist.com/democracy-in-america/2014/05/03/what-you-didnt-miss

The Economist, Why some economists oppose minimum wages, 22 de enero de 2014, https://www.economist.com/the-economist-explains/2014/01/22/why-some-economists-oppose-minimum-wages

The Guardian, World Bank recommends fewer regulations protecting workers, 20 de abril de 2018.

The Hamiton Project, Brookings Institution, 2018, http://www.hamiltonproject.org/about/

UNAM. (2012). México frente a la crisis. Hacia un nuevo curso de desarrollo. Ciudad de México: Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial.

NO CITAR TRABAJO EN PROCESO