



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICO
ADMINISTRATIVAS

Análisis de los salarios mínimos en México. Un enfoque basado
en la Negociación, Productividad y la Educación

TESIS

Para obtener el grado de

LICENCIADO EN ECONOMÍA Y FINANZAS

Presenta

Alamilla Montes Manuel Alfonso

Tun Osorio Eloy

Director de Tesis

M.C. Naiber José Bardales Roura

Chetumal, Quintana Roo, Diciembre 2005.

049652



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
ADMINISTRATIVAS

Tesis elaborada bajo la supervisión del comité de Tesis del programa de Licenciatura
y aprobada como requisito para obtener el grado de:

LICENCIADO EN ECONOMÍA Y FINANZAS

COMITÉ DE TESIS

Director

M.C. Naiber José Bardales Roura

Asesor

M.C. René Lozano Cortes

Asesor

Lic. Freidy Ayala Cavalegui

Chetumal, Quintana Roo, Diciembre 2005

Con Todo mi aprecio y agradecimiento eterno a mis padres:

Antonio Alfonso Alamilla Betancourt
Mi Padre

María Isabel Montes Figueroa
Mi madre

Por su amor y paciencia que me han llegado permitir hasta donde estoy
y me prepararon para los retos de un futuro incierto.

A mi hermana:

Lucia Isabel Alamilla Montes

Por su apoyo y ayuda en los momentos de dificultad.

Finalmente:

A toda mi demás familia: mis abuelos, tíos y primos.

Y con un espacio especial a mis compañeros profesionistas y hackers.

Por que el destino no existe, nosotros lo creamos....

Con amor y agradecimiento

A mis Padres

Ada Smirna Osorio Huss y Eloy Tun Dzib

Con cariño a mis hermanos

Isaias, Elias, Ada Jocabeth, Raquel y Josue.

Por su apoyo incondicional.

A mis Sobrinos

Adrián, Agustín, William y Jonathan (f)

Para ejemplo de ellos y sean siempre mejores.

A mis primos

Por la motivación brindada.

“Para el que tiene un amigo,

no existe la soledad.

A Ti que me diste la tranquilidad y

la alegría de seguir viviendo... Dios.

Eloy

Reconocimientos.

Agradecemos al M. en C. Naiber José Bardales Roura, por su dirección y apoyo durante el desarrollo del presente trabajo de tesis.

A la M. en C. René Lozano Cortes y al Lic. Freidy Ayala Zavalegui por la revisión y asesoría recibida

Además de un agradecimiento general ha estos tres profesores por encaminarnos en el estudio y comprensión de la ciencia económica.

Finalmente queremos agradecer a nuestros amigos que de alguna manera u otra contribuyeron en el desarrollo y culminación de la tesis.

Índice

Resumen

Pág.

Capítulo 1- Los Salarios Mínimos en México

Introducción.....	1
1.1 Antecedentes.....	2
1.2 Agentes que participan en la determinación del salario mínimo en México	
1.2.1 Determinantes de los salarios en CNSM.....	4
1.2.2 Funciones del estado.....	6
1.2.3 Funciones de los sindicatos.....	6
1.2.4 Funciones de las empresas.....	8
1.3 Clases de salarios.....	8
1.4 Marco legal.....	9
1.5 Las zonas salariales en México.....	11

Capítulo 2- Esquemas de Determinación de los Salarios.

Introducción.....	13
2.1 Esquema de salarios bajo negociación.....	15
2.1.1 Un salario mínimo por arriba del de mercado.....	16
2.1.2 Un salario por debajo del mercado.....	18
2.2 Esquema de salario bajo mercado.....	20
2.2.1-Desplazamientos de la curva de oferta.....	22
2.2.2 Desplazamiento en la curva de demanda.....	23
2.3 Determinantes que fundamentan las decisiones de negociación en la fijación del salario mínimo	24
2.4 Otros factores que intervienen en la determinación de los salarios mínimos.	
2.4.1 Salario de eficiencia.....	25
2.4.2 Capital humano.....	26
2.4.3 Las señales.....	27

Capítulo 3- Evidencias Empíricas del Salario Mínimo y el Salario de Mercado.

Introducción.....	29
3.1 Características de los sectores y de fuerza laboral.....	31
Metodología.....	34

3.2.1-Análisis de los salarios por sectores	
3.2.1.1 Determinación de la participación de los sectores por estado.....	35
3.2.1.2 El comportamiento de la participación de los sectores en el PIB nacional, tomando como referencia los años 1990 y 2002.....	37
3.2.1.3 Determinación de la educación por sector.....	38
3.2.1.4 Determinación de los estratos de salarios por sectores.....	41
3.2.2 Análisis de los salarios a través de la composición de las áreas geográficas.	
3.2.2.1 Determinación de las zonas salariales en México.....	49
3.2.2.2 Determinación de los niveles de educación por estado a nivel nacional en términos de escolaridad básica, media y superior.....	52
3.2.2.3 Determinación de los niveles de educación por estado de acuerdo a la población estatal.....	54
3.2.2.4 Determinación de la PEA por estado.....	56
3.2.2.5 Determinación de la productividad por estado.....	57
3.2.2.6 Determinación de los estratos salariales por estado.....	60
3.2.2.7 Comparación del sistema de áreas geográficas del salario mínimo VS a la asignación de áreas geográficas a través del mercado.....	62
3.3 Análisis comparativo del comportamiento del salario mínimo en términos de poder adquisitivo.....	63
3.4 Análisis de la canasta básica y los salarios mínimos.....	66

Capítulo 4 La Realidad del Salario Mínimo en México

Introducción.....	72
4.1 Conclusiones más importantes de los salarios mínimos en relación a los estudios de la productividad, educación, poder adquisitivo y canasta básica.....	73
4.2 Ejemplificación de la negociación de los salarios mínimos a través de la teoría de juegos.....	80
4.2.1 Primer Juego (Posibilidad de éxito y fracaso).....	86
4.2.2 Segundo Juego (Posibilidad de tres escenarios).....	91
4.2.3 Tercer juego (Un salario de eficiencia).....	95
Conclusiones Finales.....	99

Bibliografía

Anexos

Índice de Guías Visuales.

Mapa de las zonas salariales en México.....	11
---	----

Cuadros

1. Desplazamientos de la curva de oferta.....	22
2. Desplazamientos de la curva de demanda.....	23
3. Participación de los Sectores por Estados.....	36
4. Producto Interno Bruto en Países Seleccionados.....	37
5. Clasificación de los niveles de educación por sector.....	39
6. Niveles de estudio por sector.....	39
7. Población Ocupada por sector de actividad y su distribución según ingreso por trabajo en salario mínimo.....	42
8. Población de acuerdo a percepciones medidas en términos de salarios mínimos.....	45
9. Salarios medios por sectores.....	45
10. Zonas Salariales.....	50
11. Nivel de educación por grupo de edad y género en países seleccionados de la OCDE, 2001.....	51
12. Nivel de Educación por Zonas Salariales.....	53
13. Porcentaje por Estado ordenados por Nivel Superior.....	55
14. Población Económicamente Activa.....	57
15. Distribución de PIB por estado y PIB per capita.....	58
16. Ingresos en rangos de salarios mínimos de la población ocupada y entidad federativa (orden descendente).....	61
17. Ingresos en rangos de salarios mínimos de la población ocupada y entidad federativa(orden ascendente).....	62
18. Poder adquisitivo de los salarios.....	64
19. Comparación de salarios en términos de poder de compra.....	68
20. Comportamiento de la canasta básica y los salario mínimos 2002-2004.....	70
21. Composición del salario para el sector primario.....	76
22. Matriz de resultados del juego 1 (Éxito o Fracaso).....	89
23. Matriz de resultado del segundo juego (posibilidad de tres escenarios).....	91
24. Matriz de resultados del tercer juego (un salario de eficiencia).....	97

Gráficas.

1. Un salario mínimo relevante.....	16
2. Un Salario <u>No</u> Relevante.....	18
3. Nivel de educación por sector.....	40
4. Salario por sector.....	44
5. Gráfica intertemporal del salario real.....	65
6. Pérdida del poder adquisitivo en términos de tortilla.....	69

Resumen

El salario representa la principal fuente de ingresos de las familias. Y su importancia recae en que un buen nivel de ingreso mejora la calidad de vida de las familias y esto se ve reflejado en una mejor dieta. Esta se traduce en trabajadores más saludables, lo que conlleva a un incremento en la productividad. Un ingreso adecuado para las familias, permite acceder a la educación en todos sus niveles. Todo lo anterior provoca un mayor desarrollo económico. Pero se ha observado la deficiencia del salario mínimo en estos aspectos en México, es decir, para su determinación no considera *el supuesto de productividad*, si el mercado de trabajo en el país no estuviera legislado, el salario de mercado sería superior al salario mínimo, sumado a esto el *salario mínimo perdió poder adquisitivo*, provocando que el objetivo de la fijación de dicho salario basado en el art. 123 de la Constitución Política Mexicana, el cual expresa que el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas, no se ha cumplido, dado que el salario mínimo *no es capaz de adquirir una canasta básica*. De lo anterior, se puede decir que el salario mínimo es no relevante, ya que no cumple con sus objetivos; provocando que las personas capacitadas se vean afectadas en su salario por que toman como base el salario mínimo para negociar su salario. Si el salario mínimo es *solo una base para la determinación de los salarios*, el objetivo de su creación, basado en *la protección a la mano de obra no cualificada* no se cumple.

El salario mínimo se define como la cantidad fija de dinero que se paga a un trabajador, debido a una negociación colectiva entre sindicatos, patrones y el estado o bien al monto mínimo de pago al factor trabajo establecido por una ley, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías de capital humano, que comprende las habilidades y los niveles de estudio. Por lo general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido. El esquema legal de los salarios mínimos en México esta sustentado en la Constitución Mexicana y la Ley Federal del Trabajo, ambas leyes tienen el objetivo de proteger a la clase vulnerable de la sociedad que son los trabajadores no cualificados, pero esto no se ha logrado debido a que el salario es insuficiente para cubrir el costo de vida.

A través del tiempo la determinación de los salarios mínimos ha variado, utilizando varias herramientas, como las estrategias, argumentos, posturas y corrientes del pensamiento económico, lo que han permitido llegar a un acuerdo entre las partes interesadas y así tratar de lograr un equilibrio en la economía nacional y la distribución de la renta. Pero se observa que en la realidad la asignación de los salarios mínimos en México no es óptima, debido a que las negociaciones no se basan en acuerdos entre fuerzas iguales y los patrones pueden reducir los niveles de salario, dado que existe una gran oferta de mano de obra. Por lo antes mencionado el salario mínimo no es suficiente para sufragar las necesidades básicas. Por lo anterior nos vemos ante la necesidad de argumentar, que la asignación de los salarios actual mediante negociación enfrenta

algunos problemas, si consideramos la composición de los sectores, la productividad y las estrategias de los agentes.

La mayoría de los estudios relacionados con la determinación de los salarios, sólo se basan en la búsqueda del equilibrio de éste en el mercado de trabajo, se enfocan a un estudio a nivel "macro", donde consideran algunas premisas como la cantidad de oferta y demanda, donde la intersección de ambas curvas determinan el salario de mercado.

Este trabajo se basa en la propuesta de otras premisas que son determinantes de los salarios, tales como: la negociación, en México esta dada por tres agentes, los cuáles se basan para su determinación en el salario existente. Además en esta propuesta se contemplan elementos que antes no eran analizados, como un estudio relacionado con la composición sectorial en términos de productividad y educación. Analizaremos también, la división en regiones basados en los puntos anteriores, el estudio del poder adquisitivo y la canasta básica como medida de subsistencia, de lo anterior se tratará de comprobar, que el salario mínimo no cumple con sus premisas de creación, la cuáles son: mantener un nivel de vida digno y una distribución más equitativa de la riqueza.

En México encontramos que el salario mínimo esta dividido en tres grandes áreas A, B, C, cada uno de estos salarios por área es diferente en cantidad, teóricamente existirá salarios más altos en donde existe mayor productividad, en el presente estudio se contemplara la comprobación de que si en realidad como se muestra en la teoría, las áreas de mayores salarios que en este caso son A son más productivas que la B y C; por consiguiente, se analizará si factores, tales como la igualdad entre los salarios y la productividad podrían proporcionarnos una visión más amplia de la realidad que nos rodea y que nos concierne.

El objetivo general de este trabajo es *demostrar con evidencia empírica que para el caso de México el salario mínimo no considera para su determinación la productividad y la educación, sino, se determina por otros factores que consideran más importantes los agentes en la negociación de acuerdo a sus estrategias para la fijación de este.*

Esta investigación parte de la hipótesis de que *los salarios mínimos para el caso de México están por debajo de un salario de mercado, debido a que en la negociación entre los agentes que determinan éste, se ve influenciada por sus estrategias en su determinación y no por factores como la productividad y la educación.*

El presente trabajo de tesis se encuentra dividido en 4 capítulos, los cuáles se resumen a continuación.

En el capítulo 1 se abarcara los antecedentes históricos del salario mínimo y el esquema legal que lo sustenta, lo anterior para conocer el origen y la razón de la existencia del salario mínimo en México. Además de conocer que entidad es la encargada de determinar los salarios mínimos que es la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM) y quienes intervienen en la negociación (Estado, sindicato de patrones y trabajadores) de dichos salarios así, como las funciones de cada uno de estos agentes. Después se mencionaran los tipos de salarios y posteriormente se estudiará como se encuentra dividido el país en función a los salarios que se perciben. En México existen tres zonas salariales A, B y C, cada uno con diferente nivel de salario.

En el capítulo 2, se estudiará los dos esquemas de determinación de los salarios: el salario de mercado y el salario mínimo, estos dos se encuentran relacionados de forma directa ya que para la determinación de un salario mínimo, se contempla las expectativas sobre un salario de mercado. Entonces si se tiene nociones sobre el salario de mercado, la determinación del salario mínimo contiene dos facetas: la primera que seria un salario relevante, en el cuál el salario mínimo se encuentra por arriba del de mercado, este salario es el que realmente protegería a la clase obrera y es el que concuerda con el artículo 123 de la Constitución, el cuál expresa que el salario mínimo debe cubrir las necesidades básicas de los trabajadores. La otra faceta que contempla el salario mínimo es cuando se determina por debajo del de mercado, cuando esta determinación sucede se dice que el salario mínimo es no relevante, debido a que los trabajadores no tienen nociones para negociar dicho salario, esto a razón de que el salario no es suficiente para cubrir sus necesidades básicas, además de que el pago que recibe el trabajador no es equitativo con lo que produce y por consiguiente no es relevante, también se realizará un estudio de la determinación de los salarios vía mercado, en la última sección de este capítulo se analizan los factores que influyen en la determinación de los salarios mínimos que son: la diferencia compensatoria, la productividad, la educación, entre otros.

En el capítulo 3, una vez que se conoce como se determina los salarios vía negociación y a través del mercado, se determina que el salario mínimo puede contener dos posibles escenarios, el primero que sea relevante y el segundo que sea irrelevante. Entonces para poder determinar que clase de salario mínimo es el que impera en la economía Mexicana y tratar de verificar si el salario mínimo cubre con pagar la productividad de los trabajadores o si el salario mínimo no paga la productividad. Y se trata de demostrar que los salarios mínimos no se encuentran determinados por la productividad y la educación, sino por otros factores que consideran más importantes los agentes en la negociación. Para comprobar lo anterior se hará uso de evidencia empírica, a través de un análisis por sectores económicos y por zonas salariales. Además de analizar la pérdida del poder adquisitivo de los salarios mínimos y la relación existente entre el salario mínimo y la canasta básica. Las conclusiones a las que se pretende llegar con dichos estudios antes mencionados es que el salario mínimo no es relevante por sectores económicos, el salario mínimo no paga productividad, el salario

mínimo está depreciado y por último que el salario mínimo no es suficiente para cubrir una canasta básica.

En el capítulo 4, se hace hincapié de cuáles son los determinantes de los salarios y además se realizan conclusiones en donde se concentra las ideas más importantes de los capítulos anteriores referentes al análisis de educación, productividad, poder adquisitivo y canasta básica. Posterior a esto, en la segunda sección, se realizará una esquematización de las posibles formas en que se logra fijar el salario mínimo vía negociación; para esto se hará uso de la teoría de juegos, resultando para este estudio tres juegos. Para llevar a cabo los juegos primeramente se da a conocer las posturas representativas de cada uno de los agentes, así como las estrategias que usaran al momento de la negociación. Cada juego tiene objetivos y reglas, para estos juegos no son la excepción, así que se determina el objetivo y los supuestos del juego.

CAPÍTULO

1

INTRODUCCIÓN

En este capítulo se analizarán los salarios mínimos en México, es decir, el esquema institucional mediante el cuál se fija éste. Primeramente se estudiarán los antecedentes históricos, posteriormente se estudiarán los determinantes que toma en cuenta la entidad encargada para fijar los salarios mínimos en el país, que es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Dicha comisión está integrada por tres agentes: el Estado, el sindicato de patrones y el de trabajadores. Dichos agentes realizan funciones que se analizarán a lo largo de este capítulo. Después de este punto se analizarán las clases de salarios y el esquema legal que sustenta el salario mínimo en México, comprendidas en la Constitución Política y en la Ley Federal del Trabajo.

El salario constituye el eje de las relaciones de intercambio entre los trabajadores y los empresarios. Todos los trabajadores dentro de las empresas ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cuál representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.

Para el análisis del tema hay que aclarar algunos conceptos básicos que son de gran importancia, el primero es el salario (w), que es el precio o coste del factor trabajo (L) para cierta actividad productiva, el salario debe variar de acuerdo con la jornada de trabajo, el riesgo del trabajo, las tareas que se realizan, las responsabilidades entre muchas otras.

El pago de salarios por parte de las empresas está relacionado con el ramo de actividad de la organización y las zonas salariales. Cuanto más automatizada sea la producción (tecnología de capital intensiva) mayores serán los salarios, por consiguiente para la determinación de los salarios mínimos por parte de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM) se toma en cuenta: el costo de vida para ese año de vigencia, así como los niveles de vida, la oferta de trabajo, el poder de negociación, y el más importante que es la productividad.

Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado lo hacen dependiendo de las unidades producidas. Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

1.1 ANTECEDENTES

A finales del siglo XIX y principios del XX, durante el periodo en el cuál se dio la formación de los primeros sindicatos, los trabajadores de este periodo demandaban la reducción de la jornada de trabajo existente en aquellos tiempos (que era esclavizante) y el brindar protección al trabajo de las mujeres y de los niños, así fue como de esta controversia surge la idea de una legalización de las organizaciones sindicales y del derecho de huelga. Las primeras organizaciones sindicales surgen en Francia, el cuál fue el precursor para que otros países en la misma situación logren romper con el sistema imperante hasta ese tiempo. (Zapata, 2002)

Tiempo después el salario adquirió un papel primordial cuando los sindicatos consiguieron eliminar el pago en especie que existía en aquellos tiempos. Actualmente en México el código laboral contempla en su artículo 231, que se podrá hacer un pago en especie de un 30%, siempre en cuando estas prestaciones sean apropiadas al trabajador y su familia.

Una vez que las demandas de aquellos trabajadores fueron logradas, después de luchas sangrientas, y cuando se consiguió la institucionalización de los sindicatos con la promulgación de leyes sociales y códigos del trabajo, se crearon salarios mínimos el cuál es el tema primordial de este trabajo, cuyo principio había sido establecido en esas disposiciones legales pero que no fue llevado a la práctica.

Fue hasta la gran depresión de 1929, que permitió establecer ese límite inferior a la remuneración del trabajo. Al mismo tiempo, se da una gran generalización de la firma de contratos colectivos en las empresas en las que se habían constituido sindicatos permitió establecer tabuladores salariales que reflejaban la existencia de una diferenciación de los trabajadores de acuerdo con sus calificaciones.

La generalización de la contratación colectiva en las empresas en que se formalizó la existencia de sindicatos contribuyó a regular la remuneración del trabajo en forma definitiva. En casi todos los países latinoamericanos, los trabajadores sindicalizados lograron que los contratos colectivos establecieran disposiciones relacionadas con los montos, las formas y la periodicidad de pago de salarios, incentivos y prestaciones.

Dado las limitaciones que las leyes de esos tiempos plantearon en el derecho de sindicalización, se planteó un nuevo problema de establecer disposiciones que regularan las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores o empleados que no tenían derecho a sindicalizarse. Esta situación, que afectó sobre todo a los trabajadores de las pequeñas empresas y a los campesinos, obligó a establecer disposiciones legales que regularan los ingresos de la población que no podían fijarlos a través de la contratación colectiva.

Como muchos gobiernos de ese periodo buscaron el apoyo electoral de las masas populares que se habían incorporado a los sistemas políticos, y también de los trabajadores organizados en sindicatos, los líderes políticos de esa época ofrecieron establecer beneficios para los obreros y empleados que no tenían acceso a los contratos colectivos.

Es de gran importancia mencionar que los campesinos quedaron fuera de esa política, dada la oposición de los terratenientes a otorgarles dichos beneficios.

El establecimiento del salario mínimo dio lugar a una intervención estatal en el ámbito laboral no sindicalizado que permite diferenciar las remuneraciones para las distintas calificaciones de los trabajadores, en diversas regiones geográficas, así como en los sectores económicos y a veces de acuerdo con la edad de los trabajadores. El salario mínimo surgió entonces como un mecanismo de regulación de los salarios en los mercados de trabajo en donde la sindicalización y la contratación colectiva eran inexistentes, esto aun sucede en la actualidad debido a que existen trabajadores que no están comprendidos en un sindicato. (Zapata, 2002).

La desaparición del modelo de desarrollo hacia fuera en los países subdesarrollados dio lugar a la intervención del Estado en la regulación de los mercados de trabajo y tuvo por objeto fijar un límite inferior a la remuneración del trabajo, pero también corregir el deterioro de la distribución del ingreso.

La idea de establecer “el salario mínimo” tenía como fundamento la constitución de un “nivel inferior o piso”, por debajo del cuál las empresas incurrirían en violaciones a las disposiciones legales en materia laboral.

En México los salarios mínimos tienen su origen bajo el gobierno de Álvaro Obregón el cuál en el año de 1920 promovió que se fijaran los salarios mínimos, horas de trabajo, reglas de seguridad en minas y empresas y promovió la organización sindical con lo cuál se dio origen a los primeros sindicatos en México.

De acuerdo al artículo 123 de la Constitución Mexicana se entiende por salario mínimo, la cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana laboral de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. A estos ingresos regulares hay que sumarle las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios diversos y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el

tiempo dedicado a su negocio. En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido.

El Salario Mínimo según el código laboral (ART 249^o) es aquel que es suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistente en:

- Alimentación
- Habitación
- Vestuario
- Transporte
- Previsión
- Cultura y recreaciones honestas.

El salario mínimo en teoría, busca generar aquella remuneración que cubra el costo de una determinada canasta de bienes y servicios considerados como lo "mínimo" para que una persona pueda sostener a su familia. No cabe duda que dicho objetivo tiene la mejor de las intenciones. Por eso, muchos ven en el salario mínimo una expresión de solidaridad y "protección" hacia los trabajadores más pobres. (González, 1998)

1.2 AGENTES QUE PARTICIPAN EN LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO

Una vez analizado los antecedentes históricos de la existencia del salario mínimo en México, es necesario conocer que agentes intervienen en la determinación del salario mínimo. La CNSM es la encargada de aprobar el salario mínimo cada año. Para esto se necesita estudiar que factores toma en cuenta dicha comisión para la determinación de los salarios. Pero no hay que olvidar que dentro de la CNSM existen tres agentes que negocian el monto del salario mínimo y cada uno de ellos tiene diferente postura y es por ello que también se estudiará.

1.2.1 Determinantes de los salarios en la CNSM

Por consiguiente para la determinación del salario mínimo por la CNSM se toman en cuenta los siguientes puntos:

1) *El coste de la vida*: incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

2) *Los niveles de vida*: los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo (Herrerías, 2002). La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales alcistas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

3) *La oferta de trabajo*: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

4) *La productividad*: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos. (Mankiw, 2002)

5) *Poder de negociación*: la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario (LeRoy, 2002)

La fijación de los salarios mínimos está vinculada a la evolución del empleo en, al menos, los siguientes factores:

- a) las políticas empresariales en cuanto al peso del capital y del trabajo en la organización de la producción;
- b) el poder de los sindicatos en los procesos de toma de decisión sobre la política estatal de empleo;
- c) la estructura por edades de la población económicamente activa, y
- d) los niveles educacionales y las calificaciones profesionales de los trabajadores.

1.2.1 Funciones del Estado

Una de las funciones del "Estado" es promover la fijación de un salario mínimo, pero esta función es obligada, dado que se encuentra normada por la Constitución Mexicana. También hay que decir que el estado tiene una función social y por consecuencia tiene que fijar un salario en el cuál, al trabajador no se le pueda pagar una cantidad inferior al salario mínimo. Otra función que deberá llevar acabo dicho agente, es que una vez que los tres agentes que integran la CNSM lleguen a un acuerdo del monto del salario mínimo este agente tendrá la obligación de legalizar dicho salario y hacerlo de conocimiento público, a través del Diario Oficial de la Federación y otros medios.

1.2.2 Funciones de los sindicatos.

Los sindicatos son organizaciones de trabajadores, formadas para conseguir mejores condiciones de trabajo y salarios más altos para sus afiliados. El arma principal de que disponen es la amenaza de la retirada colectiva de trabajo, que se conoce habitualmente con el nombre de huelga. (Stiglitz, 1993).

Un sindicato puede elevar la demanda de trabajo adoptando medidas que altere a uno de los determinantes o más de la demanda de trabajo.

Concretamente puede:

1. *Elevar la demanda del producta* influyen en la demanda por medio de la publicidad y las posiciones elásticas.
2. *Aumentar la productividad del trabaja* la presencia de los sindicatos puede inducir a que los trabajadores sientan que laboran en circunstancias justas y equitativas. De ser así, trabajan más fuerte e incrementan la productividad laboral; esta también aumenta cuando los sindicatos resuelven diferencias y reducen conflictos entre trabajadores y directivas (LeRoy, 2002)
3. *El aumento del número empresarios*: los sindicatos pueden elevar la demanda de su trabajo presionando al gobierno que adopte programas públicos que animen a nuevos empresarios a que se establezcan en una determinada zona. (Rodríguez, 2004)

Los sindicatos también pueden elevar los salarios reduciendo la oferta de trabajo.

En un mercado de trabajo dinámico caracterizado por un aumento normal de demanda y oferta de trabajo, un sindicato puede ser capaz de elevar los salarios mediante medidas que restrinjan los aumentos normales de la oferta de trabajo, ocasionando esta medida un freno en la tasa de crecimiento del empleo indicado.

Estas medidas pueden ser:

1. La reducción del número oferentes cualificado de trabajo:
2. Pueden restringir la cantidad global de trabajadores cualificados existentes de un país: limitando la inmigración, defendiendo las leyes sobre el trabajo infantil estableciendo la jubilación obligatoria y estimulando la reducción de la jornada laboral.
3. También se da la posibilidad de los sindicatos y de los grupos profesionales de limitar la entrada a determinados ocupaciones por medio de licencia, obligando a las personas por medio de leyes cumplir con determinados condiciones para ejercer un oficio.
4. La influencia en la renta no salarial: Pueden ser capaces de lógralo por medio de leyes que proporciona renta a los trabajadores desempleados, a los trabajadores parcialmente incapacitados y a los ciudadanos de edad avanzada.

Lo que ocurre cuando los sindicatos pretenden fijar un salario por encima del salario de equilibrio es que se produzca un aumento en la demanda de trabajo y a su vez lo que esto produce es: elevar la demanda de producto, aumentar la productividad del trabajo, influir en los precios de los recursos relacionados con él y elevar el número de compradores de sus servicios específicos de trabajo.

En la medida en que los sindicatos pueden elevar la demanda de trabajo sindicalizado, pueden obtener unos salarios más altos y aumentar el empleo.

Los Tipos de Asociaciones Sindicales

Se consideran asociaciones sindicales de trabajadores las constituidas por:

- a) Por trabajadores que se desempeñan en una misma actividad o en actividades que revistan carácter de afines por comunidad de interés.
- b) Los que agrupen a trabajadores del mismo oficio, profesión, o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas.

- c) Las organizaciones formadas por trabajadores que presten servicios en una misma empresa o en un mismo establecimiento o explotación. (Rodríguez 2004)

Las asociaciones sindicales pueden asumir algunas de las siguientes formas:

- a) Sindicatos o Uniones.
- b) Federaciones, cuando agrupen asociaciones de primer grado.
- c) Confederaciones, cuando agrupen a las asociaciones contempladas en los incisos que preceden a este.

1.2.3 Las empresas (patrones)

Como este agente se ve obligado al pago del salario mínimo, el cuál esta legislado y de acuerdo al art. 123 debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas de una familia. Es lógico saber que su contraparte el sindicato de trabajadores tratará de fijar un salario por arriba del actual y él sabe que se debe fijar dicho salario. Entonces su función será única y precisamente hacer que la diferencia entre el salario que se pretende fijar y el actual sea la menor posible.

1.3 CLASES DE SALARIOS

El salario mínimo puede ser observado desde dos perspectivas por los individuos que reciben dicha percepción a través de la capacidad adquisitiva que obtienen de el, estos dos puntos de vista se valoran en términos nominales y reales.

1. Salario Nominal: Representa el volumen de dinero asignado en contrato individual por el cargo ocupado. En una economía inflacionaria, si el salario nominal no es actualizado periódicamente, sufre erosión (no puede soportar todas las necesidades del trabajador).
2. Salario Real: Representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo, es decir, el poder de compra o la cantidad de productos o servicios que puede adquirir con el salario. De este modo, la sola reposición del valor real no significa aumento salarial: "El salario nominal es alterado para proporcionar salario real equivalente en el anterior", de aquí proviene la distinción entre reajuste del salario (reposición del salario real) y el aumento real del salario (crecimiento del salario real).

La mayoría de los individuos solo tienen nociones sobre los salarios nominales ya que no tienen la capacidad para poder negociar un salario real. Tal como menciona Keynes: "Una reducción en el nivel existente de salarios nominales ocasionaría retiro del trabajo, no se desprende de ello que una baja en el valor del salario nominal, medido en artículos para asalariados produciría el mismo resultado si fuera debida a una alza en el precio de las mercancías respectivas. En otras palabras, puede suceder que, dentro de ciertos límites, lo que los obreros reclaman sea un mínimo de salario nominal y no salario real". (Keynes, 2003)

De aquí reincide la necesidad de los trabajadores de conformar un grupo representativo de su rama económica (los sindicatos). Entonces los sindicatos tendrán como fin último tratar de negociar un salario nominal que equivalga a un salario real a sus percepciones anteriores. Por consiguiente los sindicatos están obligados a realizar estudios relacionados con el comportamiento del desarrollo de los salarios en contraste con la inflación.

1.4 MARCO LEGAL

La legislación Mexicana del trabajo se caracteriza, como en muchos otros países de Latinoamérica, por la obligación de los demandantes de mano de obra de brindar prestaciones laborales y por un alto nivel de protección al empleo. Al mismo tiempo, el mercado de trabajo se caracteriza por un alto grado de incumplimiento con estas leyes y regulaciones, lo cual se puede observar en la gran proporción de trabajadores que de hecho no reciben las prestaciones conforme la ley marca como obligatorias.

En México, las leyes principales de trabajo establecen que los patrones deben cumplir con varias regulaciones, provisiones y restricciones. Estas incluyen las restricciones referentes a los salarios mínimos, la edad mínima del empleo, la longitud máxima de la jornada laboral, así como el pago de horas extras, las contribuciones al Seguro Social, la compensación por despido injustificado, los premios a la antigüedad, las licencias por maternidad, entre otras. También se obliga al empleador a proveer capacitación al trabajador, a seguir políticas no discriminatorias y a que los patrones compartan las ganancias con sus empleados (el reparto de utilidades).

La legislación de trabajo en México es muy detallada y complicada puesto que está contenida en múltiples leyes y en miles de artículos. Las principales regulaciones del trabajo están en el artículo 123 de la Constitución, que data del año 1917, y en la Ley Federal del Trabajo (LFT), que se remonta al año 1970. Ambas leyes han experimentado reformas de poca importancia desde que fueron decretadas, y la mayoría de estos cambios han estado orientados a aumentar las prestaciones y a reducir la flexibilidad con la cuál el trabajo puede ser contratado.

Es importante subrayar que algunas de las características del mercado de trabajo en México son el resultado de una disposición legal explícita, en contraste con otros países en los cuáles éstas pueden ser el resultado de un contrato implícito o de alguna convención social. Este es el caso de la prohibición en la legislación del trabajo Mexicana de bajar los salarios nominales (LFT, artículo 51).

Así, mientras que el estado de rigidez del salario nominal es un hecho bien conocido –si bien poco comprendido en otros mercados laborales, en México uno sólo tiene que mirar a la ley para encontrar su origen. Otro detalle institucional importante de la economía Mexicana es el extenso uso e incidencia del salario mínimo. Además de ser un salario mínimo en el sentido tradicional, existen varios contratos que utilizan el salario mínimo y los aumentos al mismo como índice. Muchos contratos sindicales utilizan explícitamente al salario mínimo para indexar los salarios, y muchas empresas y trabajadores lo utilizan en sus negociaciones. En este sentido, el salario mínimo en México es realmente más que un salario mínimo: es una medida usada comúnmente para indexar contratos.

La LFT de México establece que el salario mínimo es el pago mínimo en efectivo por los servicios de trabajo prestados (LFT, artículo 90). Esta ley también indica que los salarios mínimos no se pueden reducir, descontar o compensar, salvo en los casos específicos determinados en la LFT, que de manera general se refieren a casos cuando los salarios mínimos se utilizan para cubrir alimentos, costos de alojamiento (hasta 10 por ciento), o préstamos hipotecarios proporcionados al trabajador además de su salario (LFT, artículos 97, 110, 151 y 143).

Hay dos tipos de salarios mínimos en México: generales y profesionales. Los primeros consideran los salarios mínimos que se aplican en determinadas áreas geográficas, y los segundos los que se aplican a una profesión, a una ocupación o a un trabajo especial (LFT, artículo 91). Ambos tipos de salarios mínimos se deben tomar en consideración por el patrón, puesto que un trabajador debe recibir el máximo entre el salario mínimo general para el área geográfica donde se localiza y el salario mínimo profesional que le corresponde dada su profesión, ocupación o trabajo especial realizado (LFT, artículos 92 y 93).

Los salarios mínimos son fijados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM), que es una comisión tripartita compuesta por representantes de los patrones, de los empleados y del gobierno (LFT, artículos 94 y 95). La CNSM determina la división del país en áreas geográficas, que son formadas por uno o más municipios (LFT, artículo 96). Actualmente existen tres áreas geográficas del salario mínimo, que han permanecido sin cambio desde enero de 1986.

15 LAS ZONAS SALARIALES EN MÉXICO

Salarios por área geográficas

Las áreas geográficas de acuerdo con la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM) dividen a la República Mexicana en tres grandes áreas que comprenden la zona "A", zona "B" y zona "C", cabe mencionar que dicha división no comprenden una zona por estado, sino que existen estados de la República Mexicana que cuentan con más de una zona geográfica salarial (ver anexo 1). La razón por la cuál existe una subdivisión de zonas dentro de un mismo estado es por que en los éstos no poseen un sistema productivo homogéneo dado que no poseen una sola actividad esto a llevado a la creación de centros y periferias dentro de una misma región, los centros se caracterizan por una mayor productividad provocando que los salarios sean más altos en contraste a las periferias que perciben salarios más bajos.

A continuación se presenta una representación gráfica esquemática de la distribución de las zonas geográficas salariales existentes en México.

Mapa 1
Zonas Salariales en México



Fuente: Comisión
Nacional de Salarios
Mínimos, 2004

	Área Geográfica "A"		Área Geográfica "C"		Área Geográfica "A", "B" y "C"
	Área Geográfica "B" y "C"		Área Geográfica "A" y "C"		

Las áreas geográficas deben dividirse de acuerdo a la productividad de cada una de las regiones y por consiguiente, las áreas A reciben salarios más altos que las B y C, debido a que se supone que estas son más productivas que las otras teóricamente, una posible explicación sería el nivel de educación que es el elemento primordial de la productividad, lo que implicaría que estas áreas deben ser más industrializadas y tener servicios de primer nivel.

En contraparte, la teoría económica supone que el salario es siempre igual a la productividad del trabajo, el cuál es producto del trabajo y capital, por lo cuál existen diversos niveles de ingresos.

Ya sean analizado los antecedentes históricos y ya se conoce la entidad encargada en determinar los salarios mínimos, así mismo, ya se conoce cuáles son los tres agentes que intervienen en la negociación, para la determinación de los salarios mínimos. El estado, el sindicato de patrones y trabajadores, tienen diferentes funciones, pero estas están estrechamente ligadas al beneficio que obtendrían, de la asignación de dicho salario, una vez que ya se conoce quienes interactúan en la determinación de los salarios mínimos en México, es necesario conocer como se lleva a cabo esta negociación, en el siguiente capítulo se revisarán dos posibles formas de determinar el salario, uno vía negociación y otro a través del mercado, además de los factores que influyen en la asignación del salario para los trabajadores de forma individual ya que no todos los trabajadores contienen las mismas habilidades y el mismo nivel de educación.

INTRODUCCIÓN

Este capítulo contempla tres secciones, primeramente se analizará la determinación de los salarios vía negociación, posterior a este se abarcará la determinación de los salarios a través del mercado y por último se determinará los factores que influyen en las decisiones de negociación.

El salario mínimo vía negociación está basado en el acuerdo de tres agentes, el estado, los sindicatos de trabajadores y patrones, quienes negocian de acuerdo a las expectativas del salario de mercado para la determinación del mismo.

El análisis de la determinación de los salarios mínimos será a través de dos posturas: mediante la negociación de un salario mínimo relevante y uno no relevante. El primero se basa en que los agentes negocian un salario mínimo ($w_{\min}$) mayor al de mercado (w_e) es decir, $w_{\min} > w_e$, el segundo en contraste se basa en la negociación de: $w_{\min} < w_e$, de acuerdo con la teoría que veremos en este capítulo dicha irrelevancia se basa en que los agentes son racionales, por consiguiente no aceptarían dicho salario a razón de que mermaría su consumo.

El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva posee una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica, y por lo tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país ha caído hasta niveles demasiado bajos lo cual revisaremos en el capítulo tres.

Posterior a estas posturas se hará mención de un esquema de salario de mercado, el cual se determina el salario por las fuerzas de oferta y demanda. Éstas se analizarán de manera individual, explicando el comportamiento de cada una de ellas de acuerdo a ciertas circunstancias y las consecuencias de estas sobre el monto salarial.

Después del análisis que se hizo de la determinación de los salarios vía negociación y de mercado es necesario conocer cuáles son los determinantes que fundamentan las decisiones de negociación. Algunos determinantes de los salarios tales como la diferencia compensatoria, el capital humano, la capacidad natural, el esfuerzo y la suerte, estos

determinantes están dados de acuerdo a las calificaciones del individuo, es decir, son estas las herramientas mediante las cuáles el individuo es capaz de modificar el nivel salarial en el que se encuentra, en cambio la tecnología se encuentra fuera de su alcance para modificar su salario.

Otros factores que también afectan las decisiones de la negociación son: el salario de eficiencia, y las señales dadas por los niveles de educación dadas por los trabajadores. Hay que hacer una diferencia entre el salario mínimo y el de eficiencia; el salario de eficiencia es mayor que el de mercado, pero a diferencia del mínimo relevante, los empresarios son los que están dispuestos a ofrecer mayores percepciones, esto debido a que los salarios más altos provocan mayor productividad, hay otros factores que hacen pensar a los empresarios que es bueno pagar salarios mayores al mínimo, tales como la salud y la no rotación de la mano de obra; estos factores se analizarán con más detenimiento cuando se analice este tema.

2.1 ESQUEMA DE SALARIOS BAJO NEGOCIACIÓN.

El esquema de determinación de salarios bajo acuerdo es aquel en la cuál los salarios se fijan a través de convenio por parte de los representantes de los trabajadores, patrones y el estado.

En México esta estructura de fijación de salarios esta designada a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM), de acuerdo con la fracción VI del apartado A) del artículo 123 constitucional y el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo, las cuáles disponen igualmente que los salarios mínimos deben ser fijados por la CNSM. Asimismo, la fracción VIII del artículo 557 de la Ley Federal del Trabajo faculta al H. Consejo de Representantes para fijar los salarios mínimos legales.

La dirección técnica de la CNSM es la encargada de llevar a cabo los trabajos de investigación y realización de los estudios necesarios para determinar las condiciones generales de la economía del país, los principales cambios observados en la evolución de las actividades económicas, así como las variaciones en el costo de la vida de las familias. (Fracción III del art. 561 y art. 562 de la LFT).

Otra facultad que tendrá la Dirección Técnica será la de investigar las características y la evolución de las condiciones del mercado laboral, las estructuras salariales, además de solicitar información y estudios a instituciones oficiales con anticipación, para la elaboración del Informe que ayudara a los representantes del H. Consejo a tener una noción de la economía, logrando así una asignación de salarios con veracidad en el comportamiento de del mercado laboral. Determinar los plazos para la recepción y análisis de los informes y sugerencias que desearan hacer los trabajadores y patrones a la hora de determinar los nuevos salarios legales.

El H. Consejo de Representantes al momento de evaluar los salarios legales (generales y profesionales) debe tomar en cuenta el contribuir al abatimiento inflacionario y a la protección del poder adquisitivo de los salarios a los cuáles pretende beneficiar; para lograr esto consideró la trascendencia de la política de precios y tarifas de bienes y servicios públicos emitidos en el año anterior en el que entre en vigor las nuevas tarifas salariales.

En México, como se ha mencionado con anterioridad, cuenta con tres áreas geográficas salariales, A, B y C, cada una de estas áreas geográficas tienen diferentes niveles salariales, la asignación de dichas tarifas salariales, han mostrado que el H. Consejo de Representantes y la CNSM están tratando de que las diferencias existentes entre estos, se disminuyan para lograr una menor discrepancia en las áreas salariales. (H. Consejo de Representantes, Resolución 2004)

El salario mínimo puede afectar no sólo el salario de los trabajadores sin calificación, sino también puede tener un “efecto onda” elevando el salario de los trabajadores cualificados que están por encima del salario mínimo.

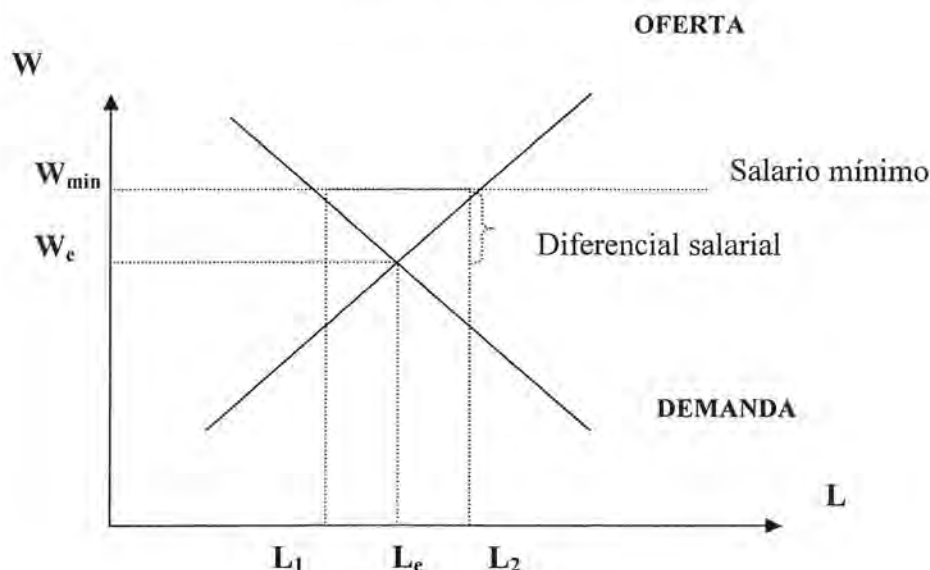
Para la asignación de los salarios mínimos legales en México, existen tres agentes que interactúan para su fijación, los cuáles son: los sindicatos de trabajadores, los patrones o empresarios y el gobierno, ¿pero en realidad como se llegan a poner de acuerdo estos agentes?; a continuación se analizará alguna de las posturas que podrían adoptar dichos agentes.

2.1.1 Postura 1 (un salario mínimo por arriba del de mercado)

Esta postura se caracteriza cuando el gobierno dentro de la negociación piense y este seguro de que el salario mínimo legal que el propone, esta por arriba del salario de mercado, ya que recordemos, la Dirección Técnica de la CNSM es la encargada de llevar a cabo investigaciones relacionadas con la situación económica del país, de los mercados laborales y de las expectativas inflacionarias, el gobierno al contar con esta información que se pretende que esta completa, fija sus expectativas sobre el salario de mercado entonces manda una señal, de ahí entonces propone a la CNSM un salario mínimo tentativo, el cuál se discute con los otros agentes participantes.

Para poder ejemplificar esta postura de negociación de salario mínimo y dejarla más clara, se apoyara en la gráfica “1”, la cuál muestra un salario mínimo por arriba del de mercado.

Gráfica 1
“Un salario mínimo relevante”.



W Salario

$W_{\min}$ Salario mínimo

W_e Salario de mercado

L Trabajo

L_1 Reacción de los demandantes de trabajo (empresas)

L_2 Reacción de los oferentes de trabajo (trabajadores)

Con ayuda de la gráfica anterior se puede observar la postura 1, en la cuál el gobierno que como ya se había dicho antes, piensa y esta seguro de que el salario mínimo negociable que el propone tiene la siguiente implicación que $W_{\min} > W_e$, y por consiguiente al negociar con los otros agentes, es decir, los sindicatos de trabajadores y patrones, les asegura que con la implicación antes mencionada y las expectativas que tiene él sobre el salario de mercado, tratará de que se opte por su propuesta y que si los otros agentes no optan por dicho salario, se le estarían pagando menores salarios a la clase obrera.

Por consiguiente la propuesta que da el gobierno tendría que convencer a los sindicatos por que el salario mínimo es de negociación; ¿pero por que los sindicatos aceptarían dicha propuesta?. Para contestar la pregunta anterior tenemos que tomar en cuenta que no solo el gobierno realiza estudios sobre la economía y el mercado laboral, los sindicatos también cuentan con información, basada en la experiencia de los periodos anteriores sobre el comportamiento económico, ellos tendrían una noción sobre el salario de mercado y por consiguiente para aceptar o rechazar el salario propuesto por el estado, se tendrían que poner de acuerdo los tres agentes, si aceptan se fija dicho salario mínimo legal.

Es necesario mencionar que los sindicatos también cuentan con información y por consiguiente ellos tendrían que tener expectativas sobre el salario de mercado. Entonces, cuando se analiza la propuesta del estado y dada las expectativas que tienen los sindicatos sobre el salario de mercado, se fijaran los nuevos salarios mínimos legales en el país. Si dichas expectativas concuerdan con las expectativas que tiene el estado, entonces ellos aceptan dicha propuesta y la negociación de los salarios se basara en **diferencia salarial**, en donde el sindicato de trabajadores tratarán de hacer que la **diferencia** entre el salario mínimo propuesto ($W_{\min}$) y el salario de mercado (W_e) sea la más grande posible, ya que si se logra esto, los salarios mínimos legales serían cada vez más altos con la relación directa con el diferencial salarial entre $W_{\min}$ y W_e . En contraparte, el sindicato de patrones tratará de minimizar la diferencia salarial.

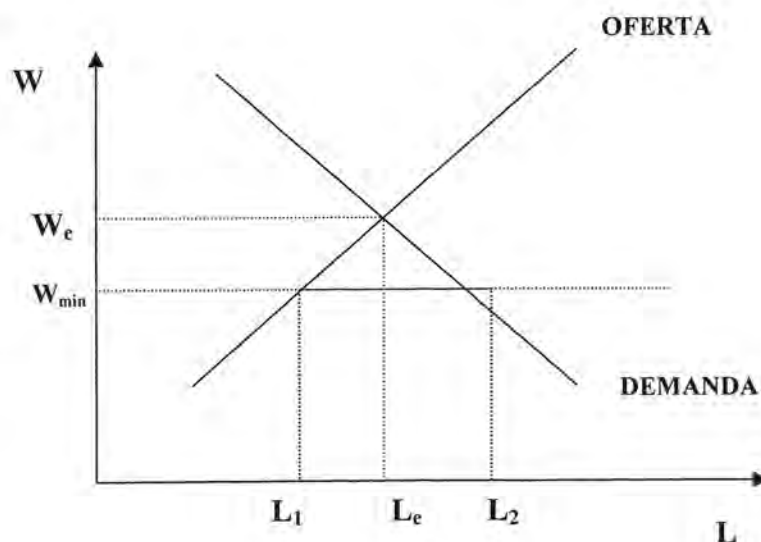
Si la asignación de los salarios mínimos dentro de esta propuesta sucede así y conociendo el monto del salario mínimo promedio que es de 43.297 para el 2004, se estaría diciendo que el salario de mercado es menor a este y por consecuencia se estaría afirmando que un individuo en nuestro país, su productividad es inferior a 43.297, ya que si estuviese en un salario de mercado ganaría igual a la productividad y por consecuencia percibiría salarios menores al salario mínimo.

2.1.2 Postura 2 (un salario por debajo del mercado)

En esta postura, el salario mínimo estaría por debajo del de mercado. Para algunos economistas, por mencionar Mankiw, observan dicho salario o precio como no relevante, ahora bien ¿Por qué es un salario mínimo no relevante?, imaginemos que el gobierno nos ofrece dicho salario, en primer lugar si lo analizamos por parte del estado estaríamos diciendo, que este agente incumpliría con su fin, que es el defender a la mano de obra, no cumpliría con los objetivos institucionales, ya que si se llegara a pagar dichos salarios los trabajadores no cubrirían con los niveles mínimos de subsistencia, nos falta ver que los sindicatos trabajadores acepten ya que estos tienen como fin último proteger a la clase laboral, no aceptarían dicho salario, incluso no habría negociación, ni si quiera se molestarían en escuchar tal postura.

Para poder analizar esta postura de una manera más eficiente se apoyara de la siguiente gráfica.

Gráfica 2
"Un Salario No Relevante"



Dada la remota situación de que se presente dicha postura en la realidad, los más beneficiados serían los patrones, ya que ellos al observar que legalmente cuenta con una herramienta de explotación contratarían mano de obra hasta L_2 por que a ese salario podrían contratar más gente con menor paga, pero a los trabajadores no les motiva tal situación, valoraran más su ocio y preferirán no trabajar y los que quisieran trabajar a ese precio sería una mínima cantidad de la población, se trabajara hasta L_1 . Lo anterior significa una menor producción en el país, por consiguiente en una fijación de salario como este, el país se vería afectado al igual que la mano de obra, es por esa razón que es un salario mínimo no relevante.

En la fijación de los salarios mínimos legales, las expectativas que tienen los agentes sobre el salario de mercado es muy importante, ya que dado este nivel se fijara un salario mínimo por arriba de éste el cuál es relevante y la fijación de un salario por debajo de mercado no tendría razón alguna, como se ha estudiado con anterioridad. Por consiguiente la asignación de un salario mínimo es relevante cuando en realidad los agentes y sus expectativas coinciden con el nivel de salario de mercado. Pero esto, en la realidad no se puede observar o no se ha llevado a cabo, debido a que no existen estudios en el cuál se determine un salario de mercado, si las expectativas de los agentes coinciden con el salario de mercado se estaría hablando de un salario relevante, pero si ellos fallan en las expectativas sobre el salario de mercado y sucede que se fijan un salario mínimo por debajo de el de mercado se estaría hablando de un salario mínimos no relevante. Claro esta que como ya sea dicho no hay forma de saber si dicha asignación de salarios en realidad es relevante o no, por que no se conoce el verdadero nivel en el que se encuentra el salario de mercado. Por consiguiente, se espera que las expectativas de los agentes sea la correcta, ya que si no es estaríamos hablando de la postura dos y estaríamos diciendo, que en vez de ayudar a los trabajadores, que es la base de dicha fijación de salario mínimo, este salario sería no relevante y por consiguiente debería desaparecer.

Ahora pues observemos las ventajas que se tienen al estar dentro de un esquema de salario bajo negociación en el cuál las expectativas de los agentes sobre el salario de mercado es la correcta.

Para analizar, las ventajas del salario bajo negociación, comenzaremos por uno de los más interesados, el gobierno. En primer lugar, dentro de la Constitución Mexicana se tiene contemplado que se debe fijar un salario mínimo que cumpla con cubrir las necesidades de los trabajadores, el estado esta obligado a realizar dicha actividad desde un punto de vista legal, pero no es la única razón por la cuál él esta a favor del salario mínimo, sino que además el gobierno es el encargado de llevar a cabo las políticas económicas, y por consiguiente conocer y saber que el monto de los salarios no va a variar en el corto plazo, sino que esta regulado, le es útil como una herramienta de estabilidad económica,

además el gobierno no solo posee a las entidades encargados de la economía, sino que es capaz de controlar cuestiones tales como la inflación entre otras muchas.

Una de las ventajas de que se acepte la propuesta del gobierno es que asegura sus políticas económicas y la estabilidad de un país.

Los otros agentes, como el sindicato de trabajadores, verán la ventaja del salario mínimo cuando la diferencia salarial sea cada vez más grande, si se dejara al mercado los trabajadores ganarían menos, por consiguiente, en esencia la fijación de dicho salario es muy atractivo para los trabajadores, ya que se estaría asegurando un salario mucho más alto, al que percibirían comúnmente, además los sindicatos de los patrones tienen una ventaja en los costos de información, debido a que se conoce los precios de la mano de obra, lo cuál disminuye su costo en investigación o negociación individual por cada trabajador.

En un modelo perfectamente competitivo de los mercados de trabajo, los trabajadores son precios-aceptantes, por lo que se enfrentan a un salario de mercado dado. Sin embargo los sindicatos tienen un cierto poder para hacer precios -determinantes. Cabe concebirlos como una especie de monopolio. (Stiglitz, 1993)

2.2 ESQUEMA DE SALARIO BAJO MERCADO (COMPETENCIA PERFECTA)

Bajo este esquema el salario se determina por la oferta y la demanda los cuáles son componentes del mecanismo de mercado. Una característica esencial en este escenario es que los agentes que conforman el mercado las empresas y los trabajadores no pueden influir dentro de la fijación del salario, si no que este es dado por el mercado, por lo cuál ambos agentes asumen una posición de precio aceptantes; las empresas por consiguiente solo determinarán la cantidad de mano de obra y la producción.

Ya se estableció que bajo este esquema el salario se determina bajo la oferta y la demanda, para esto es necesario analizar como se determina la demanda y la oferta de trabajo.

Para comenzar el análisis es necesario tomar en cuenta dos supuestos: las empresas son competitivas y maximizadoras de beneficio, es decir, siempre igualan el salario real al producto marginal del trabajo, por consiguiente, ellos valoran en gran medida la productividad.

La demanda de trabajo esta determinada por el valor del producto marginal y la cantidad de mano de obra.

Para comenzar el análisis, debemos hacer hincapié en el **término producto marginal del trabajo**, que es el aumento que experimenta la cantidad de producción cuándo se utiliza una unidad más de trabajo. Se ha dicho que las empresas son maximizadoras de beneficio, por consiguiente, la empresa contratará mano de obra hasta el punto en que siga teniendo utilidad en el trabajo para la empresa.

El valor de la productividad del trabajo se obtiene multiplicando el producto marginal por el precio de mercado del producto.

Se puede observar que la curva de demanda tiene pendiente negativa, es decir producto marginal decreciente, esto se puede explicar por la sencilla razón, de que el valor de la productividad marginal del trabajo disminuye conforme aumenta la cantidad de mano de obra.

Por el lado de la oferta se encuentran los trabajadores los cuáles se enfrentan a la disyuntiva entre trabajo y ocio. Por esa razón la curva de oferta tiene pendiente positiva, por que mientras al trabajador se le ofrezca un salario mayor preferirá trabajar más horas, por lo contrario si el trabajador valora más su ocio que el salario que le es ofrecido no trabajara. (Castellar y Uribe, 1998)

Como el tiempo es limitado un aumento en el número de horas de trabajo, significa que los trabajadores disfrutan menos ocio es decir responden al aumento de costo de oportunidad del ocio aceptando menos. De aquí se deduce el valor del costo de oportunidad, cuando existen dos trabajadores con diferentes niveles de salario y con diferentes capacidades, el trabajador que percibe un salario mayor contraerá un costo de oportunidad mayor lo que ocasiona que estos trabajen más horas.

Ya se han analizado la curva de oferta y demanda, el punto en el cuál se maximiza la utilidad de las empresas y trabajadores es donde estas dos curvas se cruzan, pero debemos tener en cuenta que estas curvas pueden sufrir alteraciones y estas a su vez alteran el salario de equilibrio y el valor del producto marginal en la misma cantidad ya que estos deben ser siempre iguales, a continuación se estudiará los posibles desplazamientos de la demanda del trabajo.

Para comenzar con el análisis del desplazamiento de la curva de oferta se observará los efectos que traería un desplazamiento a la izquierda o a la derecha, para que posteriormente se muestre algunas de las causas que podrían provocar estos cambios.

Cuadro 1
Desplazamientos de la curva de oferta.

<i>Desplazamientos</i>	<i>Salario</i>	<i>Trabajo</i>
A la derecha	El salario disminuye a consecuencia de que el valor del producto marginal disminuye con forme aumenta el trabajo, en este caso se puede ver claramente que existe un exceso de oferta de trabajo.	El trabajo aumenta, el trabajo aumenta a consecuencia de que el salario es menor las empresas están dispuestas a contratar mayor gente a menor costo.
A la izquierda	Provoca que el salario aumente por que el valor del producto marginal es mayor a consecuencia de la relación inversa entre el número de trabajadores y el valor del producto marginal.	El trabajo disminuye, esto a razón de que existen salarios más altos y las empresas están dispuestas de contratar menos gente.

Fuente: Elaboración propia

Hasta este momento solo se ha analizado que sucede con los salarios y con la cantidad de mano de obra, pero es necesario conocer que propicia dichos cambios, los economistas muestran que pueden existir tres situaciones que pueden afectar al desplazamiento una de estas es: **los cambios de los gustos**, existían personas que no laboraban en el mercado, pero ahora prefieren trabajar; la segunda situación es en los **cambios de las demás oportunidades**, esto se entiende cuando en determinada actividad laboral se ofrece un salario más alto entonces las personas que se encuentran ocupadas en otras actividades dejan estas para unirse a la fuerza laboral donde el salario es más alto y finalmente la tercera situación es la originada por la **inmigración**, esto se debe al desplazamiento de los trabajadores de una región a otra.

Para comenzar con el análisis del desplazamiento de la curva de demanda comenzaremos con los efectos que traería un desplazamiento a la izquierda o a la derecha, para que posteriormente se muestre algunas de las causas que podrían provocar estos cambios.

Cuadro 2
Desplazamientos de la curva de demanda.

<i>Desplazamientos</i>	<i>Salario</i>	<i>Trabajo</i>
A la derecha	El salario aumenta a consecuencia de que el valor del producto marginal aumenta con forme aumenta el trabajo, en este caso se puede ver claramente que existe un exceso de demanda de trabajo.	El trabajo aumenta, el trabajo aumenta a consecuencia de que el salario es mayor por lo que los trabajadores están más dispuestos a trabajar.
A la izquierda	Provoca que el salario disminuya por que el valor del producto marginal es menor a consecuencia de la relación directa entre el número de trabajadores y el valor del producto marginal.	El trabajo disminuye, esto a razón de que existen salarios menores y los trabajadores no están dispuestos a trabajar.

Fuente: Elaboración propia

Los escenarios de la curva de demanda que se han mencionado con anterioridad están estrechamente ligado a tres posibles escenarios, el primero es **el precio del producto**, debemos recordar que el valor del producto marginal es el resultado de la multiplicación del precio por la producción, por lo tanto cuando varia el precio del producto, también varia la productividad marginal provocando que la curva se desplace a la derecha y por contrario a la izquierda si disminuye el precio, el segundo seria **un cambio tecnológico**, esto provoca que los trabajadores tengan mayor productividad, esos avances tecnológicos elevan el producto marginal del trabajo y además aumentan el empleo a pesar de el incremento de los salarios y por último la **oferta en otros factores**, la cantidad de que se dispone de un factor de producción, puede afectar al producto marginal de los otros, es decir, si se deja de producir alguna herramienta que sirva para producir otro bien X, la productividad de los trabajadores de la empresa X disminuye y por consiguiente la demanda de la oferta laboral.

23 DETERMINANTES QUE FUNDAMENTAN LAS DECISIONES DE NEGOCIACIÓN DE LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO.

Los determinantes de los salarios y el incremento de estos, están basados en los siguientes factores:

- ~ Dentro de los contextos que manejan algunos economistas existe un término llamado **diferencia compensatoria**, la cuál se basa en que existen dos clases de trabajo, los que son fáciles y seguros además de divertidos, y los otros que son duros, monótonos y peligrosos. Los primeros como se puede observar son más demandados que los segundos y por consiguiente para poder hacer más atractivos a estos trabajos más duros es necesario otorgarles un salario más alto y de aquí radica la diferencia compensatoria.
- ~ La **capacidad natural** es importante para la determinación de los salarios, dado que no existen trabajadores iguales y cada uno de estos cuentan con capacidades intrínsecas, que son su dotación como por ejemplo, algunos son fuertes, otros inteligentes otros carismáticos entre otros, estas facultades iniciales solamente pueden incrementar la productividad del trabajador cuando está ligada a una actividad económica, la cuál es más acorde a la capacidad en la que destaca el trabajador.
- ~ El **esfuerzo** es otro factor para la determinación de los salarios; las personas que son más trabajadoras por consiguientes son más productivos y por lo cuál al tener esta mayor productividad del trabajo obtengan salarios más altos. Las empresas a su vez compensan este esfuerzo con una mayor retribución.
- ~ La **suerte** este es un factor aleatorio dado que para un mismo empleo pueden existir dos niveles salariales, dado que los mercados están sujetos a cambios constantes con lo cuál los trabajadores que se adaptan a se cambio no se ve afectado.

Los salarios están basados en la productividad del trabajo, por consiguiente, si una persona esta más capacitada, tiene mayor experiencia y tiene realizado más inversiones en su persona recibirá un salario mayor, con respecto a personas menos cualificadas y menos productivas.

2.3 OTROS FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Ya se ha hecho mención de algunos factores que determinan los salarios, pero existen otros mediante los cuáles los patrones se guían, para determinar los salarios de manera individual, es por eso, que se estudiarán con mayor detalle, el primero es el salario de eficiencia, después la inversión que realizan las personas en su capacitación para el trabajo, conocido como capital humano y por último los niveles de educación expresado en documentos validados por instituciones académicas.

2.3.1 -Salario de eficiencia.

Podría existir una confusión dentro de la concepción de este salario; el salario de eficiencia no es un salario óptimo de mercado pero trae implícito el término productividad, por consiguiente es necesario definir que es un salario de eficiencia:

Un salario de eficiencia es un salario superior a los de equilibrios que son pagados por las empresas para aumentar la productividad de los trabajadores

Se debe de hacer una diferencia entre un salario de eficiencia y un salario mínimo por arriba del de mercado, aunque estos se parecen en la idea de que el salario debe de estar por arriba del de mercado no son iguales aunque tienen efectos similares en el desempleo.

En un salario de eficiencia las empresas son las que esta dispuestas a ofrecerles al trabajador un mayor salario por su productividad, es decir están condicionados, mientras que un salario mínimo, la diferencia entre el salario de mercado y éste, esta dado por un acuerdo entre el estado y el sindicato de trabajadores y los patrones.

¿Pero cuál es la razón por la cuál las empresas están dispuestas a pagar más allá de la productividad el trabajador?, la respuesta a esta pregunta se deduce en los siguientes cuatro puntos:

1. La salud de los trabajadores. Para las empresas la salud es muy importante, ya que los trabajadores son más productivos si son mejor alimentados y por consiguiente están más sanos. Si un trabajador recibe salarios más altos su dieta alimenticia cambiaria drásticamente provocando que esta sea diversificada.
2. La rotación de los trabajadores. A las empresas les afecta cuando un trabajador ya conoce la rutina en su trabajo y este decide abandonar su puesto e irse a otras empresas, lo que eleva los costos de la empresa. Al existir el salario de eficiencia

este problema desaparece por que ahora los trabajadores tendrán un incentivo adicional de mantener su empleo.

3. El esfuerzo de los trabajadores. Los trabajadores que obtengan un empleo y que tengan salarios más altos serán más productivos y querrán mantener sus empleos, capacitándose constantemente para que no sean desplazados por los nuevos trabajadores que tienen un nivel de productividad. Los trabajadores menos productivos serán desplazados del mercado por aquellos que son más eficientes.
4. La calidad de los trabajadores. Cuando se pagan salarios más altos los trabajadores se ven obligados hacer más productivos. Los salarios son igual a la productividad por consiguiente si se pagan salarios más altos se exige una mayor calidad y productividad en los trabajadores.

2.3.2 Capital humano

El capital humano es la acumulación de inversiones en personas, tales como la educación y la formación del trabajo. Es de esperar que los trabajadores que tienen un nivel de estudio más elevado obtengan salarios más altos. Los demandantes de trabajo están dispuestos a pagar salarios más altos a las personas que tienen niveles de estudios más elevados por que se supone que su productividad marginal es mayor; Los oferentes a su vez están dispuestos a estudiar más únicamente si son compensados por ello. (Zepeda y Ghiara, 1999).

Las rentas de las personas no solo se obtienen de las inversiones en maquinaria y otro tipo de capital, sino también de la inversión en capital humano, el cuál es la adquisición de conocimientos, calificación y educación. (Wonnacott, 1992).

El capital humano es el valor del potencial de obtención de renta que poseen los individuos. Incluye la capacidad y el talento innatos, así como la educación y las calificaciones adquiridas (Fisher, DornBush, Schmalensee, 1989)

Los efectos de la inversión en capital humano son similares a los costos de cualquier otra inversión, es decir, genera una disminución en el consumo y tiene un costo de oportunidad, las personas invierten en capital humano por la expectativa de una renta y un consumo futuros mayores.

La importancia primordial del capital humano radica en que no todas las personas que integran la PEA son igualmente productivas, por tanto la PEA no es homogénea y en un mercado competitivo los más capaces poseen mayores ingresos.

Un punto primordial de este factor es que la calidad del trabajo depende de tres factores: la educación, la destreza y la experiencia adquirida.

2.3.3 Las señales (la valoración de la educación)

Una explicación del comportamiento de los empleadores para seleccionar al personal es la valoración de la educación medida en términos de documentos comprobatorios de educación. La información que perciben los empresarios de los trabajadores ha contratar es imperfecta, debido a que no conocen todas sus cualidades intrínsecas, entonces utilizan a las señales, en donde a los trabajadores con mayor niveles de educación son clasificados como más productivos.

Las empresas utilizan el nivel de estudios para distinguir entre los trabajadores que tienen mucha capacidad y los que tienen poca. Según esto cuando una persona obtiene un título universitario, no eleva su productividad en sí, si no que señalan su elevada capacidad a las personas que podrían darles empleo.

Basándose en estas observaciones, algunos economistas han afirmado, que los empresarios están dispuestos a pagar más, por los trabajadores que tienen un nivel educativo más alto, debido principalmente a que la educación es una señal de aspectos de la capacidad que es difícil o imposible de medir directamente. (Fisher, DornBush, Schmalensee, 1989)

El fundamento para utilizar a las señales como un instrumento de selección se basa en que las personas que poseen grandes capacidades le son más fáciles el conseguir un título universitario a los que no las tienen, por lo tanto es lógico que las empresas, al seleccionar su personal utilicen estos títulos como una señal de capacidad de los solicitantes de alguna plaza.

Finalmente se puede afirmar que la universidad desarrolla ciertas capacidades en las personas que estudian dicho grado, pero la pregunta fundamental es por que las empresas siguen empleando exámenes de capacidad y periodos de prueba para seleccionar a su personal, estos puntos anteriores son los que emplean algunos escépticos a esta forma de selección.

Una vez sentadas las bases del como se determinan los salario mínimos en México, vía negociación y observando como se da la fijación del salario a través del mercado, se conoce que puede existir dos posibles posturas del salario mínimo, el salario mínimo puede ser relevante o no relevante, si quiere conocer la realidad del salario mínimo en México se tiene que hacer uso de un análisis económico basado en estadísticas, esto observado desde un punto de vista que parte desde la productividad y la educación.

Así también es necesario conocer cuál ha sido el comportamiento del salario mínimo a través del tiempo y finalmente conocer si este salario es suficiente para satisfacer el costo de vida. Pero la respuesta a todas estas interrogantes se dará en el capítulo siguiente.

CAPÍTULO

3

INTRODUCCIÓN

El presente capítulo se divide en cuatro secciones, la primera sección se basa en un análisis de las características de los individuos en los diferentes sectores. En la segunda sección se realizará un análisis por sectores económicos y por zonas salariales observado por un punto de vista de educación y productividad. En la tercera sección se realizará un análisis del comportamiento que ha tenido el salario mínimo en México a través del tiempo pero desde un punto de vista de poder adquisitivo. En la cuarta sección se hará un estudio de la relación existente entre el salario mínimo y la canasta básica esto a razón de ver que sí el salario mínimo cumple con lo estipulado en el art. 123 de la constitución.

En la primera sección se analizará a los trabajadores y su comportamiento al negociar su salario, esto mediante un análisis que los clasifica de acuerdo a los sectores económicos. Como primer punto se explica que actividades comprende cada uno de los sectores desde el primario hasta el terciario. Después se analizará las características principales de cada uno de los individuos que se encuentran en los sectores económicos, las combinaciones de capital y trabajo en cada uno de estos y el nivel de estudio que los caracteriza. Posteriormente se abarcar en forma sencilla la implicación de la terciarización de la economía y su repentino auge y por consiguiente su relevancia en los últimos años en la economía. Una vez analizado todo lo anterior se responderá la pregunta ¿a quién afecta más el salario mínimo?

En la segunda sección se analizará la evidencia empírica, iniciando desde el nivel de estudio por estado en términos nacionales y estatales, esto a razón de demostrar el nivel de estudio que domina en el país y estudiar los estados que poseen un alto grado de calificación y su relación con la productividad. Lo anterior lleva a que se analice la conformación de la PEA a nivel estatal, para destacar la importancia de su participación en cada uno de los estados y la implicación de esta variable en el salario. En forma consecutiva se analizará el PIB per capita por cada uno de los estados y se hará mención de la importancia de este indicador y de la relevancia en este estudio. Todo esto lleva a analizar la participación de los estados en el PIB nacional y el nivel de estudio de los individuos por sector, así como el nivel de ingresos dividido en estratos salariales, todo esto con el fin de demostrar el supuesto de este trabajo, que es "*el salario mínimo esta por debajo de el de mercado para el caso de México*".

Para la tercera sección se tomara como base el año de 1980 para el estudio de la pérdida del poder adquisitivo en los salarios mínimos. Se analizará cada uno de los niveles de salario nominal y real a partir de este año hasta el 2004, con el cuál, se demuestra la gran pérdida de poder adquisitivo y por consiguiente cuál sería un salario que nos permitirá regresar a los niveles de consumo del año base, esto permitiría aseverar que la existencia de negociaciones en salario mínimo, no solo tiene implicaciones en el consumo en términos reales, sino también que no permite el desarrollo económico que tanto anhelan las economías tercermundistas las cuáles se engañan así mismas por sus propias políticas que estancan el desarrollo de estas.

Para la cuarta y última sección se analizará la canasta básica, la cuál se considera igual a una medida de subsistencia para una familia y la relación de esta con el monto de los salarios mínimos, se analizarán la siguientes canastas primordiales: la Canasta Básica Indispensable (CBI), la Canasta Obrera Indispensable (COI), estas dos primeras permitirán observar la pérdida de poder adquisitivo en los salarios y se analizará como punto final la Canasta Básica Nutricional (CBN) contrastándola con la canasta básica del artículo 123 y sus implicaciones referente a esta.

3.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS SECTORES Y DE FUERZA LABORAL

En México, existe una gran diversidad de trabajadores, cada uno con un nivel de capitación y aptitudes diferentes, por consiguiente, el estudio por trabajador es muy difícil de llevar a cabo ya que cada uno de ellos se encuentra en diferentes curvas de oferta de trabajo. Para poder realizar un análisis sobre los salarios mínimos por individuos es necesario el hacer uso de la subdivisión económica del país, que es el sector primario, secundario y terciario.

El sector primario esta conformado por las siguientes actividades económicas: agropecuario, silvicultura y pesca; el sector secundario esta conformado por: Minería, Industria manufacturera, Construcción, Electricidad, gas y agua y finalmente el sector terciario, contempla las siguientes: Comercio, restaurantes y hoteles, Transportes, almacenaje y comunicaciones, Servicios Financieros, seguros y bienes inmuebles comunales, sociales y personales, Bancarios imputados. (Cuarto informe gobierno, Vicente Fox, 2004)

La razón de realizar un estudio a través de la subdivisión económica, es por qué se supone, que los individuos que se encuentran en un determinado sector, cuentan con niveles de capacitación y con calificaciones heterogéneos, La determinación de los salarios de estas personas seria similar, por que en un principio no se evaluarían las capacidades de cada individuo, sino la actividad que realizan.

En el capítulo anterior, se mencionó, que el salario mínimo se fija a través del acuerdo de tres agentes (sindicato de patrones, trabajadores y el estado) y que dicho salario debe satisfacer las necesidades básicas (Constitución Mexicana); así mismo se analizó dos clases de salario mínimos: un salario mínimo relevante y otro no relevante, las implicaciones de estos ya se mencionaron.

Ahora bien, se ha recalcado que es muy difícil realizar un estudio sobre percepciones salariales por individuo y que en este trabajo se hará a través de las tres grandes ramas económicas ya antes mencionadas; por consiguiente al agrupar a los individuos que tienen calificaciones cuasi homogéneas a través de los tres grandes sectores, la fijación del salario mínimo dentro de los tres sectores provocara que dicho salario se caracterice por un papel dual, adoptando un carácter de relevancia y de no relevancia, ya que cada sector cuenta con un salario de mercado propio y además el salario mínimo es fijo para la economía en su totalidad. Entonces sucede que: habrá sectores en el que el salario mínimo sea relevante y en otros no, en los sectores donde aparentemente no es relevante, dado que su salario de mercado es superior, no significa que sea neutral, sino que la clase asalariada de dicho sector negociara un salario, pero dicho salario negociado estará en términos de salarios mínimo avalado por un marco legal, este marco de acuerdo a las perspectivas del capítulo uno es una herramienta utilizada por los empresarios para no pagar salarios más altos e incluso

no recompensar la productividad individual del asalariado. Esto implica que las personas que puedan ganar más en un esquema de salario de mercado, donde la presencia de un salario mínimo es nula, dicho individuo ganaría más de acuerdo a su productividad.

Como se ha mencionado puede existir un salario mínimo relevante en alguno de los sectores económicos del país, pero esta aseveración no es real en su totalidad, ya que no se ha determinado un salario de mercado por sector. Lo que sí se sabe, es que la existencia de un salario mínimo tiene su base en la protección de los asalariados y se supone que el salario mínimo relevante es superior al de mercado, que paga productividad. Al existir un salario mínimo relevante en un sector estamos afirmando que dicho sector es productivo y que el salario de mercado está por debajo. Entonces es necesario conocer las características de los trabajadores que se encuentran en cada sector; sabemos que el salario es con base en la productividad en los esquemas de salario mínimo y el de mercado, pero la productividad está en base al nivel de capacitación del trabajador (es decir inversión en capital humano), el esfuerzo, el diferencial salarial y la combinación eficiente de capital y trabajo.

De aquí la importancia de conocer las características distintivas de cada sector para la determinación del salario las cuáles son las siguientes:

La fuerza laboral del sector primario se caracteriza por un nivel de estudios bajos e incluso nulos y esto se debe a que la actividad que se realiza en este, no es necesario, conocimientos científicos, sino más bien un trabajo donde es necesario la fuerza, ya que son trabajos usualmente manuales, de ahí su poca valoración en contraste a otros oficios o profesiones, donde se requieren un conocimiento más amplio respecto a la actividad que se realiza, entonces para que el individuo que labora en este sector pueda recibir u obtener salarios más atractivos, tendría que hacer uso de horas adicionales de trabajo que compensarían dicho diferencial.

Hay que mencionar que la mayoría de los individuos del sector primario, llevan una actividad económica de auto consumo, son individuos que en la mayoría de los casos ellos son sus mismos jefes y por consiguiente el salario determinado para este sector no se vería en términos de salario mínimo, sino en términos de elaboración de productos, en donde sus ingresos familiares dependen exclusivamente de la venta de estos, otro punto importante ha mencionar de este sector, es que dentro de la lista que se publica cada año para salarios mínimos y profesionales no se encuentra ningún apéndice referente al cálculo o fijación sobre un salario en las actividades primarias, dado esto podríamos decir que son indiferentes a la negociación de un salario mínimo, además que a través de indicadores económicos se ha observado que su participación de esta actividad en el PIB es mínima con solo un 4%.

En cambio el sector secundario es caracterizado por empresas industriales, ahí se encuentran maquinarias un poco más especializadas, en la cuál, los individuos necesitan un cierto nivel de capacitación para poder hacer uso de esas, aquí entonces es donde se encuentran las personas que tienen niveles de educación entre el rango de primaria, secundaria y de nivel medio superior pero escasos.

Esté es aquel que se ve más afectado por la política de salarios mínimos, por que su ingreso depende únicamente del salario que perciben, dado esto la participación de los sindicatos en este sector es más recurrente. Entonces, se puede decir que este sector sí tiene incentivos para negociar un salario mínimo.

El sector terciario es el más reciente, pero es el que ha tenido mayor relevancia y este se caracteriza por actividades como turismo y servicios diversos, este sector es muy selectivo a la hora de contratar su fuerza laboral, ya que aquí se hace uso de tecnología, como la computadora o el fax entre otros, además que la actividad turística exige que las personas dominen otros idiomas o tengan nociones sobre ellas, dado a estas características de este sector la fuerza laboral debe ser más especializada y es aquí donde las personas que tienen un nivel medio superior y superior se encuentran.

En la mayoría los individuos que trabajan en este sector perciben salarios ha destajo, es decir, su salario es igual a su productividad, entonces, la mayoría de los individuos que realizan un oficio no son asalariados, al igual que en el sector primario ellos son sus propios jefes y por esta razón no les interesa negociar un salario mínimo, por que reciben percepciones más altas a las estimadas en las tablas de salarios mínimos. Ahora analicemos a los profesionistas, estos individuos tienen el incentivo de estudiar por la única razón de percibir salarios más altos. Aunque estos reciban salarios más altos se enfrenta aun problema, que es que las percepciones que ellos ganan están medidas en términos de salarios mínimos.

Entonces cuando los asalariados profesionistas determinan que el salario que percibe es injusto respecto a su productividad y a sus conocimientos prefiere auto emplearse. Podemos concluir entonces, que dicho sector sí se ve afectado por el salario mínimo, no por ganar dicho salario, ya que estos perciben salarios más altos, sino que el problema reincide en que su percepción esta medida en términos de salario mínimo, lo que les impide salarios más altos.

El salario mínimo depende de la calificación y la experiencia del trabajador. El que tiene un alto nivel de calificación y mucha experiencia no resulta afectado, por que el salario de equilibrio es muy superior al mínimo en el caso de este tipo de trabajadores.

El salario mínimo afecta sobre todo al mercado de trabajo adolescente. Los salarios de equilibrio de los adolescentes tienden a ser más bajos, por que éstos se encuentran

entre los miembros menos cualificados y con menos experiencia de la población activa. Por otra parte a menudo están dispuestos a aceptar un salario más bajo a cambio de adquirir formación en el trabajo.

El salario mínimo además de alterar la cantidad demanda de trabajo, también altera la cantidad ofrecida. Sus defensores consideran que permite elevar la renta de los trabajadores pobres. Así mismo que la aplicación de este produce algunos efectos negativos, incluidos el desempleo, pero creen que estos efectos son pequeños y que si se tiene en cuenta todos los aspectos relevantes, una subida del salario mínimo mejora el bienestar de los trabajadores que perciben dicho salario.

Como se esta analizando tanto el salario mínimo como el de mercado y lo que se trata de demostrar en este trabajo es que el salario mínimo esta por debajo del de mercado, se hará uso de estadísticas económicas de México en la cuál se tratará de llegar a la conclusión de que la idea anterior es verdadera.

METODOLOGÍA

El estudio de los salarios se dividirá en cuatro grandes apartados, primeramente se analizará los salarios mínimos a través de las tres grandes ramas económicas ya mencionadas y posteriormente se realizará un análisis referente a las áreas económicas por estados.

En el primer apartado se tratará de determinar la participación de los sectores en los diferentes estados de la República, esto a razón de que como se menciono con anterioridad los individuos se han agrupado de acuerdo a los sectores económicos y sus características cuasi homogéneas, por esto, si se logra determinar la participación de los sectores en los estados se conocerá las características representativas de estos y se tratará de llegar a la conclusión de que los trabajadores que se encuentran en el sector terciario son los más calificados y los acreedores de los salarios más altos.

Para lograr esto se seguirán los siguientes objetivos:

1. Determinar la participación de los sectores por estado.
2. Conocer el comportamiento de la participación de los sectores en el PIB nacional, tomando como referencia los años 1990 y 2002.
3. Determinar la educación por sector.
4. Determinar los estratos de salarios por sectores.

En el segundo apartado se determinará si la asignación de las áreas geográficas A, B y C son correctas como se menciono en el capítulo 1, de acuerdo a los siguientes supuestos:

1. los individuos que se encuentran en las áreas A, deben tener niveles de estudios más altos.
2. el nivel de productividad en las áreas A son mayores que en las B y C.

Para demostrar los supuestos anteriores se alcanzarán los siguientes objetivos:

1. Determinar los niveles de educación por estado a nivel nacional en términos de escolaridad básica, media y superior.
2. Determinar los niveles de educación por estado de acuerdo a la población estatal.
3. Determinar la PEA por estado.
4. Determinar de la productividad por estado.
5. Determinar los estratos salariales por estado.
6. Comparación del sistema de áreas geográficas del salario mínimo VS a la asignación de áreas geográficas a través del mercado.

En el tercer apartado se realizará un análisis comparativo del comportamiento del salario mínimo en términos de poder adquisitivo.

En el cuarto y último apartado se realizará un análisis entre la canasta básica y el salario mínimo.

3.2 ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL SALARIO MÍNIMO.

3.2.1 Análisis de los salarios por sectores.

3.2.1.1 Determinación de la participación de los sectores por estado.

Para lograr este objetivo se realizará un análisis de cada uno de los estados de la República Mexicana y se medirá en niveles porcentuales la participación de cada uno de los sectores (primario, secundario y terciario) en su PIB estatal.

Es por eso, que se hará uso de las siguientes estadísticas recopiladas por INEGI. (Ver Cuadro 3). Los diferentes estados que conforman la República Mexicana no cuentan con un sistema productivo homogéneo, es decir no todos se dedican a un determinado sector. Por consiguiente, se puede afirmar que un estado es primario, secundario y terciario, cuando es intensivo en alguna de estas actividades.

En el cuadro 3 se presenta un listado de los estados de la República Mexicana y la relación de la participación del PIB en cada una de los sectores económicos. En la segunda columna se muestra el total del PIB de cada uno de los estados y seguidamente su composición por cada uno de los sectores que abarca del primario al

terciario, en la columna adyacente a este se presenta la participación porcentual de dicho sector en el PIB respectivo a cada uno de los estados y en la última columna se presenta una relación porcentual de la participación total en el PIB nacional por cada uno de los estados.

Cuadro 3
Participación de los Sectores por Estados
(En miles de pesos)

Estados	PIB Estatal (Miles de Pesos)	PIB del sector primario por estado	% del PIB estatal	PIB del sector secundario por estado	% del PIB estatal	PIB del Sector terciario por estado	% de PIB estatal	Participación estatal como % del PIB nacional
Aguascalientes	327009.00	383.50	0.12	74365.90	22.74	252259.60	77.14	22.05
Baja California	105269.74	1556.30	1.48	34286.90	32.57	69426.54	65.95	7.10
Baja Calif. Sur	16788.60	561.90	3.35	8732.00	52.01	7494.60	44.64	113
Campeche	20873.58	199.61	0.96	1193.10	5.72	19480.88	93.33	1.41
Coahuila	49650.70	1819.70	3.67	22072.80	44.46	25758.00	51.88	3.35
Colima	64460.90	3882.20	6.02	15846.90	24.58	44731.80	69.39	4.35
Chiapas	18385.60	863.00	4.69	6096.50	33.16	11426.20	62.15	1.24
Chihuahua	8330.10	660.70	7.93	1290.60	15.49	6378.80	76.58	0.56
DF	47090.60	1395.70	2.96	12158.00	25.78	33556.90	71.26	3.17
Durango	26224.46	997.84	3.81	10074.92	38.42	15151.69	57.78	1.77
Guanajuato	39729.21	4490.15	11.30	9423.63	23.72	25815.42	64.98	2.68
Guerrero	45123.97	2005.54	4.44	13590.62	30.12	29527.82	65.44	3.04
Hidalgo	95730.58	7905.13	8.26	24353.03	25.44	63472.43	66.30	6.45
Jalisco	8119.10	716.90	8.83	2311.10	28.46	5091.20	62.71	0.55
México	20536.72	2156.82	10.50	5177.70	25.21	13202.21	64.29	1.38
Michoacán	18952.70	2926.40	15.44	5182.00	27.34	10844.30	57.22	1.28
Morelos	20141.91	1100.41	5.46	4619.79	22.94	14421.72	71.60	1.36
Nayarit	30627.94	6784.81	22.15	3747.74	12.24	20095.39	65.61	2.06
Nuevo León	55582.80	3993.70	7.19	19454.50	35.00	32134.50	57.81	3.75
Oaxaca	155123.68	4869.04	3.14	54281.61	34.99	95972.14	61.87	10.46
Puebla	25655.57	2463.10	9.60	8309.85	32.39	14882.62	58.01	1.73
Querétaro	51219.04	3175.96	6.20	16250.80	31.73	31792.28	62.07	3.45
Quintana Roo	12533.98	3367.16	26.86	2079.09	16.59	7087.73	56.55	0.85
San Luis Potosí	20364.20	1790.10	8.79	7150.80	35.11	11423.40	56.10	1.37
Sinaloa	17050.32	1354.53	7.94	4396.47	25.79	11299.31	66.27	1.15
Sonora	8333.47	1636.52	19.64	1125.94	13.51	5571.01	66.85	0.56
Tabasco	60395.28	6146.88	10.18	16144.67	26.73	38103.73	63.09	4.07
Tamaulipas	33871.30	5644.76	16.67	7169.42	21.17	21057.12	62.17	2.28
Tlaxcala	8011.02	455.56	5.69	2820.78	35.21	4734.69	59.10	0.54
Veracruz	23979.00	2293.20	9.56	3686.20	15.37	17999.60	75.06	1.62
Yucatán	26307.40	3962.00	15.06	5955.30	22.64	16390.10	62.30	1.77
Zacatecas	21811.94	3267.80	14.98	4212.95	19.31	14331.19	65.70	1.47
totales	1483284.42	84827.9		407541.62		990914.90		100.00

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos en INEGI base 2004

De este cuadro se llega a la conclusión, de que la participación de los estados en el sector primario es casi incipiente debido a su bajo nivel de ganancias, los estados que destacan en la actividad primaria son Quintana Roo con un 26.86% seguido por Tamaulipas con un 16.67% además de Yucatán con 15.06%.

En el sector secundario el principal es el estado de Baja California Sur con un 52.01%, lo cual ocasiona que sea dependiente a esta. La actividad terciaria en esté representa en 44.64%, con lo rebasa la media nacional en el sector secundario la cual se encuentra ubicada en un 26.75.

Finalmente, se encuentra el sector terciario el cuál domina en toda la economía nacional con una media que alcanza el 64.41% de la participación de esta actividad en el PIB. Esta última debe su gran auge a su gran rentabilidad dado que se encuentran actividades como los servicios bancarios, los cuáles son bastante lucrativos comparadas con las demás actividades de los demás sectores.

Por consiguiente podemos concluir en este punto que todos los estados son intensivos en el sector terciario, exceptuando Baja California Sur que es más intensivo en el sector secundario con un 52%.

3.2.1.2 El comportamiento de la participación de los sectores en el PIB nacional, tomando como referencia los años 1990 y 2002.

Cuadro 4
Producto Interno Bruto en Países Seleccionados

País	Millones de dólares ^{1/}		Valor agregado como porcentaje del PIB ^{1/}							
			Agricultura		Industria		Industria manufacturera		Servicios	
	1990	2002	1990	2002	1990	2002	1990	2002	1990	2002
Países Industriales										
Estados Unidos	5 750 800	10 363 109	2	n.d.	28	n.d.	19	n.d.	70	n.d.
Canadá	574 204	714 327	3	n.d.	32	n.d.	17	n.d.	n.d.	n.d.
Australia	310 202	409 420	4	n.d.	29	n.d.	14	n.d.	n.d.	n.d.
Japón	3 052 058	3 993 433	2	n.d.	39	n.d.	27	n.d.	56	n.d.
Nueva Zelanda	43 618	56 561	7	n.d.	28	n.d.	19	n.d.	65	n.d.
Principales países de la zona del Euro										
Bélgica	197 174	245 365	2	1	33	27	n.d.	n.d.	65	72
Francia	1 215 893	1 431 278	4	3	30	25	21	n.d.	68	72
Alemania	1 658 598	1 954 095	2	1	39	30	n.d.	23	60	69
Italia	1 102 437	1 184 273	4	3	34	29	25	21	63	69
Países Bajos	294 401	417 910	4	3	30	26	19	n.d.	65	71
España	509 958	653 075	6	3	35	30	n.d.	n.d.	59	68
Reino Unido	959 564	1 586 283	2	1	35	26	23	n.d.	63	73
Países en desarrollo										
Corea	252 622	476 690	9	4	43	41	29	29	48	55
Malasia	44 024	94 500	15	9	42	47	24	31	43	44
Singapur	36 670	86 569	0	0	n.d.	36	n.d.	28	65	64
China	354 644	1 286 052	27	15	42	51	33	35	31	34
Hong Kong (China)	74 782	191 531	0	0	25	13	17	5	74	87
Argentina	141 352	102 042	6	11	38	32	27	21	56	57
Brasil	454 559	452 367	6	6	39	21	n.d.	11	53	73
México	262 710	637 203	8	4	28	27	21	19	64	69
China	30 325	64 153	9	9	41	34	20	16	50	57
Bloques de países										
De bajo ingreso	872 687	1 123 665	29	24	30	30	17	17	40	46
De medio ingreso	3 283 552	5 139 306	14	9	39	34	n.d.	21	47	57
De alto ingreso	17 958 811	26 052 510	3	n.d.	33	n.d.	22	n.d.	64	n.d.
Todo el mundo	21 814 741	32 312 150	5	n.d.	34	n.d.	22	n.d.	60	n.d.

1/ Los datos de 1990 para algunos países en los sectores industria, industria manufacturera y servicios difieren de los que se publicaron en el Anexo del Tercer Informe de Gobierno, debido a que fueron revisados y actualizados por la entidad responsable.
n.d. No disponible.

Fuente: Banco Mundial, Informe del Desarrollo Mundial 2004. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, cifras de Cuentas Nacionales.

Se puede observar en el cuadro "Producto Interno Bruto en países seleccionados", que tan solo en un periodo de 12 años la actividad primaria redujo su participación del PIB del 8% al 4% lo que representa una pérdida del 50% en relación a la composición de los 90's.

El sector primario no es el único que ha percibido pérdidas en su composición, incluso ha disminuido la composición de la industria de un 28% a un 27% y al industria manufacturera de un 21% a un 19%, esto al gran auge del sector terciario que se ha incrementado de un 64% en 1990 a un 69% en el 2002. Se puede concluir entonces que el sector terciario predomina en la economía Mexicana.

Hay argumentos que encuentran el hecho de que el sector servicios ayuda a elevar la productividad en la industria. Las empresas consultoras pueden contribuir a difundir y poner en práctica nuevas técnicas, las empresas contables pueden ahorrar personal administrativo y las telecomunicaciones y los expertos informáticos pueden simplificar la gestión de las existencias. Por lo tanto la cuestión fundamental es saber si el crecimiento del sector servicios se debe principalmente a una decisión de las empresas industriales a subcontratar tareas que hacían ellas mismas, lo que tendería a elevar la productividad en el sector industrial. (Fisher, 1985)

3.2.1.3 Determinación de la educación por sector

En este punto se analizará el nivel de educación de la población por sector, tomando como referencia la valoración personal de un nivel de educación para cada una de las actividades que se presentan.

Se ha hecho mención, de que la educación es un determinante en el monto de los salarios. Por consiguiente, es necesario conocer el nivel de estudio de la población por sector, esto a razón, de que se quiere determinar cuantas personas tienen nivel básico, medio superior y superior.

La información que se obtuvo para la elaboración del cuadro 2, fue a través de clasificación de la ocupación principal en las diferentes ramas económicas, que conforman los tres sectores económicos. Para obtener los tres sectores se sumaron las ramas económicas correspondientes a cada sector.

Para la elaboración de este cuadro 5, se tomaron datos del INEGI con base 2000 que son los estudios más recientes, relacionados con los índices de ocupación principal por sectores, a partir de la siguiente lista de ocupaciones, en donde se clasifico *ocupación principal con nivel de educación*:

Cuadro 5
Clasificación de los niveles de educación por sector

Ocupaciones principales por sectores	Nivel de educación
-PROFESIONISTAS	NIVEL SUPERIOR
-TÉCNICOS	NIVEL MEDIA SUPERIOR
-TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN	NIVEL SUPERIOR
-TRABAJADORES DEL ARTE	NIVEL SUPERIOR
-FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS	NIVEL SUPERIOR
-TRABAJADORES AGROPECUARIOS	NIVEL BÁSICO
-INSPECTORES Y SUPERVISORES EN LA INDUSTRIA	NIVEL MEDIA SUPERIOR
-ARTESANOS Y OBREROS	NIVEL BÁSICO
-OPERADORES DE MAQUINARIA FUA	NIVEL MEDIA SUPERIOR
-AYUDANTES, PEONES Y SIMILARES	NIVEL BÁSICO
-OPERADORES DE TRANSPORTE	NIVEL BÁSICO
-JEFES Y SUPERVISORES ADMINISTRATIVOS	NIVEL SUPERIOR
-OFICINISTAS	NIVEL MEDIA SUPERIOR
-COMERCIANTES Y DEPENDIENTES	NIVEL MEDIA SUPERIOR
-TRABAJADORES AMBULANTES	NIVEL BÁSICO
-TRABAJADORES EN SERVICIOS PERSONALES	NIVEL SUPERIOR
-TRABAJADORES DOMÉSTICOS	NIVEL BÁSICO
-TRABAJADORES EN PROTECCIÓN Y VIGILANCIA	NIVEL BÁSICO
-NO ESPECIFICADO	

Fuente: elaboración propia, datos INEGI Censo 2000.

La determinación del nivel de estudios anterior fue a través de una valoración personal, en el cuál se tomo en cuenta la especialización es decir, hay individuos con niveles de calificación bajos, que no pueden realizar una determinada ocupación, como la de la educación, pero que sí pueden realizar funciones como de vigilancia, a estos se le determinó un nivel de estudios básicos y a los de la “educación” se le asigno nivel medio superior o más, esto es un ejemplo de la valoración anterior.

En el cuadro 6 “Niveles de estudio por sector”, se muestran los niveles de educación de la población partiendo del total nacional y sus subdivisiones desde básico a superior, en la segunda columna se muestra el total de la población con ese nivel de educación, en las columnas posteriores a esta, se muestra el total de la población por cada uno de los sectores y el porcentaje que representa de dicho sector, la última columna representa aquellas personas que no pudieron ser clasificadas para este estudio.

Cuadro 6
Niveles de estudio por sector

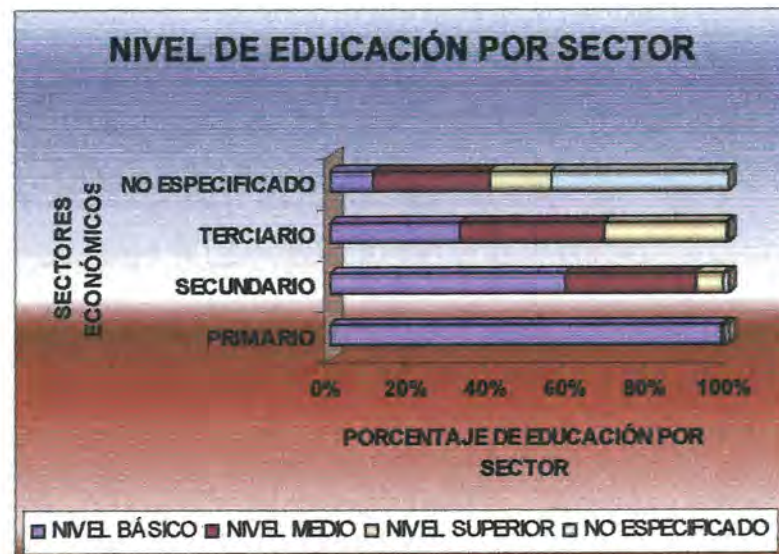
	(Personas)	PRIMARIO (personas)	SECUNDARIO (personas)	TERCIARIO (personas)	NO ESPECIFICADO (personas)
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	33,730,210	5,338,299	9,384,109	17,995,223	1,012,579
NIVEL BÁSICO	16,760,673	5,231,007 31.21%	5,543,395 33.07%	5,876,337 35.06%	109,934 0.66%
NIVEL MEDIO	9,888,114	49,354 0.50%	3,065,701 31.00%	6,478,417 65.52%	294,642 2.98%
NIVEL SUPERIOR	6,354,040	47,672 0.75%	639,503 10.06%	5,512,094 86.75%	154,771 2.44%
NO ESPECIFICADO	727,383	10,266 1.41%	135,510 18.63%	128,375 17.65%	453,232 62.31%

Fuente: elaboración propia con datos del INEGI censo poblacional 2000.

De aquí se confirma lo antes mencionado, la mayoría de la población se encuentra en el sector terciario, y uno se puede dar cuenta que los que tienen nivel básico son indiferentes al sector en donde realizan el trabajo, esto lleva a pensar, que lo anterior, se debe a que los poseen este nivel de educación recibirían los mismos salarios en cualquiera de los tres sectores, pero que realizarían actividades poco especializadas y más manuales, en cambio los de nivel medio superior y los de superior se vuelven indiferentes a los sectores primario y secundario conforme aumenta su nivel de capacitación e incluso perciben más atractivo el sector terciario. Esto estaría diciendo de acuerdo a la teoría económica, que los que tienen un nivel de calificación más alto, reciben salarios más atractivos y por lo tanto el sector terciario es el que brinda un mayor nivel de salario.

Esto se puede observar mejor en la Gráfica 3, donde se aprecian los diferentes sectores y el porcentaje de la población que tiene nivel básico, media y superior, en el cual se puede percatar de la mayoría existente de nivel básico se encuentra en el sector primario y cuya composición en los demás sectores varia de acuerdo a la especialización, es así que la participación de la población con educación media superior y superior aumenta en forma significativa en los sectores secundarios y terciario, a consecuencia que estos exigen un mayor nivel de calificación en la mano de obra.

Gráfica 3



Fuente: elaboración propia. Con datos del INEGI Censo 2000.

Si la aseveración anterior, de que el sector terciario brinda salarios más altos es correcta dada la productividad, esto implica que se pague salarios superiores al mínimo. Pero dicho monto que se determina como superior, puede ser explicado como una compensación por la pérdida de poder adquisitivo de los salarios que se estudiará más adelante.

Conocer el nivel de estudio que predomina en cada uno de los sectores productivos y la ubicación de la mayoría de los individuos en cierto estrato salarial, permitirá demostrar o negar la importancia de la existencia de un salario mínimo y sus implicaciones como tal dentro de la economía.

Hasta este momento se puede concluir que existen dos sectores en la economía Mexicana que valoran de manera diferente el salario mínimo: el sector primario y terciario. El sector primario como se ha hecho mención es mayormente un sector de autoconsumo, pero existe una porción de su población que percibe ingresos como asalariados, entonces estos individuos de acuerdo a las características que ya se han mencionado, si tienen incentivos para negociar un salario. Los individuos que se encuentran en el sector terciario como se dijo inicialmente en este capítulo, no tienen incentivos para negociar un salario mínimo, esto debido a su nivel de educación y a la capacidad de ser más productivos que los que tienen menor nivel de calificación. Entonces se tendría que determinar, si ese salario que reciben superior al mínimo es igual a la productividad o solo es una actualización del salario mínimo como se hizo mención.

Aunque estos individuos aparentemente no se ven afectado por dicho esquema, en realidad no podemos aseverarlo, esto debido a que desconocemos el salario de mercado el cuál paga productividad. Un individuo que gana dos o más salarios mínimos se ve ante la posibilidad de que su salario sea inferior comparado con el de mercado.

Podemos finalizar que en el sector terciario se encuentra la mayor parte de la población con nivel superior, con esto se demuestra la aseveración que se hizo inicialmente sobre la estructura del nivel de educación en los diferentes sectores.

3.2.1.4 Determinación de los estratos de salarios por sectores

Una vez analizado los puntos anteriores, se analizará las percepciones de las personas por sector medida en términos de salarios mínimos, esto permitirá el establecer un estrato en donde se encuentra la mayoría de la población y poder afirmar, que en el sector terciario se reciben salarios más altos, debido al nivel de educación señal de productividad.

La realización del cuadro 7 fue a través de los datos obtenidos del INEGI, como este estudio esta basado en el análisis de sectores y la información obtenida por este organismo esta expresado en términos de las diferentes ramas económicas fue necesario realizar una agrupación de las ramas que conforman el sector secundario y terciario.

Cuadro 7
Población Ocupada por sector de actividad
y su distribución según ingreso por trabajo en salario mínimo

DISTRIBUCIÓN SEGÚN INGRESO POR TRABAJO EN SALARIO MÍNIMO											
ENTIDAD FEDERATIVA SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD	POBLACION OCUPADA	NO RECIBE INGRESOS(%)	HASTA EL 50% DE UN S.M.(%)	DEL 50% HASTA MENOS DE UN S.M.(%)	UN S.M.(%)	DE 1 HASTA 2 S.M.(%)	DE 2 HASTA MENOS DE 3 S.M.(%)	DE 3 HASTA 5 S.M.(%)	DE 5 HASTA 10 S.M.(%)	MÁS DE 10 S.M. (%)	NO ESPECIFICADO(%)
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	33,730,210	2,817,566	1,188,255	2,966,523	1,361	10,927,473	5,951,328	4,743,205	2,701,452	1,297,376	1,835,671
SECTOR PRIMARIO	5,338,299	34	6	18	0.001	28	5	2	1	1	4
SECTOR SECUNDARIO	9,384,109	3	3	6	0.004	37	23	15	6	3	4
SECTOR TERCIARIO	17,995,223	4	3	8	0.005	28	18	17	11	5	5
NO ESPECIFICADO	1,012,579	4	1	3	0.003	16	15	13	8	4	35

Fuente: Elaboración Propia, con base en datos del Censo de población 2000

El cuadro 7 en la primera columna se clasifica cada uno de los sectores económicos del primario hasta el terciario, en la segunda columna se presenta el total de la población ocupada por cada uno de los sectores, en las columnas posteriores se clasifica en forma porcentual a la proporción perteneciente a cada uno de los sectores, de acuerdo a su estrato de salarios, en la última columna de la tabla se muestra aquellos porcentajes de la población que no pudieron ser clasificados para dicha estadística.

Como se demuestra en este cuadro, la mayoría de la población que se encuentra en el sector primario no percibe ingresos, con un 34%, lo cuál aprobaría la hipótesis de que su ingreso familiar no depende del salario si no del autoconsumo. Es decir su ingreso no depende de forma directa de su salario, si no de los productos que ellos mismos elaboran para su subsistencia.

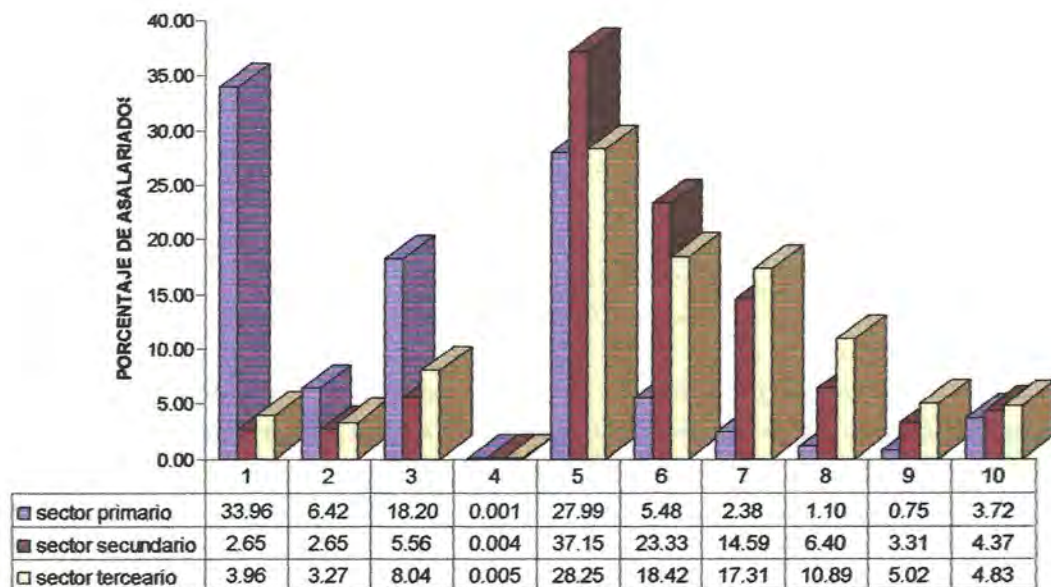
Lo anterior contrasta, con los sectores secundario y terciario, donde la mayoría de la población se encuentra en un estrato que comprende entre 1 y 2 salarios mínimos. Los trabajadores de estos sectores, en su mayoría no poseen otra fuente de ingresos que no sea su salario y en consecuencia su ingreso total depende en forma directa de su salario, el cuál determina su nivel de vida, mismo que no aceptarían disminuir en monto, por que les implicaría una pérdida sustancial medida en término de bienes de consumo. Un 37 % y 28% de la población ocupada del sector secundario y terciario respectivamente, se encuentran dentro de este estrato de salario.

En el cuadro 7, se confirma la casi inexistencia de personas que trabajan por un salario mínimo y lo cuál comprobaría la hipótesis principal de este trabajo, el cuál se basa en el argumento de que un salario mínimo no es suficiente para subsistir y esta la razón por la cuál se pagan 2,3,4 y 5 salarios mínimos para cubrir las necesidades básica y de recreación, de aquí la implicación de que un individuo fuera del esquema de salario mínimo determinará su salario de acuerdo a una negociación propia, donde dicho monto sería relativamente mayor debido a que este individuo negociara de acuerdo a sus aptitudes, capacidades, nivel de estudio y su nivel de productividad al cuál estaría de acuerdo a trabajar.

Para poder observar más claramente esta situación observe la siguiente:

Gráfica 4

SALARIOS POR SECTOR



RANGOS SALARIALES

1 No recibe ingresos	6 De 2 hasta menor de 3 salarios mínimos
2 Hasta 50% de un salario mínimo	7 De 3 hasta 5 salarios mínimos
3 De 50% hasta menor de 1 salario mínimo	8 De 5 hasta 10 salarios mínimos
4 Un salario mínimo	9 Más de 10
5 De 1 a 2 salarios mínimos	10 No especificado

Fuente: Elaboración con datos del INEGI Censo 2000

En la gráfica anterior se muestra las personas que reciben diferentes rangos de salarios, y se observa que son incipientes las personas que reciben un salario mínimo, pero el sector primario incluso recibe salarios inferiores a este en la mayoría de su población, el sector secundario que la mayoría de la población recibe entre 1 y 2 salarios mínimos, caso contrario es el del sector terciario en el cuál aumenta su participación conforme aumenta el estrato de salarios.

Ya se han determinado el rango salarial en el cuál se encuentra la mayoría de la población y que sectores reciben salarios más altos. Uno de los objetivos al que se trata de llegar, es determinar que sectores son indiferentes al salario mínimo y a que sectores se les hace atractivo un salario mínimo, provocando que este tome un papel de relevancia para dicho sector. Para analizar el porcentaje de la población que es indiferente a un salario mínimo, este trabajo se basa en el supuesto, de que la clase trabajadora que recibe más de un salario mínimo es indiferente a negociar dicho salario y por consecuencia sería un salario no relevante para dichos individuos. Para observar esto ver la siguiente tabla.

Cuadro 8
Población de acuerdo a percepciones medidas en términos de salarios mínimos

ENTIDAD FEDERATIVA SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD	POBLACIÓN OCUPADA (Número de Personas)	Porcentaje de la población que recibe menos de un salario mínimo	un salario mínimo	Porcentaje de la población que recibe más de un salario mínimo
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	33730210	6972344	1.361	26756505
sector primario	5338299	58.58	0.001	41.42
sector secundario	33730225.8	10.85	0.004	89.14
sector terciario	184173538	15.28	0.005	84.72
NO ESPECIFICADO	1012579	7.60	0.003	92.40

Fuente: Elaboración Propia, datos del INEGI censo 2000

En el cuadro 8 anterior muestra, que el sector primario es el que se vería más beneficiado por un salario mínimo ya que un 58% de su población recibe menos de un salario mínimo, pero se debe recordar que dicho sector es caracterizado por el autoconsumo y se había hecho mención de que su ingreso se basa en la posibilidad de producción y venta de sus bienes y se determinó que este sector es medianamente indiferente a la política de salarios mínimos. En contraparte se encuentra el sector secundario y terciario, en los cuáles la mayoría de su población percibe más de un salario mínimo; el sector secundario dentro de su población el 89% recibe más de un salario mínimo y el sector terciario esta caracterizado por un 84% de su población percibe ingresos superiores a un salario mínimo.

Ahora se determinará un salario medio por sector. Esto a razón de que al momento de seleccionar un trabajador de un sector de cualquiera de los tres sectores económicos, dicho trabajador, poseerá las características representativas de este sector económico, es decir, tiene un nivel de educación y características físicas semejantes, por consiguiente, se estaría diciendo que dentro de cualquiera de estos tres sectores todos los individuos tienen la posibilidad de ganar un salario medio y si se demuestra que el salario mínimo esta debajo del salario medio. Se afirmaría que el salario mínimo es solo un instrumento de negociación de salarios y que la mayoría de las personas no están dispuestas a trabajar por salarios mínimo, cuestión que implica el carácter de irrelevante de este en toda la economía nacional.

Cuadro 9
Salarios medios por sectores

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	Salarios medios (Pesos Diarios)
sector primario	68.56
sector secundario	121.68
sector terciario	142.39

Fuente: Elaboración Propia, datos del INEGI base 2000

En el cuadro “Salarios medios por sectores” se demuestra que el salario medio es superior al monto del salario mínimo lo que significa que en promedio la mayoría de las personas ganan un salario medio por sector mayor y se estaría demostrando la irrelevancia del salario mínimo.

Comprobación de la relación entre educación y salarios

La educación, al ser considerada como una inversión, estará sujeta a las mismas reglas y consecuencias a las que se enfrenta cualquier inversionista. Así, una persona con un cierto nivel de capacitación, podrá esperar mayores niveles de ingresos y, por ende, mayores tasas de retorno en la medida en que consiga pocos “competidores” con el mismo nivel de capacitación. Más aún, la alta tasa de retorno que perciba un trabajador debido a su nivel de capacitación, hará atractivo para otras personas adquirir el mismo nivel de conocimientos para así poder percibir los mismos niveles de ingresos. (Guevara, 1998).

Se ha hecho hincapié de que el incremento en la educación se ve recompensado por salarios más altos, dado los estudios anteriores de educación por sector y estratos salariales, uno se puede percatar que al parecer la base teórica coincide con la realidad en México. Para comprobar esto se puede hacer un estudio de la relación existente entre años de estudio y el incremento en el ingreso de las personas, a través de un modelo econométrico. Pero se ha de mencionar también que no es parte del presente trabajo, pero a razón de aclarar algunas dudas que podrían presentarse, el presente trabajo se apoyara en algunas investigaciones hechas para México relacionado con educación-ingresos y otras investigaciones para los casos de los países de España y Brasil donde se utilizó como herramienta la econometría y el efecto entre estas dos variables.

El economista laboral Jacob Miner, introdujo en la década de los 50's el concepto de capital humano y lo vinculó a las causas explicativas de las diferencias de ingresos entre los individuos. De acuerdo a su hipótesis, la educación y la experiencia laboral son los factores que determinan la productividad y por lo tanto el nivel de ingreso de las personas, en consecuencia, la educación esta vinculada no solo a la desigualdad en la distribución de ingresos sino también al crecimiento. (Villegas, 2002)

En la investigación titulada: “Rentabilidad de la Inversión en Capital Humano en México” se calculó el rendimiento de la escolaridad en términos del incremento que esta genera en el ingreso salarial. Se encontró que mayores grados de educación van asociados a mayores ingresos salariales. Este resultado es compatible con la hipótesis de la educación como capital humano. En esta investigación se llegaron a las siguientes conclusiones:

1) Puede afirmarse que el realizar estudios primarios, aunque sea de manera inconclusa, aumenta significativamente el salario respecto a aquellas personas sin instrucción (el salario es, en promedio, un 14% superior).

2) Concluir los estudios primarios también hace una diferencia significativa, el salario se incrementa en promedio en un 10% al pasar de estudios primarios inconclusos a estudios primarios concluidos. Es interesante observar que la realización de estudios secundarios sin concluirlos no hace ninguna diferencia en el salario. El salario para un individuo con estudios secundarios inconclusos no es significativamente mayor que el de un individuo con estudios primarios. La conclusión de la educación secundaria si genera un aumento significativo en el ingreso, en un 10% respecto al grado de primaria completa.

3) Un fenómeno similar se presenta con la educación preparatoria; si los estudios de preparatoria no se concluyen, el salario percibido casi no se altera en relación al salario de secundaria completa; sin embargo, la obtención del grado de preparatoria eleva el salario recibido en casi un 16%.

4) La realización de estudios universitarios sin concluirlos tiende a aumentar el salario percibido en aproximadamente un 8%. Se obtiene un salto salarial importante al concluir los estudios universitarios. Un universitario graduado tiende a recibir un salario 27% superior al de una persona con educación máxima de preparatoria concluida, y un 19% superior al de una persona con estudios universitarios no terminados. Un universitario graduado recibe un salario un 78% superior al de una persona sin instrucción. Los estudios de posgrado también tienden a elevar significativamente el salario recibido, en un 33% en promedio respecto a un individuo con grado universitario. Por lo tanto, puede afirmarse que la educación tiene, en la gran mayoría de los casos, mayores flujos de efectivo para quienes la adquieren.

Sin embargo, sería un error evaluar la rentabilidad de la inversión en capital humano únicamente con base en el incremento salarial obtenido, pues para obtener este incremento vía escolaridad el individuo debe invertir varios años de estudio y, consecuentemente, sacrificar el salario que hubiera percibido durante esos años de estudio. Si se considera el costo de oportunidad de estudiar, en términos de salario no percibido durante esos años, se observa que la rentabilidad de la educación, como proyecto de inversión, cae significativamente. Podría ocurrir que individuos con una preferencia marcada por el presente (una tasa de descuento temporal relativamente alta) vean la inversión en capital humano como no rentable y decidan no proseguir sus estudios. Sin duda alguna, la rentabilidad de la inversión en educación disminuiría aún más de contemplarse sus costos financieros.

La baja tasa interna de retorno de la educación podría hacer que aquellos individuos con una alta tasa de descuento temporal tiendan a abandonar sus estudios en busca

de mayores ingresos presentes. En otras palabras, los individuos más necesitados en el presente (los más pobres) son los más propensos a abandonar sus estudios (la educación propia o de los hijos); generándose de esta manera un círculo vicioso de pobreza y baja educación, y reduciéndose el papel favorable que la educación juega en la movilidad social de cualquier país. (Rojas, Angulo, Velásquez, 2000)

Al relacionar este estudio con otros hechos en países como España y Brasil se llegó a resultados similares a los obtenidos para el caso de México y además se llegó a la conclusión que un incremento en la educación además generar rendimientos monetarios a través de los salarios, tiene efectos no monetarios sobre la salud cuando se incrementa el salario. Es decir, en un país desarrollado la educación cumple un papel que va más allá de lo requerido por el sistema productivo, proporcionando un mejor estado de salud a los individuos, lo cual a su vez repercute en su bienestar. Este es uno de los muchos efectos no monetarios de la educación que deberían tenerse en cuenta, no sólo en los debates sobre los rendimientos de la misma, sino también, en el diseño de las políticas educativas, laborales y sanitarias. (Aubert, Dalia, 2003).

Comprobación de la relación entre educación y productividad

Se ha hecho la reiteración de que la inversión en capital humano incrementa la productividad. En el estudio que se ha estado llevando acabo, se utilizó el PIB per capita como indicador de productividad y este se comparó con los niveles de educación estatales con el fin de demostrar que existe una relación positiva entre estos dos factores determinantes de los salarios, para el caso de México.

Par poder observar con más claridad esta relación, el presente trabajo se apoyara en una investigación donde se elaboró un modelo econométrico, que observó la relación del **capital humano en el crecimiento de la productividad industrial de México, 1960-1993** el cual llegó a las siguientes conclusiones:

Se encontró que la aportación del capital humano es fuente básica en el crecimiento de la productividad industrial en México durante 1960 y 1993. Si bien en la estimación de largo plazo su importancia se presenta velada frente a la del capital físico, es innegable que la inversión en este tipo de capital reditúa en crecimiento.

En el caso del lapso comprendido entre 1960 y 1980 ambas estimaciones apuntan a que el capital humano fue esencial para el crecimiento de la productividad. Puede concluirse que en la etapa sustitutiva de importaciones la aportación del capital humano al crecimiento de la productividad industrial excede a la del físico. Lo anterior nos indica que, pese a que la organización del trabajo fue predominantemente fordtoytorista en este período, el esfuerzo nacional para elevar los niveles educativos y de salud arrojó frutos, también, en el crecimiento de la productividad industrial.

La valoración de la participación del capital humano en el crecimiento de la productividad en la fase subsiguiente refleja los avatares de la economía mexicana en las dos últimas décadas. En el lapso comprendido entre 1980 y 1987 la participación del capital humano fue menor a la del físico, como en el espacio temporal total analizado. Con ello podríamos afirmar que esta etapa contrarresta, en la estimación global, la contribución destacada del capital humano durante la sustitución de importaciones. El inicio de la IOE (1987-1993) muestra que la descapitalización del sector industrial ocasiona que el capital humano sea responsable del crecimiento en ese período (Canudas, 2001)

En otro estudio realizado para los países de la OCDE se llegaron a las siguientes conclusiones:

Indican que hay una relación del capital humano sobre el PIB per capita.

Además del tradicional efecto directo estimado a través de la función Cobb-Douglas, u otra función de producción, se observa un efecto indirecto a través de la relación del capital humano con el stock de capital físico. El enfoque aquí desarrollado permite mostrar el efecto significativo de la educación sobre la inversión, obteniendo estimaciones con una elevada bondad del ajuste y coeficientes estimados para las variables con signos correctos y significativos.

Las estimaciones realizadas, presentan un positivo y significativo efecto del capital humano existente y del nivel educativo de la población, sobre el stock de capital físico. Siendo además ésta la ecuación que mejor se adapta al comportamiento del stock de capital, frente a alternativas especificaciones como el PIB per capita. (Guisán, Neira, 2001)

Los países latinoamericanos han experimentado un incremento importante de nivel educativo en el período 1960-99 lo que ya ha propiciado en varios casos un aumento del grado de industrialización y de desarrollo económico. Este avance en el nivel educativo de la población va a tener un importante impacto positivo en su crecimiento económico durante las próximas décadas. (Guisán, Neira, 2001)

3.2.2 Análisis de los salarios a través de la composición de las áreas geográficas

3.2.2.1 Determinación de las zonas salariales en México.

El salario mínimo y el de mercado concuerdan en algunos puntos referentes a la productividad. El salario de mercado es muy exacto en decir que el salario es igual a la productividad mientras que el salario mínimo dentro de su raíz lo que trata de hacer es proteger a la clase laboral, pero ambos concluyen que la educación es la base para mayores salarios, ya que el salario mínimo divide en dos, el primero donde se encuentran aquellas personas que carecen de capacitación, a éste se le denomina

salario general y el otro que toma en cuenta la educación, se le conoce como salario profesional, en el cuál encontramos a personas preparadas o que desempeñan algún oficio.

En el capítulo 1 la división de las áreas geográficas fue muy específica, ya que se determinó que los estados se pueden clasificar como zona A, B y C, pero además se hizo una subdivisión interna por estado, es decir existen estados que no solo contemplan un área geográfica salarial si no incluso dos o las tres áreas salariales. Al conocer esta situación se tratar de demostrar que la educación, además de la productividad y la población, son determinantes de la fijación de las áreas geográficas salariales.

La presente investigación se ve ante la necesidad de seleccionar que estados de la República Mexicana que son completamente homogéneos, es decir, que estados solo contemplan una zona geográfica salarial de acuerdo a la CNSM y así mismo, de terminar cuáles de ellos son heterogéneos en su composición de las zonas geográficas salariales.

Para esto se hará uso del siguiente cuadro donde se localizan los 31 estados y su distrito federal, que conforma la República Mexicana, en éste se determina cuáles estados son homogéneos en su composición salarial y los estados que son heterogéneos.

Cuadro 10
Zonas Salariales

Área geográfica A		Área geográfica B		Área geográfica C	
1	Baja California			1	Aguaascalientes
2	Baja California Sur			2	Campeche
3	Distrito Federal			3	Coahuila
				4	Colima
				5	Chiapas
				6	Durango
				7	Guanajuato
				8	Hidalgo
				9	Michoacán
				10	Morelos
				11	Nayarit
				12	Oaxaca
				13	Puebla
				14	Querétaro
				15	Quintana Roo
				16	San Luis Potosi
				17	Sinaloa
				18	Tabasco
				19	Tlaxcala
				20	Yucatán
				21	Zacatecas
Estados con distribución heterogenea					
1	Chihuahua 3/			Chihuahua	
2	Estado de México 5/			Estado de México	
3	Guerrero 4/			Guerrero	
4		Jalisco 9/		Jalisco	
5		Nuevo León 10/		Nuevo León	
6	Sonora 6/	Sonora 6/		Sonora	
7	Tamaulipas 7/	Tamaulipas 7/		Tamaulipas	
8	Veracruz 8/	Veracruz 8/		Veracruz	

1/ La integración por áreas geográficas inició a partir del 10. de marzo de 1988. En 1980 existían al menos trece diferentes salarios, sin considerar los salarios mínimos para trabajadores del campo vigentes hasta 1981, que regían en 89 zonas económicas; en tanto que en 1985 el país estaba dividido en 67 zonas económicas para fines del establecimiento del salario mínimo, las cuáles estaban agrupadas en cuatro grupos salariales. Por lo anterior, no hay correspondencia en la integración geográfica ni salarial de esos años con la vigente en la actualidad.

- 2/ Ponderado con la población asalariada. Los promedios anuales son ponderados por los días de vigencia.
- 3/ El área geográfica "A" de Chihuahua comprende los municipios de Guadalupe, Juárez, Praxedis G. Guerrero; y el área "C" los municipios restantes.
- 4/ El área geográfica "A" de Guerrero comprende el municipio de Acapulco de Juárez; y el área "C" los municipios restantes.
- 5/ El área geográfica "A" del Estado de México comprende los municipios de Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Bermeo, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalneantla de Baz y Tultitlán; y el área "C" los municipios restantes.
- 6/ El área geográfica "A" de Sonora comprende los municipios de Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, General Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz; y el área "B" los municipios de Altar, Atil, Baco, Benito Juárez, Benjamin Hill, Caborca, Cajeme, Carbo, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Ignacio Río Muerto, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sáric, Suaqui Grande, Trinchera y Tubutama. Y el área C los municipios restantes.
- 7/ El área geográfica "A" de Tamaulipas comprende los municipios de Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso; el área "B" incluye los municipios de Aldama, Altamira, Antigua Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, El Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico y Xicoténcatl; y el área "C" los municipios restantes.
- 8/ El área geográfica "A" de Veracruz comprende los municipios de Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán y Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río; el área "B" los municipios Coatzacoalcos, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan; y el área "C" los municipios restantes.
- 9/ El área geográfica "B" de Jalisco comprende los municipios de Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan; y el área "C" los municipios restantes.
- 10/ El área geográfica "B" de Nuevo León comprende los municipios de Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina; y el área "C" los municipios restantes.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social con datos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Del cuadro anterior podemos concluir solo existen 3 estados en zona "A" que son homogéneos en su composición y no existe ningún estado que contemple la zona "b" en su composición homogénea, es decir no existe ningún estado representante de dicha zona geográfica, solo existe 5 estados que lo contemplan pero que son combinaciones de otras zonas salariales, además se determina que la mayoría de los estados son zonas "c". Entonces 21 estados son representantes de esta área geográfica salarial.

También se concluye que solo 8 estados son heterogéneos y que solo representan una sola cuarta parte del total de estados, por consiguiente no afecta este presente estudio y se estudiará de manera separada.

La producción de un país depende no solo del número de horas que trabaja la población, sino también de lo productivo que sean estas horas. Uno de los determinantes importantes de la productividad de los trabajadores y por lo tanto los salarios es la educación. El capital humano se adquiere por medio de la escolarización formal, del aprendizaje por la experiencia y de muchas inversiones de tiempo y dinero destinado al conocimiento.

Cuadro 11
Nivel de educación por grupo de edad y género
en países seleccionados de la OCDE, 2001

(Porcentajes)

Concepto	Alemania (1)	Canadá (2)	EEUA (3)	Italia (4)	Japón (5)	Reino Unido (6)	México (7)	Hungría (8)	Portugal (9)	Turquía (10)
Al menos la educación media superior										
Hombres y Mujeres	63	82	88	43	93	63	22	70	20	24
25-34 años	85	89	88	57	94	65	25	81	32	30
35-44 años	86	95	80	49	94	65	25	79	20	24
45-54 años	83	81	69	39	81	61	17	72	14	19
55-64 años	76	67	63	22	63	55	11	44	9	13
Al menos la educación superior										
Hombres y Mujeres	23	41	37	10	34	26	13	14	9	9
25-34 años	22	50	30	12	47	30	15	15	14	10
35-44 años	26	43	38	11	44	27	15	15	10	8
45-54 años	25	40	40	10	38	26	11	14	7	9
55-64 años	20	30	31	6	15	19	7	12	5	6

1/ Países miembros de la OCDE

Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Education at Glance, Indicators 2002. Francia.

En el cuadro 11, se muestra el enorme aumento que ha experimentado la educación en su estructura, como se puede observar el caso de México. Los individuos que tienen entre 55-64 años solo 11 % de la población tenían el nivel de educación de media superior y 7% de educación superior, esto ha cambiado. La nueva clase laboral que se incorpora al mercado de trabajo esta consiente de que la educación es determinante para sus salarios y una señal de productividad, es por eso, que los individuos que se encuentran entre el rango de edades de 25-34 años de edad contemplan el 25% del nivel de educación de media superior y 15% de educación superior, que representa más del 200% de incremento en la composición de las estructuras de educación referente a la población comprendida entre 55-64 años.

Se ha mencionado que Estados Unidos contempla salarios más altos en comparación con México; este diferencial salarial se debe a la discrepancia en la educación de ambos países, ya que este país contempla un 88% de su clase laboral un nivel de educación medio superior, aunque esté país no ha variado demasiado en su composición estructural de educación sí ha sufrido cambios ascendentes en la educación, sus habitantes de 55-64 años de edad, el 83% tiene nivel media superior lo que significa que el cambio fue de un 5 % en su composición. Otro punto importante es que su clase laboral que se encuentra entre en rango de 25-34 años de edad, contemplan el 39% de su población en nivel superior, que es más de doble de la estructura de México.

3.2.2.2 Determinación de los niveles de educación por estado a nivel nacional en términos de escolaridad básica, media y superior.

Ya se hizo mención que la educación es determinante de los salarios y por consiguiente de las áreas geográficas salariales. Uno de los objetivos de este apartado es determinar si la asignación por parte de la CNSM en las áreas geográficas esta terminada por la productividad y como la educación es una señal de la productividad es necesario conocer la estructura de la educación por estados. Para esto se hará uso del cuadro 1, en el cuál se observa todos los estados que conforman el país, a un lado la zona geográfica salarial a la que pertenecen, después la cantidad de habitantes que se encuentran el nivel básico, media superior y superior, esto medido en términos de matriculas del 2004. Por último en este cuadro se determina un porcentaje de acuerdo al total nacional. (Ver cuadro 12)

Teórica y empíricamente se sabe que una fuerza de trabajo con mayor formación contribuye al desarrollo económico pues permite que los individuos aprovechen las ideas de otros. Según David Gould y Roy Ruffin, un incremento de la tasa de inscripción en educación secundaria de solo dos puntos porcentuales, de 8 a 10%, aumenta la tasa promedio de crecimiento económico en 0.5% por año. Se puede concluir que los países en vías de desarrollo avanzarían más rápido si invirtieran mucho más en educación. En términos negativos, el desarrollo económico no puede

sostenerse si un país permite que una gran parte de su población no tenga educación. (LeRoy, 2002)

Cuadro 12
Nivel de Educación por Zonas Salariales
(Términos nacionales)

ESTADO	Zonas Salariales	Básico (No. Personas)	Porcentaje (No. Personas)	ESTADO	Zonas Salariales	Medio (No. Personas)	Porcentaje (No. Personas)	ESTADO	Zonas Salariales	Superior (No. Personas)	Porcentaje (No. Personas)
México	AB	3127.60	12.76	México	AB	417.49	11.59	Distrito Federal	A	406.9	16.74
Distrito Federal	A	1763.17	7.19	Distrito Federal	A	403.31	11.19	México	AB	235.37	9.68
Veracruz	ABC	1677.24	6.84	Veracruz	ABC	258.45	7.17	Jalisco	BC	157.03	6.46
Jalisco	BC	1534.54	6.26	Jalisco	BC	214.71	5.96	Puebla	C	140.07	5.76
Puebla	C	1369.59	5.59	Puebla	C	193.7	5.58	Nuevo León	BC	131.91	5.43
Guanajuato	C	1258.06	5.13	Chiapas	C	149.18	4.14	Veracruz	ABC	123.43	5.08
Chiapas	C	1248.86	5.09	Guanajuato	C	144.38	4.01	Tamaulipas	ABC	98.375	4.05
Michoacán	C	1022.14	4.17	Oaxaca	C	129.17	3.58	Guanajuato	C	77.231	3.18
Oaxaca	C	1007.40	4.11	Nuevo León	BC	128.65	3.57	Sinaloa	C	76.764	3.16
Guerrero	BC	903.55	3.69	Michoacán	C	115.72	3.21	Chihuahua	AC	73.813	3.04
Nuevo León	BC	874.81	3.57	Sinaloa	C	114.83	3.19	Sonora	ABC	73.05	3.00
Chihuahua	AC	714.14	2.91	Chihuahua	AC	108.82	3.02	Michoacán	C	70.852	2.91
Tamaulipas	ABC	641.91	2.62	Guerrero	BC	105.13	2.92	Coahuila	C	66.302	2.73
San Luis Potosí	C	619.33	2.53	Tamaulipas	ABC	101.73	2.82	Oaxaca	C	62.051	2.55
Baja California	A	613.14	2.50	Hidalgo	C	90.243	2.50	Baja California	A	61.167	2.52
Sinaloa	C	602.34	2.46	Tabasco	C	89.86	2.49	Chiapas	C	56.289	2.32
Hidalgo	C	597.28	2.44	Baja California	A	89.437	2.48	Tabasco	C	54.139	2.23
Coahuila	C	571.22	2.33	Sonora	ABC	86.044	2.39	Guerrero	BC	53.505	2.20
Sonora	ABC	532.95	2.17	Coahuila	C	81.737	2.27	Hidalgo	C	51.81	2.13
Tabasco	C	531.01	2.17	San Luis Potosí	C	78.369	2.17	San Luis Potosí	C	48.237	1.98
Yucatán	C	417.95	1.70	Yucatán	C	66.877	1.86	Yucatán	C	44.928	1.85
Queretaro	C	389.55	1.59	Morelos	C	63.528	1.76	Morelos	C	39.024	1.61
Durango	C	371.88	1.52	Durango	C	58.532	1.62	Queretaro	C	37.213	1.53
Morelos	C	370.08	1.51	Queretaro	C	54.348	1.51	Durango	C	29.895	1.25
Zacatecas	C	344.48	1.41	Zacatecas	C	45.217	1.25	Aguascalientes	C	29.586	1.22
Tlaxcala	C	264.65	1.08	Tlaxcala	C	37.597	1.04	Zacatecas	C	26.002	1.07
Aguascalientes	C	257.06	1.05	Quintana Roo	C	36.82	1.02	Nayarit	C	23.114	0.95
Quintana Roo	C	252.65	1.03	Nayarit	C	36.032	1.00	Tlaxcala	C	21.707	0.89
Nayarit	C	223.17	0.91	Aguascalientes	C	35.033	0.97	Campeche	C	18.496	0.76
Campeche	C	175.88	0.72	Campeche	C	28.436	0.79	Quintana Roo	C	15.033	0.62
Colima	C	128.82	0.53	Colima	C	20.319	0.56	Colima	C	13.994	0.58
Baja California Sur	A	111.34	0.45	Baja California Sur	A	20.016	0.56	Baja California Sur	A	13.678	0.56
TOTAL		24517.76	100	TOTAL		3603.5	100	TOTAL		2431	100

Fuente: Elaboración propia, datos INEGI Censo 2004.

Como se puede observar en el cuadro anterior, en el cuál se muestran la participación de los estados a nivel nacional en educación, se tomara una muestra representativa de los estados con mayor nivel de educación que son los siguientes: México, D.F., Veracruz, Jalisco, Puebla, así también se tomara otra muestra de aquellos estados que referentes al nivel de estudio nacional presentan un nivel bajo, los cuáles son los siguiente: Baja California Sur, Colima, Campeche, Nayarit y Quintana Roo.

Se observa que los dentro de la muestra, se toman estados que pertenecen a las áreas salariales A y C, además de zonas que son heterogéneas en su composición salarial esto debido a que se trata determinar la asignación de su zona salarial de acuerdo a su productividad.

El estado de México que contempla tanto zonas "A" como "B", es el que se ha posicionado como líder en el nivel de educación básico y media superior, pero es desplazado por el distrito federal en educación superior, si la aseveración que un nivel de educación más alto es proveedor de remuneraciones más atractivas, se estaría afirmando entonces que estos dos estados tendrían los salarios más altos dentro de la República Mexicana y si la CNSM toma en cuenta estos puntos, los estados antes mencionados estarían posicionados en las zonas "A" y esto sucede así. En contraparte esta Baja California Sur que es un estado que rompe con el esquema de los estados anteriores ya que es el último en la lista de niveles de educación, pero en cambio dentro de las zonas salariales se encuentra en la zona "A", además como se observara más adelante es uno de los estados con un nivel de productividad alto.

3.2.2.3 Determinación de los niveles de educación por estado de acuerdo a la población estatal.

El cuadro anterior, presentó un problema, esto debido a que se contempla la totalidad de la población con educación en México para cada uno de los promedios, pero como los estados son diferentes en nivel de población, al momento de obtener el porcentaje, el cuál es el cociente del número de personas estudiadas de dicho estado por 100 entre el total nacional; es aquí entonces donde reincide el problema, ya que la razón debería ser entre el total estatal de personas con un nivel de educación. Ya que puede suceder, que un estado sea bajo en educación en términos nacionales, pero al momento de observar su población como estado, suceda que tenga niveles de educación más altos que otros estados, si se determina de acuerdo a su población con educación.

Por la razón anterior se crea el siguiente Cuadro (13). El cuál resuelve el problema anterior, observemos con más detenimiento. En el cuadro siguiente se encuentra los estados del país, las zonas salariales, los niveles de educación básica, medio superior y superior como porcentajes del número de estudiantes.

Cuadro 13
Porcentaje por Estado ordenados por Nivel Superior
(Miles de Personas)

	Zonas Salariales	Total	Básico	Medio	Superior
Distrito Federal	A	2709.85	65.07	14.88	15.02
Tamaulipas	ABC	870.68	73.72	11.68	11.30
Nuevo León	BC	1182.60	73.97	10.88	11.15
Sonora	ABC	738.02	72.21	11.66	9.90
Sinaloa	C	860.34	70.01	13.35	8.92
Baja California Sur	A	153.90	72.35	13.01	8.89
Coahuila	C	746.09	76.56	10.96	8.89
Aguascalientes	C	335.46	76.63	10.44	8.82
Yucatán	C	545.71	76.59	12.25	8.23
Puebla	C	1743.27	78.56	11.11	8.03
Chihuahua	AC	920.21	77.61	11.83	8.02
Jalisco	BC	1977.53	77.60	10.86	7.94
Colima	C	176.59	72.95	11.51	7.92
Baja California	A	777.52	78.86	11.50	7.87
Tabasco	C	697.90	76.09	12.88	7.76
Nayarit	C	299.88	74.42	12.02	7.71
Campeche	C	242.56	72.51	11.72	7.63
Morelos	C	512.16	72.26	12.40	7.62
Querétaro	C	504.84	77.16	10.77	7.37
Hidalgo	C	790.61	75.55	11.41	6.55
Ptaxcala	C	334.99	79.00	11.16	6.48
San Luis Potosí	C	770.80	80.35	10.17	6.26
Durango	C	477.74	77.84	12.25	6.26
Zacatecas	C	426.72	80.73	10.60	6.09
México	AC	3879.39	80.62	10.76	6.07
Veracruz	ABC	2154.22	77.86	12.00	5.73
Michoacán	C	1250.84	81.72	9.25	5.66
Oaxaca	C	1222.98	82.37	10.56	5.07
Guerrero	AC	1078.97	83.74	9.74	4.96
Quintana Roo	C	318.03	79.44	11.58	4.73
Guanajuato	C	1727.25	72.84	8.36	4.47
Chiapas	C	1479.21	84.43	10.08	3.81

Fuente: Elaboración propia, datos INEGI 2004.

Tal como se menciono anteriormente, los estados que comprenden la muestra antes mencionada y marcadas en este cuadro, muestran que el D.F. si concuerda con el Cuadro 1 al tener el 65.07 en nivel básico, el 14.88 en nivel medio y el 15.02 en el nivel superior e incluso cumple con el postulado referente al de educación y la determinación de las áreas geográficas. De esto se puede obtener una conclusión muy importante el D.F. es el representante en educación pero solo contempla el 15.02% en educación superior entonces quiere decir que México tiene muy pocos profesionistas y esto puede ser una respuesta a los salarios bajos, pero no una determinante. En el capítulo 2 se menciono que la educación es muy importante pero no es el único determinante de los salarios, ya que según el esquema de salarios bajo mercado, la productividad es la esencia de los salarios, independientemente de la educación, pero la educación es una señal de la productividad (Teoría de las Señales).

Un caso relevante es el de Baja California Sur que es zona A, ya que en el Cuadro 12, se encontraba en último lugar pero cuando se modifico la forma de calculo del porcentaje de educación sucedió que dentro de la muestra ocupo el segundo lugar,

pero en el cuadro 13 se posiciono en la sexta posición con un 8.89% de su población en el nivel superior dejando atrás al estado de México el cuál se encontraba en los primeros lugares. Esto concuerda, ya que era extraño que fuera zona A y tuviera los niveles de educación más bajos de la República Mexicana.

También se puede observar que algunos estados que son heterogéneos como Tamaulipas, Nuevo León y Sonora, se encuentran en los primeros lugares en educación, pero hay que mencionar, que hay dos estados entre estos que contemplan las áreas A en su estructura.

Del Cuadro 13 se llega a la siguiente conclusión, que solo tres estados tienen un rango de educación en el nivel superior entre el 10% y el 15.02%, el resto, es decir los 29 estados ni siquiera llegan a un 10%, pero en cambio todos los estados exceptuando al D.F., todos tiene arriba del 70% de su población en el nivel básico.

3.2.2.4 Determinación de la "PEA" por estado.

Ya se ha analizado la educación a nivel nacional y por estado. Al contrastarlos han tenido cambios radicales en los indicadores analizados; esto debido al número de población económicamente activa en los estados. Por eso es necesario conocer los niveles de población por estado (ver Cuadro 14).

Hay diversas formas de apreciar el crecimiento de la población, dado que este afecta el crecimiento económico. Por una parte el crecimiento de la población significa un aumento en la cantidad de trabajo que es un componente del crecimiento económico. Por otra parte, el crecimiento de la población puede considerarse como una fuga de la economía, puesto que para determinada cantidad del PIB, mayor población significa menor PIB per capita. (LeRoy, 2002)

De acuerdo con el economista Michael Kremer de MIT, el primer punto de vista es históricamente correcto y concluye que el crecimiento de la población impulsa el progreso tecnológico que, a su vez, aumenta el crecimiento económico. La teoría es simple: si hay el 50% más de personas en Estados Unidos habrá 50% más talentos. Y con 50% más de personas los resultados derivados de la creatividad son inconmensurablemente mayores. Es decir cuanto mayor sea el mercado potencial mayor será el incentivo para mostrar el talento. (LeRoy, 2002)

Cuadro 14
Población Económicamente Activa
(Miles de Personas)

Estados	Zonas Salariales	Total	Ocupada	Desocupada	% de la PEA
México	AC	6275.2	6031.8	243.4	14.46
DF	A	3993.2	3812.6	180.7	9.20
Jalisco	BC	2971.3	2890.8	80.6	6.85
Veracruz	ABC	2727.7	2681.7	46	6.29
Puebla	C	2446.1	2412.7	33.3	5.64
Guanajuato	C	1889.2	1828.5	60.7	4.35
Nuevo León	BC	1814	1745.8	68.2	4.18
Chiapas	C	1586.2	1564.5	21.7	3.65
Michoacán	C	1580.7	1563.2	17.5	3.64
Oaxaca	C	1391.6	1384.6	7	3.21
Chihuahua	AC	1289.9	1273.1	16.9	2.97
Tamaulipas	ABC	1282.9	1245.2	37.8	2.96
Guerrero	AC	1234	1227.8	6.2	2.84
Sinaloa	C	1216.5	1190.7	25.9	2.80
Baja California	A	1211.3	1199.5	11.8	2.79
Sonora	ABC	1046.7	1014.6	32.1	2.41
Hidalgo	C	994.2	981.6	12.6	2.29
Coahuila	C	989.2	956.6	32.6	2.28
San Luis Potosí	C	962.4	947.2	15.2	2.22
Tabasco	C	818.1	800.1	18	1.89
Yucatán	C	773.5	758.4	15.2	1.78
Morelos	C	698.7	681.7	17	1.61
Querétaro	C	651.2	631	20.2	1.50
Durango	C	554.3	539.6	14.8	1.28
Zacatecas	C	513.6	504.6	8.9	1.18
Quintana Roo	C	477.4	471.8	5.6	1.10
Tlaxcala	C	407.1	394.4	12.7	0.94
Nayarit	C	399	394	5	0.92
Aguascalientes	C	392.1	381.3	10.8	0.90
Campeche	C	328.2	322.2	6	0.76
Colima	C	271.9	267.4	4.5	0.63
Baja Calif. Sur	A	211.3	207.2	4	0.49
totales		43398.7	42306.2	1092.9	100

Fuente: Elaboración propia, datos INEGI 2004.

Como se puede observar en el cuadro anterior, el estado de México es el que posee en términos porcentuales la mayor proporción de la PEA, pero a su vez si es contrastado con lo mencionado por el economista Michael Parkin en su libro economía cuando menciona, sí existe mayor oferta de fuerza laboral de la necesaria esto puede provocar que las personas se vean obligadas aceptar salarios más bajos y de acuerdo con Roger LeRoy, el aspecto negativo del aumento de la población se ve claramente en ese estado ya que es el que tiene mayor nivel de población, pero también es el que presenta una mayor población desempleada.

Baja California Sur, Colima, Campeche, Nayarit y Quintana Roo, dentro de la muestra ni siquiera cubren el 1% de la PEA exceptuando Quintana Roo con 1.10%, de aquí radica su bajo nivel de personas desocupadas.

3.2.2.5 Determinación de la productividad por estado.

Para determinar la productividad por estado se hará uso del siguiente cuadro:

Cuadro 15
Distribución de PIB por estado y PIB per capita (Miles de pesos)

Estados	Zona Salaries	Total PIB	Agricultura, silvicultura y pesca	Minero	Industria manufacturera	Construcción	Electricidad, gas y agua	Comercio, restaurantes y hoteles	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Servicios financieros seguros y bienes inmuebles	Servicios comunitarios, sociales y personales	Servicios bancarios imputados	PIB per capita
DF	A	527009	383.5	489.2	55096.4	17342.6	1437.7	68203.5	43493.1	75473.8	95576.5	-30487.3	37107.00
Nuevo León	BC	105269.7	1556.3	460.3	29692.2	2850.9	1283.4	22315.2	13182.3	15938.9	21080.6	-3090.5	26019.44
Campeche	C	16788.6	561.9	7798.1	259.1	538.1	136.7	2938	833.8	1190.5	2037.9	-105.6	22784.60
Quintana Roo	C	20873.6	199.6	67.9	589.8	40.2	134.3	1162.5	1726.2	3542.4	3353.2	-303.5	21382.75
Coahuila	C	49650.7	1819.7	1460.2	18384.3	884.8	1343.5	9501.4	5437.4	5117.7	6355.8	-634.3	20313.70
Chihuahua	AC	64460.9	3882.2	363.3	12470.1	2578.9	634.6	21245.9	7357.8	7644.9	9084.9	-801.7	19823.30
Aguascalientes	C	18385.6	863	29.2	5271.9	596	199.4	4028	2565	2169.3	2986.9	-32.3	18469.80
Baja Calif. Sur	A	8330.1	660.7	183.6	341.5	494	271.5	1483.9	843.9	2482.8	1641	-72.8	17967.60
Baja California	A	47090.6	1595.7	58	9352.1	1420.6	1307.3	11930.4	5805.1	8422.9	8068.8	-670.3	17404.80
Querétaro	C	26224.5	997.8	71.2	8889.1	616.5	498.1	5279.2	3367.8	2707.8	4043.7	-246.8	17313.06
Sonora	ABC	39729.2	4490.2	728.5	6384.3	1252.3	1058.7	9066.0	4878.0	5669.7	7513.7	-1312.1	16762.92
Tamaulipas	ABC	45124.0	2005.5	569.7	9638.4	2250.4	1132.0	9616.0	7297.9	5800.5	7243.7	-430.3	15094.00
Jalisco	BC	95730.6	7905.1	309.7	20168.5	3287.5	587.4	24885.6	11930.1	12871.6	15047.3	-1202.1	14420.46
Colima	C	8191	716.9	324.1	375.2	410.8	120.1	1252.2	1451.7	1053.6	1405.3	-71.6	14262.90
Morelos	C	20536.7	2156.8	63.9	3956.4	1004.8	132.7	3706.4	2598.2	2746.4	4302.2	-150.9	12381.78
Durango	C	18927.7	2926.4	580.2	3621.7	613.6	366.5	3368.2	1771.7	2917.9	3421	-234.5	12340.70
Yucatán	C	20141.9	1100.4	47.5	2949.5	1304.4	318.5	4356.3	2582.0	5588.1	4288.2	-392.9	11595.60
Sinaloa	C	30627.9	6784.8	129.9	2214.0	786.8	617.1	6038.2	3629.3	5257.5	6225.3	-1054.9	11356.43
Guajuato	C	55582.8	3993.7	145.2	15323.7	3190.8	704.8	10196.2	6741.6	7381.8	8369.9	-55.5	11246.30
México	AC	155123.7	4869.9	694.8	48154.8	4203.1	1228.9	33416.3	16609.1	24438.9	25348.6	-1840.9	11093.17
San Luis Potosí	C	25655.6	2463.1	340.8	6437.9	1055.6	475.5	4492.6	2715.9	3728.2	4300.0	-354.1	10811.31
Puebla	C	51219.0	3176.0	255.5	13519.6	1755.9	739.8	9901.7	5209.8	8516.4	8896.8	-732.4	9551.99
Zacatecas	C	12534.0	3367.2	490.0	571.8	770.7	246.6	1983.6	972.5	1958.0	2274.1	-100.5	8887.92
Hidalgo	C	20364.2	1790.1	257.1	497.2	672.8	1268.9	2386.8	1745.2	3210.8	4086.9	-206.3	8740.70
Tabasco	C	17090.3	1354.5	2029.8	855.1	988.6	523.0	3147.4	1475.8	3127.0	3925.5	-376.4	8542.03
Nayarit	C	8333.5	1636.5	18.6	633.4	406.9	67.0	137.6	890.8	1441.1	2036.6	-115.1	8527.48
Veracruz	ABC	60595.3	6146.9	500.1	10983.4	2960.1	1701.1	11154.3	6728.1	10706.6	10308.3	-793.6	8358.81
Michoacán	C	33871.3	5644.8	294.5	4267.7	1648.0	990.2	5509.7	3357.0	6693.7	6074.0	-577.3	8100.71
Tlaxcala	C	8011.0	455.6	18.2	2341.5	344.0	117.0	1077.2	814.9	1303.0	1614.1	-74.6	7840.73
Guerrero	AC	2397.9	2293.2	99.4	1272.7	824.6	1489.5	5898.8	2890.6	4179	5236.6	-205.4	7445.20
Chiapas	C	26307.4	3062	474.3	990.7	1898.3	2592	3453.4	211.4	5320.9	5802.3	-297.9	6216.40
Oaxaca	C	21811.9	3267.8	181.7	2850.8	883.9	296.6	3583.8	1994.9	4425.4	4453.9	-126.8	5989.37
totales		1485284.4	84827.9	19494.2	302829.5	60037.3	25180.4	318096.5	175009.1	256627.1	295183.6	-48001.4	14395.20

Fuente: Elaboración propia, con datos del INEGI Censo 2000.

Ya se ha analizado los niveles de educación así como la PEA, estos dos indicadores son determinantes para los salarios, pero nos hace falta analizar que tan eficientes son las poblaciones por estado. Para esto haremos uso del indicador PIB per capita que es un buen indicador para conocer la productividad de cada uno de los individuos que conforman la PEA de cada estado.

En el cuadro anterior se encuentra los estados con relación con la participación del PIB en las diferentes ramas económicas, así también en la última columna se determina el PIB per capita.

Para comenzar el análisis del cuadro 15, es necesario conocer que significa el término PIB per cápita, éste se obtiene a través de la razón PIB total entre el numero de habitantes de un país (Oliver Blanchard, 1997), lo que significa que si lo relacionamos con el análisis que se ha estado llevando acabo, se estaría diciendo entonces, que aquellos estados en donde la productividad es mayor, los salarios deben de comportarse de la misma manera. Esta a su vez debe coincidir con la fijación de las zonas económicas que ha establecido la CNSM.

El PIB per capita puede observarse en dos perspectivas, como un indicador del nivel de bienestar, además de ser un indicador del nivel de productividad. El PIB per capita tiene una relación inversa con el nivel de población. Es decir, si el PIB crece más deprisa que la población, se considera que aumenta el nivel de vida. Si la población crece más deprisa que el PIB se dice que el nivel de vida disminuye. (Blanchard, 1997)

En el cuadro 15 se muestra claramente el PIB per capita por estado, estos a su vez relacionados con las diferentes actividades económicas. Ahora, se analizará la muestra representativa ya antes fijada. Concentremos la atención en el D.F. ya se ha mencionado que este estado es el segundo en nivel de PEA, pero es el que presenta un mayor índice de educación superior, esto puede ser la respuesta a que este estado encabece el primer lugar en el índice de PIB per capita. El DF cumple los supuestos de la determinación su zona salarial al ser el estado con mayor nivel de educación y al ser más productivo, lo que da respuesta ha que dicho estado sea zona A, ahora solo falta determinar que al cumplir con los supuestos anteriores, dicho estado sea el que tenga rangos salariales más altos; esto se determinará más adelante.

Ahora bien veamos el caso de Quintana Roo que es zona C y que dentro del status del cuadro 15 ocupa la tercera posición en cuanto a nivel de PIB per capita se refiere. Recordando los resultados anteriores, este estado se comporta de manera inversa al DF que ocupa la primera posición en la tabla, ya que él en el número de PEA es uno de los últimos y en educación superior es casi incipiente con un 4.4% de su población, pero en

contraste con la productividad medido en PIB per capita ocupa el 4 lugar. Si dentro del esquema de terminación de las zonas geográficas salariales la productividad es determinante para la fijación de éste, entonces la determinación de la zona salarial para este estado sería errónea.

El estado de México coincide con lo antes mencionado por Roger LeRoy Miller, en su libro "Economía Hoy" que se refería que cuando existe un nivel de población alto el PIB per cápita disminuye, México ocupa los primeros lugares en población y en la educación nacional, pero esto no se ve reflejado en su productividad de acuerdo a este indicador (PIB per capita) ya que comparado con algunos estados que se encuentra comprendidos en las áreas salariales C es menor.

3.2.2.6 Determinación de los estratos salariales por estado

En este punto será analizado los rangos de salarios de la población ocupada por estado y el porcentaje de cada uno de ellos en términos estatales, lo cuál nos permitirá analizar el estrato de salario que muestre una mayor frecuencia y que se cree la mayoría de la población negocia como mínimo.

La determinación de los salarios esta basado en la productividad que se analizo en el punto anterior, En donde los estados del D.F., Nuevo León, Campeche, Quintana Roo y Coahuila, ocupan los primeros 5 lugares en productividad, por consiguiente dichos estados se encontrara entre los rangos salariales más altos.

Para realizar este análisis se hará uso de dos cuadros 16 y 17 que se mostraran a continuación, el primero contempla los estados ordenados de mayor a menor porcentaje de la población por estado que se encuentra en el estrato de más de 5 salarios mínimos, esto a razón de comprobar que los estados productivos, son los estados con salarios más altos; entonces debe coincidir que los estados que se encuentren dentro de este rango salarial deben ser zona A y debe ser congruente con el postulado de productividad.

Seguido a este cuadro se realizo otro similar el cuál se encuentra ordenado en orden descendente en el rango salarial de menos de un salario mínimo, en el cuál deben destacar aquellos estados que sean menos productivos. La razón primordial de este trabajo es determinar s la existencia de las dos posibles posturas del salario mínimo el cuál puede ser relevante o no como se hizo mención en el capítulo 2.

De lo anterior radica la importancia de la negociación de un esquema de salario mínimo para cierto sector de la población, los cuáles comprenderían los contemplados en el estrato de ingresos inferiores al salario mínimo que se muestran en el cuadro 17. Estos

ingresos bajos dentro de un esquema de salarios de mercado sería a consecuencia de la improductividad, ya que este paga productividad, entonces sucederá que los estados que encabezen dicha tabla deberán ser zonas C y por consecuencia tendrán los niveles de educación más bajos del país.

Cuadro 16
Ingresos en rangos de salarios mínimos de la población ocupada y entidad federativa
Ordenado de 4 a 5 salarios mínimos. Orden descendente
(Miles de Personas)

Entidad federativa 2004	Zonas Salariales	Mínimo de 1 salario mínimo		De 1 y 2 salarios mínimos		Más de 2 y hasta 3 salarios mínimos		Más de 3 y hasta 5 salarios mínimos		Más de 5 salarios mínimos		Ingresos superiores	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Total		6525.144		9662.367		8773.966		6829.961		4271.229		3426.454	
1 Baja California	A	27.655	2.3	152.219	12.8	287.961	24.2	382.924	32.1	320.837	26.9	19.584	1.6
2 Nuevo León	BC	108.977	7.0	236.679	15.2	425.509	27.4	448.246	28.8	272.311	17.5	62.499	4.0
3 Distrito Federal	A	246.622	7.2	911.753	26.5	848.27	24.7	704.551	20.5	594.578	17.3	132.263	3.8
4 Baja California Sur	A	12.599	6.3	43.492	21.7	48.097	24.0	52.255	26.0	33.666	16.8	10.638	5.3
5 Coahuila	C	57.216	6.3	186.907	20.6	278.261	30.6	199.423	21.9	150.312	16.5	37.358	4.1
6 Quintana Roo	C	48.885	10.7	88.172	19.3	104.349	22.8	112.978	24.7	74.617	16.3	28.762	6.3
7 Chihuahua	AC	73.314	6.2	300.495	25.5	318.915	27.0	252.994	21.4	187.134	15.9	47.01	4.0
8 Sonora	ABC	106.952	11.6	254.372	27.6	209.574	22.7	176.697	19.2	132.939	14.4	41.317	4.5
9 Tamaulipas	ABC	140.98	11.7	320.566	26.5	304.14	25.2	225.559	18.7	156.438	13.0	59.999	5.0
10 Colima	C	27.08	10.4	59.707	22.9	61.103	23.4	59.797	22.9	32.326	12.4	20.592	7.9
11 Querétaro	C	74.513	12.4	110.05	18.3	164.729	27.4	130.111	21.7	74.33	12.4	46.685	7.8
12 Sinaloa	C	175.12	14.8	303.866	25.6	276.097	23.3	169.989	14.3	145.869	12.3	116.218	9.8
13 Aguascalientes	C	32.796	9.9	76.621	23.2	91.943	27.9	74.18	22.5	35.585	10.8	18.874	5.7
14 Tabasco	C	169.411	21.1	226.587	28.2	129.407	16.1	117.299	14.6	84.307	10.5	76.797	9.6
15 Jalisco	BC	262.689	11.5	456.139	20.0	567.32	24.9	500.729	21.9	228.242	10.0	266.621	11.7
16 Durango	C	80.23	15.4	135.133	26.0	129.08	24.8	85.781	16.5	51.742	9.9	38.703	7.4
17 Campeche	C	61.545	20.5	89.787	29.9	46.294	15.4	40.657	13.6	29.472	9.8	32.112	10.7
18 México	AC	721.137	13.2	1555.77	28.4	1431.439	26.1	945.071	17.2	515.142	9.4	314.399	5.7
19 Guanajuato	C	217.346	12.4	445.046	25.5	437.405	25.0	332.499	19.0	159.435	9.1	154.58	8.9
20 San Luis Potosí	C	194.969	20.5	221.83	23.4	167.404	17.6	127.922	13.5	86.02	9.1	150.682	15.9
21 Michoacán	C	273.687	18.2	325.124	21.7	361.27	24.1	245.233	16.3	127.939	8.5	167.658	11.2
22 Yucatán	C	223.569	29.8	217.563	29.0	121.154	16.1	73.335	9.8	60.553	8.1	54.368	7.2
23 Nayarit	C	58.887	15.2	98.361	25.4	90.237	23.3	62.778	16.2	31.185	8.1	45.437	11.7
24 Hidalgo	ABC	270.439	27.4	212.08	21.5	156.441	15.9	109.969	11.1	78.869	8.0	158.982	16.1
25 Veracruz	ABC	750.339	27.8	824.412	30.6	430.211	15.9	286.709	10.6	196.294	7.3	209.427	7.8
26 Morelos	C	78.661	14.5	143.424	26.5	142.189	26.3	85.482	15.8	36.244	6.7	54.908	10.2
27 Puebla	C	508.444	23.4	541.385	24.9	421.712	19.4	263.714	12.1	131.664	6.1	306.464	14.1
28 Zacatecas	C	75.195	18.9	97.514	24.5	80.892	20.3	43.782	11.0	23.985	6.0	76.996	19.3
29 Tlaxcala	C	65.224	16.7	111.712	28.7	88.872	22.8	61.882	15.9	22.244	5.7	39.945	10.2
30 Chiapas	C	604.446	38.8	365.345	23.4	139.264	8.9	114.452	7.3	75.975	4.9	259.281	16.6
31 Oaxaca	C	460.789	32.1	276.469	19.3	209.183	14.6	188.098	13.1	69.75	4.9	229.729	16.0
32 Guerrero	AC	315.428	27.5	273.787	23.8	205.244	17.9	154.865	13.5	51.225	4.5	147.566	12.9
Total		6525.144		9662.367		8773.966		6829.961		4271.229		3426.454	

Fuente: elaboración propia, con datos del INEGI 2004.

Entonces se concluye que se cumple con los supuestos de que la zona A percibe mayores ingresos y estos estados son: Baja California, Baja California Sur y el D.F., un caso a estudiar es el de Nuevo León que comprende dos zonas B y C, pero en la tabla anterior ocupa la segunda posición en ingresos comparado con los demás estados, esto a su alto nivel de productividad (ver cuadro PIB per capita).

Ahora analicemos el cuadro anterior en términos de productividad. Relacionar cuadro 16 de rango de salarios con la cuadro 15 de productividad. En la tabla de productividad destacan tres estados Campeche, Quintana Roo y Coahuila que ocupan las posiciones del tercero al sexto y estos se encuentran clasificados como zona C, ahora, si decimos que la determinación de los salarios esta basada en la productividad, dichos estados no debe sufrir cambios en sus posiciones, pero esto no sucede así, ya que las dos Baja Californias

que son menos productivas que los estados anteriores, que ocupan los primeros lugares del cuadro 16, lo que demuestra que no se cumple con este postulado.

Cuadro 17
Ingresos en rangos de salarios mínimos de la población ocupada y entidad federativa
Ordenado de 0 a 1 salario mínimo. Orden ascendente
(Miles de Personas)

Entidad Federativa 2004	Zonas Geográficas	Mínimo, 0 a 1 salario mínimo		De 1 a 2 salarios mínimos		Más de 2 y hasta 3 salarios mínimos		Más de 3 y hasta 5 salarios mínimos		Más de 5 salarios mínimos		No percibe ingresos	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Total		6525.1		9662.367		8773.966		6829.961		4271.229		3426.454	
1 Chiapas	C	604.45	38.8	365.345	23.4	139.264	8.9	114.452	7.3	75.975	4.9	259.281	16.6
2 Oaxaca	C	460.79	32.1	276.469	19.3	209.183	14.6	188.098	13.1	69.75	4.9	229.729	16.0
3 Yucatán	C	223.57	29.8	217.563	29.0	121.154	16.1	73.335	9.8	60.553	8.1	54.368	7.2
4 Veracruz	ABC	750.34	27.8	824.412	30.6	430.211	15.9	286.709	10.6	196.294	7.3	209.427	7.8
5 Guerrero	AC	315.43	27.5	273.787	23.8	205.244	17.9	154.865	13.5	51.225	4.5	147.566	12.9
6 Hidalgo	C	270.44	27.4	212.08	21.5	156.441	15.9	109.969	11.1	78.869	8.0	158.982	16.1
7 Puebla	C	508.44	23.4	541.385	24.9	421.712	19.4	263.714	12.1	131.664	6.1	306.464	14.1
8 Tabasco	C	169.41	21.1	226.587	28.2	129.407	16.1	117.299	14.6	84.307	10.5	76.797	9.6
9 San Luis Potosí	C	194.97	20.5	221.83	23.4	167.404	17.6	127.922	13.5	86.02	9.1	150.682	15.9
10 Campeche	C	61.545	20.5	89.787	29.9	46.294	15.4	40.657	13.6	29.472	9.8	32.112	10.7
11 Zacatecas	C	75.195	18.9	97.514	24.5	80.892	20.3	43.782	11.0	23.985	6.0	76.996	19.3
12 Michoacán	C	273.69	18.2	325.124	21.7	361.27	24.1	245.233	16.3	127.939	8.5	167.658	11.2
13 Tlaxcala	C	65.224	16.7	111.712	28.7	88.872	22.8	61.882	15.9	22.244	5.7	39.945	10.2
14 Durango	C	80.23	15.4	135.133	26.0	129.08	24.8	85.781	16.5	51.742	9.9	38.703	7.4
15 Nayarit	C	58.887	15.2	98.361	25.4	90.237	23.3	62.778	16.2	31.185	8.1	45.437	11.7
16 Sinaloa	C	175.12	14.8	303.866	25.6	276.097	23.3	169.989	14.3	145.869	12.3	116.218	9.8
17 Morelos	C	78.661	14.5	143.424	26.5	142.189	26.3	85.482	15.8	36.244	6.7	54.908	10.2
18 México	AC	721.14	13.2	1555.77	28.4	1431.439	26.1	945.071	17.2	515.142	9.4	314.399	5.7
19 Guanajuato	C	217.35	12.4	445.046	25.5	437.405	25.0	332.499	19.0	159.435	9.1	154.58	8.9
20 Querétaro	C	74.513	12.4	110.05	18.3	164.729	27.4	130.111	21.7	74.33	12.4	46.685	7.8
21 Tamaulipas	ABC	140.98	11.7	320.566	26.5	304.14	25.2	225.559	18.7	156.438	13.0	59.999	5.0
22 Sonora	ABC	106.95	11.6	254.372	27.6	209.574	22.7	176.697	19.2	132.939	14.4	41.317	4.5
23 Jalisco	BC	262.69	11.5	456.139	20.0	567.32	24.9	500.729	21.9	228.242	10.0	266.621	11.7
24 Quintana Roo	C	48.885	10.7	88.172	19.3	104.349	22.8	112.978	24.7	74.617	16.3	28.762	6.3
25 Colima	C	27.08	10.4	59.707	22.9	61.103	23.4	59.797	22.9	32.326	12.4	20.592	7.9
26 Aguascalientes	C	32.796	9.9	76.621	23.2	91.943	27.9	74.18	22.5	35.585	10.8	18.874	5.7
27 Distrito Federal	A	246.62	7.2	911.753	26.5	848.27	24.7	704.551	20.5	594.578	17.3	132.263	3.8
28 Nuevo León	BC	108.98	7.0	236.679	15.2	425.509	27.4	448.246	28.8	272.311	17.5	62.499	4.0
29 Coahuila	C	57.216	6.3	186.907	20.6	278.261	30.6	199.423	21.9	150.312	16.5	37.358	4.1
30 Baja California Sur	A	12.599	6.3	43.492	21.7	48.097	24.0	52.255	26.0	33.666	16.8	10.638	5.3
31 Chihuahua	AC	73.314	6.2	300.495	25.5	318.915	27.0	252.994	21.4	187.134	15.9	47.01	4.0
32 Baja California	A	27.655	2.3	152.219	12.8	287.961	24.2	382.924	32.1	320.837	26.9	19.584	1.6
totales		6525.1		9662.367		8773.966		6829.961		4271.229		3426.454	

Fuente: elaboración propia, con datos del INEGI 2004.

En el cuadro anterior se observa que los estados que se encuentran en zonas C y se cumpliría con los postulados para su determinación y por consiguiente las zonas A reciben mayores salarios por que son más productivos que las zonas B y C en la mayoría de los casos.

3.2.2.7 Comparación del sistema de áreas geográficas del salario mínimo vs a la asignación de áreas geográficas a través del mercado.

Para finalizar con esta sección, podemos afirmar que la determinación de las zonas salariales es relevante para el caso de aquellos estados como en el D.F. el cuál cumple con todas las expectativas requeridas (nivel de estudios, productividad y estrato salarial).

Pero se presenta ineficiencia en la asignación para ciertos estados, podemos hacer mención del caso de Quintana Roo y otros estados que son zona C, ya que al momento de determinar la productividad por individuo, estos estados son más productivos que algunos estados que clasifican como zona A, tal es el caso de las Baja Californias y algunos estados heterogéneos como el caso de Chihuahua que comprende las zonas AC. Entonces se viola el supuesto de productividad.

La violación del supuesto de productividad esta basado en que los estados que son más productivos deberían ser zonas A, pero esto no se cumple al pie de la letra, ya que hay estados que son zona A y que son menos productivos en comparación con aquellos que se clasifican como zona C.

De lo anterior se puede deducir en una pequeña frase, los salarios más altos no implican niveles de vida mejores para cierto estado, si no costos de vida más alto, por lo cuál los empleadores mantienen la política de minimizar los costos de los factores, despojando al trabajador del fruto de su trabajo.

Otra conclusión que se puede mencionar es que los salarios para ciertos estados no son igual a la productividad, sino es inferior y esto se puede demostrar empíricamente con la ayuda del cuadro 15 y el cuadro 16. Quintana Roo es zona C, las Baja Californias son zonas A. El estado de Quintana Roo es más productivo que las Baja Californias pero al momento de ser visto en términos de montos salariales nos damos cuenta que Baja California recibe salarios superiores a los de Quintana Roo, de aquí la conclusión de que los salarios no pagan productividad, ya que los salarios de Quintana Roo deberían ser superiores a los de Baja California, ya que el salario de mercado paga productividad.

3.3 ANÁLISIS COMPARATIVO DEL COMPORTAMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO EN TÉRMINOS DE PODER ADQUISITIVO.

Para analizar que los salarios altos en el sector terciario pueden ser a consecuencia de que este solo sea por motivos de actualización del salario mínimo y debido a que las personas que están en dicho sector determinarían su salario de acuerdo a su nivel de bienestar, es necesario observar el comportamiento que ha tenido la variable de salarios mínimos desde 1980 al 2004 y se dará cuenta el lector que los salarios han ido perdiendo el poder adquisitivo en el transcurso de tiempo como se muestra en la siguiente tabla.

Cuadro 18
Poder adquisitivo de los salarios

Año	Salario mínimo general	
	Nominal (Nuevos Pesos)	Real ¹
1980	0.141	119.2861648
1985	1.108	81.2731664
1990	10.787	58.80871176
1991	12.084	55.50473417
1992	12.084	49.92674257
1993	13.06	50.22178775
1994	13.97	49.69423599
1995	18.43	41.88427927
1996	24.3	43.00368363
1997	24.3	37.93493787
1998	31.91	41.22129527
1999	31.91	37.36379397
2000	35.12	37.58622532
2001	37.57	38.6120911
2002	39.74	38.23764301
2003	41.53	38.3365642
2004	43.297	39.17606927

¹ Datos deflactados con el INPC de familias con ingresos de hasta 1 salario mínimo, base segunda quincena de junio de 2002 =100. Para el 2004 corresponden al mes de Julio.

Fuente: elaboración propia base INEGI datos 2004

Los datos del cuadro anterior pueden prestarse a confusión, los datos de la primera columna desde el 80 al 2004 están expresados en Nuevos Pesos. Para evitar el cambio de viejos a nuevos pesos. (Ver anexo 2)

Si se utiliza 1980 como base, para determinar la pérdida del poder adquisitivo en el 2004 se obtendría lo siguiente:

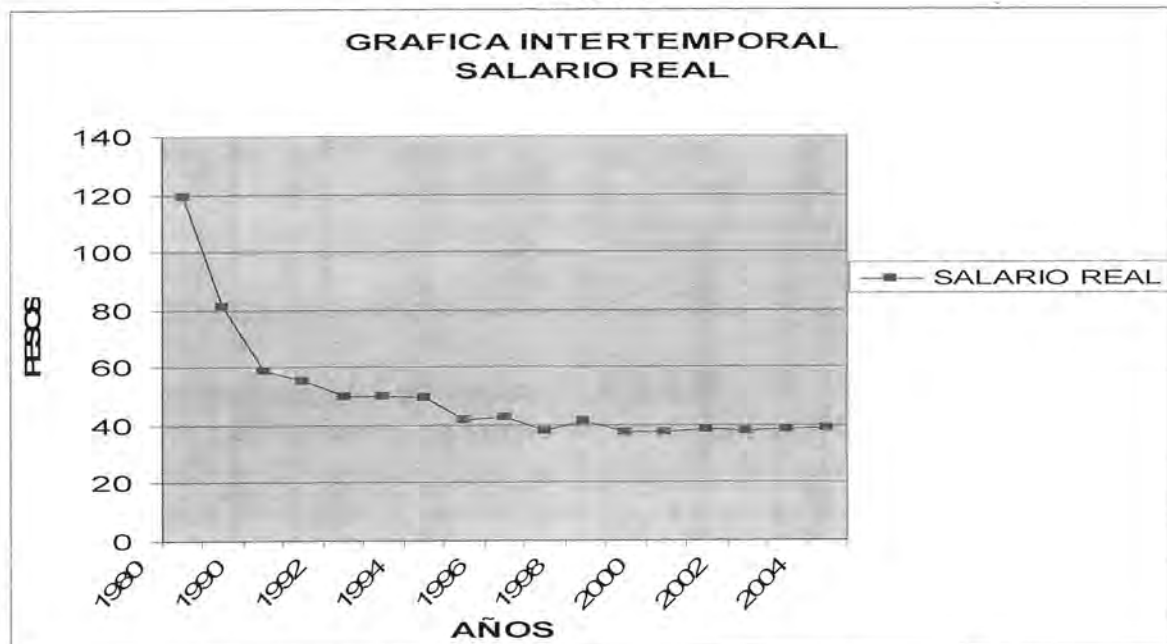
El salario real de 1980 era igual 119.28 y el salario real para 2004 es de 39.17 por consiguiente con el salario mínimo real que percibimos en el 2004 solo podemos consumir un 32% de los bienes que se consumían en 1980 es decir se a perdido un 67.32% si se manejara en porcentajes.

Utilizando el logaritmo natural, se puede calcular la tasa promedio anual de perdida de poder adquisitivo. Para este estudio resulto una tasa de 4.63%, lo que significa que en promedio ésta fue la pérdida anual de poder adquisitivo de 1980-2004.

Para obtener un salario igual al de 1980 deberíamos aumentar nuestro salario actual en un 312.5% en términos reales, si se determina este salario de acuerdo a esta base estadística obtendríamos que el salario mínimo equivalente al salario real de 1980 sería igual a 135.30. Con esta base estaríamos afirmando que las personas que reciben más de un salario, solamente es una actualización del salario mínimo pero no estaría determinando que este salario fue igual a la productividad, pero se estaría demostrando que los salarios están depreciados y por consiguientes están por debajo del de mercado.

En la gráfica 5 se puede observar el comportamiento que han tenido los salarios en términos reales y nominales.

Gráfica 5



En la gráfica anterior se usó datos deflactados con el INPC de familias con ingresos de hasta 1 salario mínimo, base segunda quincena de junio de 2002=100. Para el 2004 corresponden al mes de Julio.

Fuente: elaboración propia base INEGI datos 2004

En la gráfica 5 se observa claramente que el salario mínimo ha perdido poder adquisitivo en términos reales y que este se ha reflejado en los incrementos salariales nominales, que se ha establecido en los diferentes años desde 1980 a 2004, pero estas compensaciones no han sido suficientes para amortizar los salarios reales.

El salario nominal percibido no refleja los ingresos reales. En periodos inflacionistas el valor real de los salarios puede disminuir aunque su valor nominal se incremente, debido a que el coste de la vida aumenta más deprisa que los ingresos monetarios. Las retenciones salariales para pagar los impuestos sobre la renta, los pagos a la Seguridad

Social, las pensiones, las cuotas a los sindicatos y las primas de seguros, reducen los ingresos reales de los trabajadores.

En el salario mencionado con anterioridad (\$ 135.30), en el cuál se menciona que se habría que hacer un incremento de 312.5% en los salarios mínimos vigentes para obtener un salario mínimo igual al de 1980, pero no hay que olvidar que los salarios mínimos de 1980 compraban una canasta básica subsidiada por el gobierno, en donde la mayoría de los productos no se presentaban en valores reales y por consiguiente la canasta básica en la actualidad contempla productos que en el transcurso de 1980 a el 2004 han perdido protección del gobierno, es decir, no están subsidiados, además que los productos se enfrentan a cambios en los precios debidos a la escasez de los bienes. Por lo tanto el incremento en el monto de los salarios mínimos puede ser superior, debido a la liberación de precios de algunos productos subsidiados; entonces el salario mínimo debe ser capaz de satisfacer las necesidades básicas, es decir, poder comprar como mínimo una canasta básica. La Constitución Mexicana en su artículo 123, menciona que el salario mínimo tiene que ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores. Dado esto es necesario realizar el análisis del comportamiento de los salarios referente a la canasta básica, la cuál representa el salario de subsistencia.

3.4 ANÁLISIS DE LA CANASTA BÁSICA Y LOS SALARIOS MÍNIMOS

Para realizar las siguientes estimaciones se tomaron como referencia a una familia integrada por cinco personas. Sin perder de vista, claro está, el referente constitucional que en su artículo 123 nos dice que el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades "...normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural".

La Universidad Obrera de México, realiza el cálculo de dos Canastas Básicas desde la devaluación de diciembre de 1994 a la fecha, y estas son:

I.- La Canasta Básica Indispensable (CBI), que incluye productos de consumo mínimo indispensable como alimentos y servicios. Ésta no incluye satisfactores básicos como vivienda, salud, educación, vestido, calzado y cultura. La CBI se utiliza para calcular la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo.

II.- La Canasta Básica Nutricional (CBN), que incluye veintisiete productos alimenticios. Con esta canasta se calcula la capacidad que tiene el salario mínimo para adquirir los satisfactores nutricionales básicos, para una familia integrada por cinco personas. Para la estimación se toma como base los parámetros nutricionales contruidos por el INEGI, a partir de las recomendaciones de organismos internacionales especializados en la materia como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización para la

Agricultura y la Alimentación (FAO) y la Universidad de Naciones Unidas (UNU). (Laura Juárez Sánchez, Poder adquisitivo del salario y dependencia alimentaria en México)

Finalmente, se toma como referencia a la Canasta Básica sugerida en la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, que en su artículo 123 nos dice que el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades "normales de un jefe de familia en el orden material social y cultural" (IFE, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1994).

Canasta Básica Indispensable (CBI) o Canasta Obrera Indispensable (COI)

De México (UNAM) y de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Quienes desde los años setenta dan seguimiento a la evolución de precios de los productos que integran la llamada canasta obrera indispensable (COI).

El Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) de la Facultad de Economía de la UNAM considera para dicha canasta 27 alimentos, tres productos para el aseo personal y del hogar; transporte, y energía eléctrica y gas doméstico para una familia de cinco personas: dos adultos, un joven y dos niños. En esta clasificación no se incluye renta de vivienda ni gastos en educación, salud vestido, calzado y cultura.

De acuerdo con el más reciente informe del CAM, con el equivalente a un salario mínimo vigente en el año 2004 (alrededor de mil 300 pesos al mes) se puede comprar sólo 16.98 por ciento de dicha canasta, es decir, para que un trabajador compre el total de los productos y servicios referidos requiere un sueldo de entre seis y siete veces el salario mínimo, esto es, entre 8 mil 100 y 9 mil 400 pesos aproximadamente. Ese nivel de salario lo tiene sólo cerca de 21.1 por ciento de los trabajadores que cotizan al IMSS es decir: "De los 11.8 millones de trabajadores con empleo formal registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), sólo 21.1 por ciento percibe un nivel salarial que le permite adquirir los productos y servicios mínimos indispensables para una familia de cinco personas. Esto coincide con el informe realizado por la CNSM.

La CNSM detalla en su informe de la dirección técnica 2004 que actualmente cotizan al IMSS 11.8 millones de trabajadores; en esta clasificación no se incluye a cerca de medio millón de empleados al servicio del instituto. Del total, 1.5 millones reciben cada mes entre cinco y 10 veces el equivalente al salario mínimo, esto es, en el rango comprendido entre 6 mil y 13 mil 500 pesos aproximadamente. Aquellos que reciben más de 10 y 15 veces el salario mínimo (de 13 mil 500 a 20 mil 300 pesos) son 447 mil, y el resto, cerca de medio millón de trabajadores, perciben mensualmente más de 20 mil pesos. Cabe precisar que el grupo de más de cinco veces el salario mínimo en adelante se integra por 2.5 millones de trabajadores, 21.1 por ciento de los asegurados en referencia.

Por su parte, el CAM agrega que ante el aumento de precios de los productos y servicios de consumo generalizado, 13.8 millones de personas ocupadas han debido incrementar a más de 48 horas su jornada de trabajo semanal destinada a solventar sus necesidades básicas.

Canasta Básica Nutricional (CBN)

De acuerdo con la Canasta Básica Nutricional (CBN), estimada por la Universidad Obrera de México, el salario mínimo no puede satisfacer la necesidad de calorías y proteínas para la nutrición de una familia urbana de cinco personas: de la devaluación de diciembre de 1994 a mayo del 2000, el salario sólo ha podido cubrir en promedio 2,200 calorías y 70 gramos de proteínas, reportando un déficit nutricional familiar de 8,662 calorías y 274 gramos de proteínas.

Si suponemos que un salario mínimo fuera utilizado en la compra de un solo comestible de la CBN, tomando como referencia diciembre de 1994 y mayo del 2000, éste sólo podría comprar las siguientes cantidades:

Cuadro 19
Comparación de salarios en términos de poder de compra.

	Dic 1994	May 2000
Salario diario	\$15.27	\$37.90
Harina (kg)	9	4.4
Tortilla (kg)	20.5	10
Pan (pieza)	101.8	56.5
Huevo (kg)	4.8	3.1
Sal (kg)	17.7	11.5
Galletas (kg)	3	2
Leche (lt)	8.4	5.9
Frijol (kg)	4.5	3.16
Arroz (kg)	4.7	3.95

Fuente: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM). 2004

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) señala que 53.1% de los mexicanos consume calorías por debajo de los estándares recomendados por la Organización Mundial de la Salud (OMS). La Secretaría de Salud (SS) admite que la desnutrición en México es un grave problema de salud pública que afecta a 24 millones de personas.

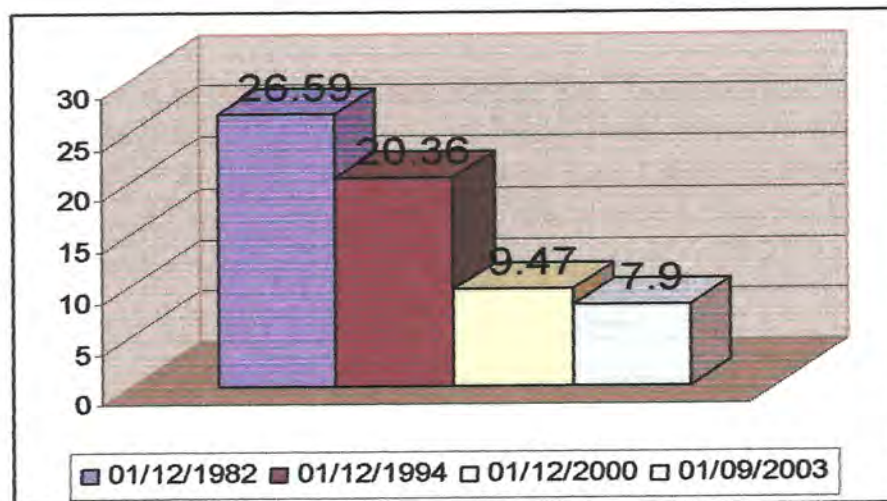
Efectivamente, el incremento de los precios de los alimentos y la pérdida del poder adquisitivo de los salarios han ocasionado que productos de primera importancia

nutricional como leche, frutas, pescado y carne, queden fuera del consumo familiar, realizando adecuaciones a los hábitos alimenticios, al aumentar el consumo de tortilla, chile, frijoles, huevo, algunas carnes frías, verduras, retazo de pollo y vísceras que también observan constantes aumentos.

Veamos el caso de la tortilla, que es de gran importancia en los hábitos alimenticios y en la nutrición Mexicana. Entre diciembre de 1994 y mayo del 2000, el poder adquisitivo del salario mínimo de este bien pasó de la posibilidad de acceder a 20.36 kilos a 10.07 kilos, suponiendo que un salario mínimo fuera utilizado sólo para comprar este bien. En este período el precio de este alimento se ha incrementado más del 401.57% y el salario mínimo sólo 96.57%. El salario ha perdido el 50.52% de este producto.

El 1º. de diciembre de 1982, con el salario mínimo diario de \$0.31 se podía comprar 26.59 Kg de tortillas, mientras que para el 1º. de septiembre del 2003, con un salario mínimo se podía comprar únicamente 7.90 kg. esto es la tercera parte de lo que adquiría en 1982.

Gráfica 6
Pérdida del poder adquisitivo en términos de tortilla



Fuente: elaboración propia. Con datos del CAM.

La desaparición del estado de bienestar, que concebía a la administración del Gobierno como responsable de garantizar a la población un salario mínimo remunerador (suficiente para satisfacer alimentación, salud, vivienda, seguridad social e, incluso, cultura de una familia), de prestar servicios básicos (educación, vivienda, salud, cultura, etc.), seguridad social, seguridad alimentaria, etc., ha dado paso al estado asistencialista, que disminuye esos derechos y focaliza el cada vez menor presupuesto a la "atención" de la población en extrema pobreza.

Cuadro 20
Comportamiento de la canasta básica y los salario mínimos 2002-2004

Año	Salario mínimo (zona A)	Precio de la canasta básica (diaria)	Porcentaje de la compra de la canasta básica por salario mínimo (diarios)	Numero de salarios mínimos para acceder a la canasta básica (diaria)	Horas de trabajo diarias para acceder a la canasta básica
2002	42.15	209.6	20.10%	4.97	40.16 horas
2003	43.65	237.62	18.36 %	5.44	43.55 horas
2004	45.24	273.09	16.56 %	6	48.29 horas
2005	46.80				

Fuente: elaboración propia. Con datos del CAM.

En el cuadro anterior se detalla que para acceder a la COI en el año 2002 un trabajador y su familia deben ganar al menos 5 salarios mínimos vigentes en la Zona A, que es de 42.15 pesos. "Para el 15 de agosto del 2002, con un salario mínimo diario y un precio de 209.6 pesos diarios de la COI, únicamente se puede adquirir 20.1% de esta canasta", destaca el presente estudio.

Se añade también que para acceder a la COI de 2002 el trabajador y su familia tienen que sumar jornadas laborales de 40.16 horas, por lo que muchas veces el empleado u obrero debe tener más de un trabajo o incorporar a más personas de su hogar para obtener el mínimo ingreso que permita tener acceso a la canasta básica.

En el reporte de investigación del Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional titulado "salario Mínimo y Canasta Básica en el Gobierno de Fox" realizado por los profesores Luis Lozano y Javier Lozano Tovar, destacan que para el 1° de septiembre de 2003 con un salario diario de 43.65 y un precio de 237.62 diarios de la canasta básica sólo se puede comprar el 18.37 por ciento de ésta.

Del 1° de diciembre de 1982 al 1° de septiembre de 2003, el precio de la canasta básica ha acumulado un incremento del 76651.61 por ciento, mientras que el salario mínimo ha tenido un crecimiento acumulado sólo del 15051.72 por ciento. Lo anterior significa que el precio de la canasta básica ha aumentado más del 400 por ciento que el salario mínimo. (Reporte de Investigación No. 63, Diciembre de 2003)

Lozano agregó que el pago mínimo que por ley deben recibir los trabajadores carece prácticamente de poder adquisitivo, con base en los mínimos de 2004, un salario de 45.24 pesos diarios (zona A) es insuficiente para comprar los bienes y servicios indispensables para una familia, en vista de que éstos reportan un costo aproximado de 273.09 pesos diarios.

Pese al incremento otorgado, el salario mínimo vigente en el 2005 de 46,80 pesos diarios (zona A) tampoco alcanza para cubrir dicho valor, por lo que se requiere una trayectoria de crecimiento sostenido para revestir ese comportamiento." (Cadena, 2005)

Conforme a la lógica del gobierno, los empresarios y representantes de los trabajadores, el aumento que se presentó de los mínimos de 3.1 a 3.3 por ciento, es decir de \$1.35 diarios para el 2004, con lo cual el salario mínimo del Distrito Federal pasó de 43.65 a 45 pesos, cantidad que no mejora las condiciones de vida de los trabajadores, según investigadores de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional. Del 16 de diciembre de 1987 al 1º. de septiembre del 2003 la pérdida acumulada del poder adquisitivo del salario mínimo representa 80.5 por ciento (Reporte de Investigación No. 63, Diciembre de 2003)

Los datos anteriores muestran cuán lejos se halla México de las recomendaciones del Banco Mundial, las cuáles señalan que cada trabajador debería estar en condiciones de adquirir tres canastas básicas *per capita* como mínimo. Todo parece indicar que de seguir esta tendencia los salarios de los mexicanos seguirán siendo de los más bajos de América Latina, como lo reconoció la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe de 1997. (OIT, América Latina y el Caribe. Panorama Laboral 1997)

El Estado tiene en sus manos uno de los mejores instrumentos para revertir el subconsumo y la desnutrición en México: el salario mínimo. Es necesario restituir el poder adquisitivo de los salarios mínimos. Un aumento significativo a los mínimos presionará hacia el alza el resto de las remuneraciones de los trabajadores y, por lo tanto, el consumo de alimentos. (Hoja obrera, No 36)

En este contexto de pobreza generalizada en el país, un mayor número de trabajadores se verán forzados a sobrevivir en la economía informal, a emplearse en las maquiladoras de exportación (que ofrecen trabajos mal pagados, riesgosos y sin un mínimo de derechos laborales), a realizar adecuaciones en la economía familiar y a engrosar las filas de los exiliados económicos que hoy se encuentran en los Estados Unidos. (Laura Juárez Sánchez, Poder adquisitivo del salario y dependencia alimentaria en México)

Del análisis de los estudios anteriores se puede decir que no existe una recuperación de salario, sino que el incremento de éste se basa en un uso más intensivo de la mano de obra.

Un dato aterrador es que en México se invierte sólo el 0.38% del Producto Interno Bruto en ciencia y tecnología y sigue a la baja; (Avilés 2004,). Si la inversión en tecnología de acuerdo a un esquema de salario de mercado crea multiplicadores en todas las actividades económicas e incrementa la productividad de los trabajadores, al no invertir en tecnología se obligaría a los trabajadores a aceptar salarios más bajos.

CAPÍTULO

4

El presente capítulo se encuentra dividido en dos secciones, en la primera sección se hace hincapié de cuáles son los determinantes de los salarios y además se realizan conclusiones en donde se concentra las ideas más importantes de los capítulos anteriores referentes al análisis de educación, productividad, poder adquisitivo y canasta básica; una vez expresadas estas conclusiones se tendrá una idea general de la realidad del salario mínimo en México.

Posterior a esto, en la segunda sección, se realizará una esquematización de las posibles formas en que se logra fijar el salario mínimo vía negociación; para esto se hará uso de la teoría de juegos, resultando para este estudio tres juegos.

Para llevar a cabo los juegos primeramente se da a conocer las posturas representativas de cada uno de los agentes, así como las estrategias que usaran al momento de la negociación. Cada juego tiene objetivos y reglas, para estos juegos no son la excepción, así que se determina el objetivo y los supuestos del juego.

El primer juego tiene como esencia, que los agentes que intervienen en la negociación poseen una probabilidad de éxito y fracaso al momento de dar a conocer su propuesta del salario mínimo; es decir puede ser aceptado o no. En el segundo juego es más complejo, debido a que no solo contempla la probabilidad de éxito y fracaso, sino que además se le agrega, la posibilidad que existan tres posibles escenarios al momento en de que un jugador de a conocer su propuesta del salario mínimo futuro con respecto al salario mínimo presente. Y entonces puede ocurrir que el salario futuro propuesto sea menor, igual o mayor al salario mínimo actual. En el último juego recapitulamos la escénica del salario de eficiencia y se aplicó en el juego. En este juego la fijación del salario se encuentra por arriba del salario de mercado, pero este salario atractivo, se encuentra condicionado por el empresario ya que solo y únicamente pagara dicho salario cuando la productividad del trabajador sea igual o mayor a la que el espera.

4.1 CONCLUSIONES MÁS IMPORTANTES DE LOS SALARIOS MÍNIMOS EN RELACIÓN A LOS ESTUDIOS DE LA PRODUCTIVIDAD, EDUCACIÓN, PODER ADQUISITIVO Y CANASTA BÁSICA.

El objetivo primordial del presente trabajo es demostrar la hipótesis de que el salario mínimo esta por debajo del de mercado. Para esto fue necesario conocer cuáles son los determinantes de los salarios (w), en el esquema de salario mínimo y en el de mercado; para este análisis ambos esquemas se basan en los mismos determinantes. Dentro de estas variables se encuentran dos que destacan y que son las más importantes dentro de la determinación de los salarios: la educación (e) y la productividad (p), $w = f(e, p)$. Después de la realización de todo el análisis de los esquemas de salarios, se llega a la conclusión de la existencia de una relación directa entre la educación y la productividad de los individuos.

Un factor determinante para la elección de un candidato para una vacante depende de la formación del individuo, es decir de la inversión realizada en capital humano, los empresarios se guían para esta elección principalmente por señales que obtienen de los documentos solicitados, los cuáles les proporcionan el nivel de estudio y la experiencia profesional de un candidato, las cuáles son señales de que tan productivo es este.

Otro determinante del monto de los salarios es la compensación salarial, la cuál se basa en hacer más atractivo un trabajo que pocos desearían realizar, dicha compensación salarial no significa que a los que se le pague, ganen más, la diferencia salarial entre un barrendero y un arquitecto es un ejemplo. Aunque se le pague la diferencia compensatoria salarial a un barrendero, este nunca obtendrá salarios iguales al de un arquitecto. Esta diferencia compensatoria no puede medirse en dos individuos que poseen diferentes niveles de calificación, si no por el contrario la diferencia compensatoria se puede observar cuando dos individuos contemplan la misma calificación, pero existen trabajos en los cuáles hay más riesgo y otros más monótonos, entonces para hacer más atractivos dichos puestos se realizan la compensación salarial.

El esfuerzo es otro factor que determina el monto salarial, este es no perceptible, si la selección de la fuerza laboral se basa en las señales que nos proporciona la educación. El esfuerzo es más afín con la determinación de los salarios basados en la productividad, esto quiere decir que la educación aunque sea una señal de productividad, no significa que los que tengan dicha formación sean más productivos que los que no los contengan. Finalmente el problema de esta variable es que no es observable a primera vista, si no, hasta que el momento en que la fuerza laboral desempeña su trabajo. Dicho determinante no es de relevancia para la determinación del monto del salario inicial ya que no es observable al momento de realizar una negociación de los salarios, es entonces, que la educación es la principal variable para una negociación de los salarios en los mercados laborales.

Ya se conoce que la educación es el determinante de los salarios, por la razón que es observable, mientras que las demás variables determinantes de los salarios no lo son.

La estructura de la clase laboral no es homogénea, lo que significa que la fuerza no se encuentra solo en una sola curva de oferta si no en varias; unas superiores a otras de acuerdo a su nivel de calificación. Sucede entonces que al fijar un salario mínimo habrá individuos que se encuentren por abajo y por arriba de este. Los individuos que se encuentran por arriba de este son los más cualificados y los que se encuentran por debajo de este son los menos cualificados. La política de salarios mínimos tiene como objetivo proteger a la clase no cualificada, ya que las personas cualificadas no se ven afectadas por dicho esquema.

Durante este estudio se analizaron dos posturas de salarios mínimos, un salario mínimo relevante y otro que no lo es, el salario mínimo relevante ($W_{\min R}$) se caracteriza por encontrarse por arriba del de mercado (W_e) es decir $W_{\min R} > W_e$. Dentro de esta postura los beneficiados son los trabajadores, ya que independientemente del nivel de calificación recibirían salarios mayores a los de su productividad. Esto al ser relacionado con la educación, demuestra que en el caso de México, en el cuál aproximadamente el 70% de la población posee un nivel básico de educación, estarían protegidos por dicho esquema de salarios mínimos. Por otra parte los empresarios al pagar mayores salarios, exigen el pago del costo que les implica la mano de obra. Por dicho incremento salarial, ellos demandan un mayor nivel de productividad por parte de los trabajadores para todos los sectores económicos, debido a que el salario mínimo no admite la diferencia de los montos salariales entre los sectores. Un problema de la determinación de los salarios mínimos, es la división en zonas salariales, esto a consecuencia de que no existe ningún estado que presente una estructura homogénea.

Por otra parte, las empresas al pagar salarios superiores al del mercado, prefirieran a los trabajadores más cualificados, para esto las empresas utilizan a la educación y la experiencia laboral como una herramienta de selección de la mano de obra, estos dos instrumentos les permitirá obtener el mayor beneficio de la selección de mano de obra.

En contraparte se encuentra el salario mínimo no relevante ($W_{\min NR}$), este se da cuando el salario de mercado es superior en monto a dicho salario mínimo, es decir $W_e > W_{\min NR}$. Este caso se considera irrelevante debido a que nadie estaría dispuesto a trabajar por dicho salario, debido a que existe un salario superior "el de mercado", el cuál es igual a la productividad, otra cuestión de la irrelevancia de dicho esquema se basa en la idea de que las personas empiezan negociando un salario, el cuál como mínimo cubra sus necesidades de subsistencia. Un salario bajo dicho esquema implicaría una pérdida en el poder adquisitivo de las personas que lo acepten y los obligaría a que recurran al autoconsumo o préstamos.

En este estudio se llegó a la conclusión de que el salario mínimo se encuentra por debajo del de mercado. Se llegó a esta conclusión, a través, del estudio de salarios determinado de forma empírica, en el cual el análisis partió de un estudio basado en la división en sectores económicos y el otro en zonas salariales.

De los estudios anteriores se pueden plantear las siguientes conclusiones:

“La educación es determinante de los salarios y señal de productividad”, lo que implica entonces que en el estudio de los salarios por sectores, se mencionara el supuesto de que en el sector terciario se encuentra la población más capacitada, debido a que dicho sector es más exigente al momento de seleccionar su mano de obra y que la actividad que se realiza en dicho sector requiere un alto nivel de capacitación, ya que este contempla servicios financieros, bancarios y especializados entre otros. Por consiguiente, si la educación determina los salarios, dicho sector recibirá los salarios más altos. En el análisis que se realizó de los salarios en los sectores económicos, se concluyó que dentro de la economía nacional el sector primario es casi insipiente y que en el transcurso de los años en el periodo de 1990 a 2002 ha perdido el 50% de su participación en el PIB, esto debido a la migración a otros sectores económicos y que dicho sector no es productivo, por lo tanto recibe salarios bajos. La estructura del sector primario en términos de educación, refleja que casi en la totalidad de su población presenta un nivel de estudio básico y es incipiente en nivel medio superior y superior, lo que de acuerdo al supuesto de que la educación es determinante de los salarios se cumple. El sector secundario tiene una composición de educación en la cuál sigue dominando la participación de la población con nivel de estudio básico, pero en contraste con el sector terciario dicho sector presenta una participación mayor de la educación con niveles de educación media y superior, lo que implica que dicho sector perciba tasas salariales superiores al del sector primario. Por último se encuentra el sector terciario que domina la economía con un 64.4% de participación en el PIB y este presenta el mayor porcentaje de la población económicamente activa en dicho sector, debido a los salarios más altos. La estructura de la población educada en el sector terciario es la más cualificada, dado que en este sector se encuentra la mayor parte de la población con educación media superior y superior además de una minoría con nivel básico.

“La determinación de las zonas salariales por parte de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM), es ineficiente debido a que se viola el supuesto de productividad”. Se determinó que el salario es igual a la productividad por consiguiente los estados que contengan la zona A deben ser más productivos que las zonas B y C; los salarios por parte de la zona A deben cumplir con el supuesto de productividad por consiguiente deben ser mayores a los de las zonas B y C teóricamente. Al conocer los niveles de productividad de los estados con base en el indicador PIB per cápita se demostró que existen estados que se contemplan en la zona C por mencionar Quintana Roo como un ejemplo, y que estos poseen

un mayor nivel de PIB per cápita comparada con los estados de la zona A, lo que implica que son más productivas que estas otras zonas. Pero al momento de conocer los rangos salariales de los estados que contemplan las zonas A, B y C, se demuestra que las zonas A realmente reciben los salarios más altos, lo que implica que los estados que contemplan zona C se le determine salarios más bajos, lo que viola el supuesto de productividad. Teóricamente los estados más productivos, recibirían los salarios más altos y por consiguiente el estado de Quintana Roo que se menciona como un ejemplo de los estados más productivos, de acuerdo al esquema anterior debería ser zona A y es de aquí donde se determina que la asignación de las zonas salariales no es la correcta, dado esto es ineficiente partiendo del supuesto de productividad.

“La no relevancia de los salarios mínimos por sectores y por estados”. Esta conclusión se basa en los resultados obtenidos de los estudios por sectores, en el cuál se demuestra que en el sector primario, el 58% recibe menos de un salario mínimo, lo que nos llevaría a pensar inicialmente que en dicho sector el salario mínimo es relevante, pero debemos recordar que la participación de dicho sector era de un 4% para el 2002 y presenta una tendencia decreciente en términos de participación sobre el PIB desde 1990, ya que para dicho año contemplaba el 8%. Por consiguiente se demuestra que una mínima parte de la población se encuentra en dicho sector, pero además dicho sector esta caracterizado por el autoconsumo y por consiguiente una parte de la PEA en dicho sector no es asalariada y dado esto el salario no es determinante de sus ingresos si no de la cantidad de producción y venta de bienes que realiza. Otra idea que se debe considerar es la estructura de las familias en el sector primario, en el cuál los hijos son trabajadores pero no reciben ingresos, entonces se demuestra en el cuadro 7 que el 34% de la población no recibe ingresos, por consiguiente si se omite este porcentaje de la población que no recibe ingresos, dado que no negocian un salario mínimo, se determina el siguiente cuadro.

Cuadro 21
Composición del salario para el sector primario

Entidad federativa ¹	Población ocupada	Porcentaje de la población ²	Un salario mínimo	Porcentaje de la población ³
sector primario	3,525,200	37	0.0015	63

¹ por sexo y sector de actividad

² que recibe menos de un salario mínimo

³ que recibe más de un salario mínimo

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI censo poblacional 2000

Entonces se llega a la conclusión que los que realmente reciben menos de un salario mínimo son 37% de acuerdo a la tabla anterior y que el porcentaje que recibe más de un salario mínimo es un 63%. La noción del salario mínimo relevante para una economía es que dicho

salario mínimo se encuentre por arriba del de mercado y que el objetivo primordial de dicho salario mínimo, es proteger a la población no cualificada. Se demostró que la mayor de la población con nivel de educación básica se encuentra en el sector primario y por consiguiente está sería la población menos cualificada en la economía Mexicana, dado esto, un salario mínimo relevante protegería a esta clase laboral; pero se demuestra además que el 63% de su población en dicho sector recibe más de un salario mínimo y por consiguiente dicha población no tiene nociones de negociar un salario mínimo, de aquí se llega a la conclusión, que si la población recibe más de un salario mínimo, dicho salario toma un carácter de irrelevancia debido al ingreso superior que se recibe en la actualidad. Este no es el único sector que presenta dicho esquema, ya que el sector secundario y terciario de su PEA el 89 y el 84% reciben salarios superiores al mínimo respectivamente, entonces se demuestra la irrelevancia del salario mínimo en dichos sectores; hay que decir también que el resto de la población que recibe menos de un salario mínimo no trabaja en términos de días laborales (8 horas), sino que trabajan en términos de horas y es esta la razón de que existan individuos que ganen menos de un salario mínimo, ya que de acuerdo a la LFT cualquier individuo que trabaja en términos de días laborales recibirían como por lo menos un salario mínimo, el cuál es en promedio 43 pesos diarios. Complementando la aseveración que se hizo en esa conclusión referente a la no relevancia de los salarios mínimos por sector, se determinaron los salarios medios. Los individuos que se encuentren en un sector determinado de la economía Mexicana, cuentan con características cuasi homogéneas en términos de educación, productividad y características físicas. Dado esta aseveración un salario medio nos dice, que los individuos que se encuentran en un determinado sector de la economía, pueden ganar dicho salario debido a que poseen características cuasi homogéneas. Para el sector primario se determinó un salario medio de 68.56 pesos, para este análisis no se tomó en cuenta a la población que no recibe ingresos; por esto se demuestra que el salario medio se encuentra por arriba del mínimo, pero no se afirma que el salario medio sea igual al salario de mercado, solamente se dice que en promedio la mayoría de la población que se encuentre en este sector gana o recibe un ingreso de 68.56 pesos, lo que demuestra que la aseveración anterior es correcta, al decir que no hay incentivos por parte de la población del sector primario para negociar un salario mínimo, lo mismo sucede para los sectores secundario y terciario a los que se les determinó un salario medio de 121.68 y 142.39 respectivamente.

"El salario mínimo presenta un bajo poder adquisitivo". Teóricamente la existencia de un salario de mercado implica que el salario sea igual a la productividad del individuo, y este no se ve afectado de ninguna forma por los factores económicos, dado que si se presenta una externalidad negativa, esté monto se ajustaría rápidamente manteniendo siempre el mismo poder adquisitivo, por consiguiente el salario de mercado no se ve afectado por la inflación y las políticas económicas. Esta conclusión nos da una base adicional para afirmar con seguridad que el salario mínimo esta por debajo del de mercado y presenta una postura de salario mínimo no relevante para la economía Mexicana, debido a que no esta indexado a la

inflación y por consiguiente ha presentado una tendencia a la baja en términos de poder adquisitivo. En el análisis del salario mínimo de los años de 1980 al 2004 se demostró lo anterior, pero además de esto se concluyó que para que el salario mínimo, posea el mismo poder adquisitivo que el de los 80's, dicho salario debe ser incrementado en 3.125 veces al monto actual.

Los trabajadores que reciben salarios iguales en montos a 3.12 salarios mínimos sólo están recibiendo una compensación por la pérdida de poder adquisitivo de los salarios mínimos, pero esto no implica que sea igual a un salario de mercado. Pero se conoce que los rangos salariales de 5 salarios mínimos y de acuerdo a las zonas salariales fijadas por la CNSM, los salarios no pagan productividad, por consiguiente el salario de mercado debe ser superior al incremento de 3.12 salarios mínimos, dado que esté salario no pierde poder adquisitivo.

"El esquema legal puede ser empleado como una herramienta que utilizan los empresarios para no pagar salarios altos". Como se analizó en este trabajo hay posturas que mencionan que la aseveración anterior es correcta; pero también se llegó a la conclusión de la ineficiencia e irrelevancia del salario mínimo. Por una parte se dice que el salario mínimo es irrelevante, debido a que la mayoría de la población recibe salarios superiores a este, pero el verdadero problema de la legislación, no se refiere a la irrelevancia, sino que la asignación de los salarios de la economía esta en términos de salarios mínimos. Entonces lo que sucede en realidad es que el empresario adopta la estrategia de dar la falsa noción a los trabajadores, al pagarles un salario superior al mínimo, haciéndole creer al trabajador que la determinación de dicho monto lo beneficia a él, pero esto en la realidad no sucede así, ya que se ha determinado un salario medio para el sector terciario, el cual domina la economía Mexicana, éste es de 142.39 pesos, pero el salario medio no es igual a un salario de mercado por consiguiente no paga la productividad y dado esto, en un salario de mercado se recibirían salarios superiores al ya antes determinado, provocando que los empresarios no solo se apropien de las partes de las ganancias que les corresponden, si no que incluso se apropian de parte de las utilidades del trabajador.

"El cambio en la estructura productiva ha generado bajos salarios". Desde el siglo XIX la razón de la producción industrial era equiparable, es decir por cada maquina se requería por lo menos un operador, que se hiciera cargo del manejo de esta maquinaria, con el paso del tiempo, la modernización tecnológica y científica han automatizado y mejorado muchos de los procesos productivos, por lo anterior se ha creado un desempleo estructural, el cual aumenta en proporción al aumento del avance tecnológico, muchos de los eventos actuales dejarían confusos a muchos de los futuristas de algunas décadas atrás, campos como la informática y la robótica crecen a pasos agigantados, ¿pero esto que tiene que ver con el tema?, la explicación es que la mano de obra no cualificada esta siendo desplazada en grandes proporciones por la automatización; si tomáramos un ejemplo: "el campo", hace algunos años era necesario que a la hora de levantar la cosecha se contratará a muchas

personas para realizar esta labor, hoy en día, muchas de estas personas han perdido su empleo, debido a que para hacer el mismo trabajo, hoy se emplean trilladoras las cuáles son mucha más baratas en costos y tiempos, lo anterior no permite que las personas obtengan ingresos iguales, dado que no son capaces de ajustarse al avance de la tecnología por sus bajos salarios.

Sumado ha esto, hay decir que el cambio en la estructura también se ha presentado en los sectores económicos, tal como es el caso del sector primario, en donde la participación en el PIB ha disminuido hasta un 4% para 2002, y debido ha esto la fuerza laboral de este sector se ha desplazado a los sectores restantes. Teóricamente un incremento en la oferta de trabajo, en este caso a consecuencia del desplazamiento de la fuerza laboral, provoca una disminución en el nivel de salarios en los sectores restantes. Los cambios en los gustos también tienen un efecto similar, tal es el caso de del aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, dado a que un salario mínimo por familia no es suficiente para satisfacer el costo de vida y al cambio en la estructura de la familia.

“El salario es un reflejo de la economía de un país” Un país en el cuál las políticas de desarrollo han fracasado, por factores no controlados adecuadamente, han permitido que se generen desequilibrios dentro de la economía de este país, generando incertidumbre, polarizando la distribución de la riqueza, originando el resquebrajamiento de la estructura del país en casos extremos.

“El salario mínimo es inferior al salario de subsistencia”. Se llegó a esta conclusión apoyado en los resultados obtenidos en la última parte del capítulo 3, en donde se hizo referencia de la relación existe entre la canasta básica y el salario mínimo. Se determinó que el salario mínimo no es capaz de cubrir con el costo de la canasta básica determinado por la CAM en este estudio y que solo el salario mínimo para el 2004, podía comprar el 16.56% de dicha canasta. Desde este punto de vista se observa que el salario mínimo es ineficiente y para que un mexicano pueda tener acceso a una canasta básica como las analizadas, en términos de horas laborales tendrían que trabajar 48 hrs. al día, pero como el día solo contempla 24hrs. es imposible obtenerla. Entonces la clase obrera puede hacer dos cosas, la primera es que incluya más personas de su familia en el mercado laboral, entonces el trabajador tendría que incluir a 5 o más personas de su familia que trabajen por un salario mínimo, la otra solución es que consiga más de un empleo o que incremente las horas de trabajo a más de 8 hrs. al día para esta solución a un contempla la opción 1 pero en menor proporción.

Debido a los resultados de los puntos anteriores se llegó a la conclusión de que el salario mínimo tiene un carácter de no relevante es decir, ésta por debajo del de mercado. Teóricamente se ha mencionado que la existencia del salario mínimo tiene como objetivo básico proteger a la clase laboral no cualificada y cubrir las necesidades básicas de los trabajadores, el salario mínimo que cumple con esta situación es un salario mínimo

relevante, el cuál se encuentra por arriba del de mercado y este es el que se debe fijar en el país para cumplir con los estatutos de la Constitución Mexicana, el cuál determina que el salario mínimo debe ser capaz de cubrir las necesidades de alimentación, salud y educación; el salario mínimo vigente para el 2004 no cumple con esto.

La fijación de los salarios mínimos esta determinada por la CNSM. La CNSM esta integrada por representantes de trabajadores, patrones y el estado. Si la determinación de los salarios mínimos ha sido demostrada ineficiente desde el punto de vista de los resultados obtenidos en éste análisis y por tanto el salario mínimo esta por debajo del de mercado. La ineficiencia esta determinada por las falsas expectativas del salario de mercado por parte de los integrantes de la CNSM. Se ha mencionado que los integrantes de la CNSM realizan estudios sobre el comportamiento de la economía Mexicana y asimismo de las variables que afectan el bienestar de los trabajadores. Una vez determinando estas variables y al reunirse los integrantes los de la CNSM cada año para la determinación de los salarios mínimos, toman en cuenta dichos estudios. Pero se ha demostrado que desde los años de 1980 la asignación de los salarios mínimos por parte de esta comisión ha atentado contra el bienestar de los trabajadores, permitiendo que el salario mínimo pierda poder adquisitivo. Desde 1980 hasta el 2004, la CNSM ha establecido un salario mínimo en la cuál la determinación fue de común acuerdo entre los 3 agentes representantes de la economía; 24 años han transcurrido en donde los salario mínimos se han visto afectados por la inflación y en consecuencia el salario mínimo ha disminuido hasta llegar 31% de lo que era el salario en 1980 por una asignación ineficiente, en las cuáles se han tratado de compensar esta pérdida a través de un aumento nominal de los salarios mínimos, pero esto no se a logrado. Para analizar esto con mayor detalle se hará uso de la teoría de juegos (Gibbons, 1992) en el cuál se representan tres jugadores que son los representantes de la CNSM, en donde se tratará de representar los por que de la ineficiencia de dicha asignación.

4.2 EJEMPLIFICACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS A TRAVÉS DE LA TEORÍA DE JUEGOS.

Esta negociación que realizan los agentes funciona de manera similar a la de una democracia donde la mayoría gana y esta decisión no se discute.

Ahora, una vez analizado lo anterior, podemos establecer las posturas de cada uno de los agentes, algo que es de gran importancia de recalcar, es que al principio de la negociación el gobierno presenta un papel neutral, es decir, no favorece a ninguno de los polos que para nuestro estudio estarán representados por los sindicatos de patrones y de trabajadores, los cuáles tienen como supuesto primordial un comportamiento opuesto.

Las posturas con las cuáles se presentarían cada uno de los agentes a negociar serían las siguientes:

Jugador 1: "El sindicato de Empresarios"

1. Son racionales.
2. Son maximizadores de beneficio.
3. La cantidad de mano de obra se determina de acuerdo a los montos actuales de salarios.
4. Este siempre presenta una postura de oferta de salarios menores.
5. Tiene libre movilidad de Inversión.
6. Esta dispuesto a pagar más de un salario mínimo, de acuerdo a la productividad.

Se partirá del supuesto primordial de que los patrones creen en la existencia de una relación directa de los costos en el factor trabajo (medido en pagos de salarios) y el costo total y del supuesto de que son maximizadores es decir:

$$\text{Max } \pi = P f(L) - wL$$

Donde

P = precio

f(L) = Cantidad producida en función del trabajo

w = salario

L = Cantidad de mano de obra.

Sí se utiliza las condiciones de primer orden, se obtiene la siguiente expresión, donde se desprende la demanda de trabajo.

$$P_{mg}L = w/P$$

De lo anterior se deduce lo siguiente: menores salarios mayores beneficios (postura maximizadora del Jugador 1).

Jugador 2: "Sindicato de trabajadores"

1. Son racionales.
2. Son maximizadores de utilidad
3. La cantidad de mano de obra se determina de acuerdo a los montos actuales de salarios.
4. Este siempre presenta una postura de salarios más altos, esto de acuerdo a su beneficio.

Se partirá del supuesto primordial de que los trabajadores exigen salarios más altos, esto por que se refleja en su nivel vida y con un aumento en la proporción del ingreso destinara más al ahorro e inversiones en capital humano especialmente en sus hijos. De lo anterior los trabajadores se enfrentan a la disyuntiva entre ocio y trabajo para la obtención de un salario, esto se expresa a continuación:

$$\text{Max } U(x_1, x_2)$$

Donde

X_1 = tiempo de ocio

X_2 = otro bien.

De lo anterior se deduce: mayores salarios mayores ingresos, los cuáles se traducen en mayor consumo o mayor ahorro (postura maximizadora del jugador 2)

Jugador 3: "El estado (Administrador de la economía)"

1. Tiene "n" número de políticas por cumplir.
2. Legisla un salario mínimo.
3. Mantener estable la inflación y otras variables, por que esto da certeza a los agentes.

Se parte del supuesto primordial de que el gobierno tiene como objetivo primordial cumplir sus políticas económicas e incentivar el desarrollo económico, político y social; apegado a la doctrina económica de las personas encargadas de la administración pública.

De lo anterior podemos deducir que cada uno de los agentes se presenta con un conjunto de posturas posibles, lo cuál determina que le gobierno no posee una postura neutral durante todo el juego, si no condicionada por los beneficios en recaudación que pueda obtener.

Objetivo del Juego:

El objetivo del juego es llegar a la determinación de un salario mínimo donde los jugadores se encuentren en la mejor postura y no posean los jugadores incentivos para moverse de ese punto.

Supuestos del juego:

1. Se debe cumplir el art. 123
 - ~ Debe existir un salario mínimo
 - ~ Con este se debe comprar una canasta básica.
2. El capital es más barato que el trabajo no cualificado
3. Se toma en cuenta la inflación esperada.
4. la información es asimétrica.

Estrategias de los Jugadores:

Jugador 1:

1. Cuando este jugador llega a la CNSM, llega con una postura de salarios bajos; este tiene nociones sobre el salario de mercado y el mínimo.
2. Va a negociar en términos de salario mínimo y no de mercado.
3. El conoce los determinantes de los salarios, que son: la educación, la productividad (habilidades), la experiencia laboral, la diferencia compensatoria y el esfuerzo; usara estos para determinar los salarios mínimos y al determinar este; dicho salario estará en función de las características antes mencionadas.
4. Conoce el nivel de educación de la mayoría de la población y por tanto sabe que la mayoría de la población es no cualificada, en el sector primario y secundario, de acuerdo a las características del punto anterior no estaría dispuesto a pagar salarios altos para estos sectores, el empresario conoce que la educación no es igual a la productividad y que existen otras variables que determinan el salario; sopesara la importancia de cada una de las características de los trabajadores para determinar sus salarios.
5. No conoce que tan productivos son los trabajadores, por lo cuál iniciaría pagando un salario mínimo, el cuál se ajustara de acuerdo a las habilidades de cada uno de los trabajadores.
6. Una de sus estrategias es investigar que tan productivos son los trabajadores, observando su desempeño en el trabajo, lo cuál le permite eliminar a aquellos trabajadores que sean ineficientes.
7. Esperara conocer los salarios de los demás agentes y que tanto están dispuestos a ceder del monto de salario que ellos presentan.
8. El salario mínimo solo afecta a las personas no calificadas, mientras se conoce su nivel de productividad. Pero no afecta de ninguna manera a las personas calificadas, ya que están siempre ganan salarios superiores al mínimo, por que las empresas los consideran más productivos que las no calificadas.

De lo anterior el empresario tiene tres opciones sobre la determinación del salario mínimo futuro ($W_{\min Fl}$), basado en la existencia del salario mínimo actual ($W_{\min}$), las cuáles son las siguientes:

- 1) $W_{\min Fl} > W_{\min}$
- 2) $W_{\min Fl} = W_{\min}$
- 3) $W_{\min Fl} < W_{\min}$

Del $S_1\{W_{\min Fl} > W_{\min}, W_{\min Fl} = W_{\min}, W_{\min Fl} < W_{\min}\}$, el jugador 1 siempre elige la estrategia 2, debido a que no puede utilizar la estrategia 3 donde el maximizaría, por que esta estrategia esta legislada en forma prohibitiva, ya que no se puede pagar menos de un salario mínimo. Como este jugador es racional, ordena sus estrategias y al no poder utilizar su estrategia dominante, tomara la siguiente a esta en el orden jerárquico.

A continuación, se mencionara por que el jugador 1 (empresarios), optarían por cada una de las estrategias de su conjunto.

Sí este jugador opta por la estrategia 1, esta se presentara solamente cuando los empresarios se vean compensados en forma equitativa por el producto del trabajo, además de poder contratar mano de obra más calificada (educada).

Sí se opta por la estrategia 2, será por que se buscara mantener el nivel de los costos en la producción y dar certeza a los consumidores finales del precio del producto final.

Sí opta por la estrategia 3, buscara minimizar sus costos en la producción y maximizar sus beneficios, esta es la estrategia dominante del jugador 1 en términos de costos.

Jugador 2:

1. Este jugador llega a la CNSM con una postura de salarios altos, este agente también posee expectativas del salario de mercado y adoptan una postura de salario mínimo relevante.
2. Tratan de mantener un nivel de consumo igual en el transcurso del tiempo. Es decir que el salario mínimo no pierda poder adquisitivo.
3. Vende la idea de que realizará un trabajo de calidad y por consiguiente es productivo.
4. Como los trabajadores saben que la mayoría de ellos tienen nivel de estudios bajos (como se demostró en el análisis realizado de educación por sectores y por zonas salariales, el estado que mayor población educada apenas tiene un 15% del total su población en nivel superior), están dispuestos a fijar un salario mínimo bajo con la expectativa de que la situación cambie en el futuro, cuando los empresarios se percaten de su nivel de productividad.

De lo anterior el trabajador negociara en salarios mínimos ($W_{\min}$), para poder determinar el salario mínimo futuro ($W_{\min F}$) y para esto cuenta con tres opciones:

- 1) $W_{\min F2} > W_{\min}$
- 2) $W_{\min F2} = W_{\min}$
- 3) $W_{\min F2} < W_{\min}$

Del $S_2 \{ W_{\min F2} > W_{\min}, W_{\min F2} = W_{\min}, W_{\min F2} < W_{\min} \}$, el trabajador siempre selecciona la estrategia 1, que le permitirá mantener su nivel de vida estable.

A continuación se presenta por que el jugador 2 (Trabajadores), elegiría cada una de las estrategias.

Sí el jugador 2 optara por la estrategia 1, dado que es maximizador, siempre prefiere condiciones mejores a las actuales y esta será su estrategia dominante, con esta podría mantener su nivel de vida y consumo, lo cuál implica un mayor bienestar para el trabajador y su familia.

Sí se elige la estrategia 2, la única razón por la cuál se presentaría tal situación, es cuando la economía se mantenga estable y no haya desequilibrios (efectos no inflacionarios).

Sí opta por la estrategia 3, solo sería en los casos en los cuáles se presentan situaciones adversas (crisis económicas), por lo tanto se busca minimizar la pérdida del empleo y se aceptan salarios inferiores al mínimo.

Jugador 3:

1. Este jugador posee un análisis exacto del salario de mercado.
2. Al iniciar la negociación, no tiene influencia de ninguno de los jugadores.
3. Se encarga de presentar una señal en el mercado de trabajo, el salario mínimo.

3.2.1 Primer juego (posibilidad de éxito o fracaso)

El juego en acción:

En la actualidad, la negociación del salario mínimo en México, por parte de sus tres agentes, toman como referencia al salario mínimo existente, para determinar los salarios mínimos futuros que regirán en la economía por un año.

Inicialmente el gobierno esta sujeto a una estructura legal, se ve obligado a determinar un salario mínimo y se lo da a conocer a los otros dos agentes (patrones y trabajadores), los cuáles se pondrán de acuerdo para determinar el salario mínimo futuro. En este juego existe una democracia donde, si la mayoría de los agentes se ponen de acuerdo en un monto de salario mínimo, este será el que se aplique.

Se sabe que el salario mínimo, en México esta legislado (Constitución Mexicana, art. 123) y por consecuencia, dentro de las estrategias de los empresarios, la estrategia 3 ($W_{\min F} < W_{\min}$) de este jugador es imposible que se realice, por consiguiente, el empresario solo podrá hacer uso de sus dos estrategias sobrantes: igualar el salario futuro al actual, o fijar un salario mínimo futuro superior al vigente.

Dado lo anterior, los sindicatos de trabajadores y patrones tratarán de determinar los salarios mínimos de la siguiente manera:

Los sindicatos de patrones, tratarán de minimizar la diferencia existente entre el salario actual y el salario futuro, tal como se muestra en la siguiente ecuación:

$$\text{Min} \mid W_{\min F} - W_{\min} \mid$$

En contra parte, los trabajadores tratarán de maximizar la diferencia existente entre el salario mínimo actual y el futuro, esto se muestra a continuación:

$$\text{Max} \mid W_{\min F} - W_{\min} \mid$$

Teóricamente el salario mínimo tiene dos posturas: el salario mínimo relevante y el no relevante, los cuáles ya se han estudiado y se conoce sus implicaciones, el salario mínimo que es afín con el salario legislado es el "salario mínimo relevante".

Conociendo lo anterior, los empresarios se enfrentan a un grave problema, que es la falta de información, relacionada con la productividad (Casas y Riaga, 2000). Los empresarios conocen que la mayoría de la fuerza laboral en México tiene niveles de estudio básico, y por lo tanto no son muy cualificados. Pero aparte de esto, saben que la educación no es el único

determinante de los salarios, pero estos al ser maximizadores de beneficio, lo que les va importar son los niveles de producción. Pero conocen que en México existe mano de obra productiva.

Entonces el empresario, se enfrenta a la siguiente disyuntiva al momento de contratar, que es la de seleccionar fuerza laboral productiva. De esto, se desglosa lo siguiente:

$$PT = P(P_a) + (1-P)(P_b)$$

Donde:

PT = es productividad del trabajo

$P(P_a)$ = a la probabilidad de que el individuo contratado sea altamente productivo.

$(1-P)(P_b)$ = a la probabilidad de que el individuo contratado sea no productivo.

De esto se desprende la incertidumbre por parte de los empresarios, ya que no están dispuestos a pagar salarios altos a trabajadores no productivos. El empresario tratará de pagar un salario base, en el cuál las capacidades de los individuos serán los determinantes de las negociaciones posteriores para la determinación de salarios altos.

Los empresarios están dispuestos a pagar salarios superiores al mínimo solo en los casos que la mano de obra sea calificada, basándose en la teoría de las señales y del capital humano, estos seleccionan personal de acuerdo a su documentación en la cuál analizan su nivel de estudio y su experiencia laboral.

De los puntos anteriores podemos deducir entonces que el empresario no esta dispuesto a pagar salarios altos debido a la incertidumbre en la productividad. Ocurre la situación que los empresarios le dan a conocer al sindicato de trabajadores que ellos no están dispuestos a tener costos innecesarios por la contratación y despido de la mano de obra no productiva, es por eso que ellos abogan por salarios bajos, para conocer la información privada de los trabajadores, ya que existen algunos trabajadores que usan la estrategia de simular ser trabajadores productivos, pero en la realidad no lo son. (Vilaseca, Torrent, Lladós, 2001)

El sindicato de trabajadores, dado que existe un salario actual, negociara un salario superior a este, independientemente de su costo e vida, pero se enfrenta al problema de la calificación de sus trabajadores, ya que el conoce que la mayoría de sus trabajadores no son muy cualificados y hará hincapié en que su fuerza laboral es productiva, por lo tanto esta fuerza laboral no cualificada podrá renegociar su salario en base al salario mínimo cuando de a conocer sus verdaderas capacidades.

Lo anterior no hace que el sindicato de trabajadores renuncie a su postura de salarios altos, dado a que conoce información de la economía Mexicana y sabe además que la inflación ha

incrementado a niveles en los cuáles el salario mínimo no es suficiente para satisfacer el costo de vida actual y por lo tanto abogara por una política que busca maximizar la diferencia absoluta entre el salario mínimo actual y el futuro ($Max | W_{minF} - W_{min} |$).

El sindicato de trabajadores y patrones se enfrentan y cada uno de ellos, señala los detalles ya mencionados, pero, el empresario le afirma al sindicato de trabajadores que el salario mínimo solo será una mediada temporal de paga, donde lo que el quiere es conocer el nivel de productividad de cada uno de sus empelados, además le dice al sindicato de trabajadores, que el sabe, que en la realidad la mayoría de las personas ganan más de un salario mínimo de acuerdo a su aptitudes y no existe ningún motivo por el cuál su contraparte se vea preocupado por el bienestar de sus trabajadores, ya que según él, el salario mínimo solo será un salario en el corto plazo. El sindicato de trabajadores dentro de este juego acepta la postura de los empresarios, pero le afirma que es necesario aumentar el salario mínimo el cuál será tomado como medida de salarios, actualizándolo a la inflación y entonces sucede que se fija un salario mínimo futuro donde solamente se toma en cuenta las expectativas de inflación esperada. Pero esto trae un grave problema que es que el convenio de salario obliga a que este sea rígido durante un año mientras se determina otro nuevo. La mayoría de las veces la inflación esperada se queda por debajo de los niveles de la tasa de inflación para el periodo siguiente como sea demostrado en las evidencias empíricas expuestas en el capítulo 3.

Sumado ha esto, el sindicato de trabajadores se ve influenciado por dos factores: los salarios altos y el empleo, en el cuál el tendrá que hacer una valoración del costo de oportunidad al incurrir en la inclinación hacia cierto factor. Para el caso de México, históricamente han existido crisis y periodos de recesión que han aumentado el desempleo, la inflación y la salida de capitales. Influenciado por lo anterior los sindicatos le dan un mayor peso al factor empleo aunque esto le repercuta un salario bajo, pero ellos poseen la expectativa de un ajuste en el salario de sus trabajadores de acuerdo a sus aptitudes. En este punto los empresarios también son beneficiados, ya que ahora observan al salario mínimo como una ventaja comparativa, en donde existe mano de obra barata comparada con otros países.

Los resultados anteriores se reducen en la siguiente matriz:

En este juego el salario mínimo es la base de la negociación en la determinación de los salarios; dado esto los jugadores fijaran W_{minF} en relación a W_{min} , puede ocurrir que W_{minF} sea mayor, igual o menor a W_{min} . Entonces la ganancia para cada uno de los jugadores estará expresada por la diferencia entre $W_{minF} - W_{min}$.

El diferencial ($W_{minF} - W_{min}$) que expresa la ganancia se describe a continuación para cada uno de los Jugadores:

Para el jugador 1 esta expresado por $\pm a$ dependiendo de su estrategia. Para el jugador 2 estará expresada por $\pm b$ dependiendo de su estrategia. Cuando el diferencial sea nulo se representará con el número 0.

Entonces para ejemplificar lo antes expuesto tomaremos en cuenta al trabajador, si él opta por la estrategia $W_{\min F} > W_{\min}$, por consiguiente se obtendrá una ganancia positiva; entonces estaríamos diciendo que:

$$W_{\min} + b > W_{\min} \text{ y para este caso la ganancia es } b.$$

Se da $-b$ cuando la estrategia es contraria a la anterior es decir $W_{\min F} < W_{\min}$. Si se da el caso que $W_{\min F}$ es igual a $W_{\min}$, entonces la diferencia es 0 igual a la ganancia, ya que esta expresada en términos del diferencial.

Las ganancias por parte del jugador 1 (empresario), se ha dicho que están expresadas por $\pm a$ y 0, estas se pueden obtener de la misma forma que se obtuvieron las del jugador 2 (trabajadores), que se determinaron en el párrafo anterior.

En el cuadro 22 se muestra las posibles estrategias entre patrones y empresarios que se dan al momento de la negociación, además de las ganancias de cada agente al seleccionar determinada estrategia. Solo se analizará los diferenciales en cuanto al $W_{\min F}$ y $W_{\min}$, donde las ganancias están expresadas $\pm a$, $\pm b$ y 0, dependiendo la estrategia.

Cuadro 22
Matriz de resultados del juego 1 (Éxito o Fracaso)

		Empresarios (Jugador 1)		
Trabajadores (Jugador 2)		1) $W_{\min F} > W_{\min}$	2) $W_{\min F} = W_{\min}$	3) $W_{\min F} < W_{\min}$
	1) $W_{\min F} > W_{\min}$	$+b, +a$	$+b, 0$	$+b, -a$
	2) $W_{\min F} = W_{\min}$	$0, +a$	$0, 0$	$0, -a$
	3) $W_{\min F} < W_{\min}$	$-b, +a$	$-b, 0$	$-b, -a$

Fuente: Elaboración propia

Al momento de la negociación cada uno de los jugadores llega con tres estrategias, donde las ganancias están expresadas por $W_{\min F} - W_{\min}$. En la matriz de resultados se expresan cada una de las ganancias de los jugadores de acuerdo a la estrategia que seleccionaron.

Se analizará el recuadro (1,1) donde las posibles ganancias de cada jugador están expresadas $+b$ para el jugador 2 y $+a$ para el jugador 1. Ambos jugadores tienen la posibilidad de tener éxito o fracaso en su estrategia, es decir:

El empresario puede tener éxito o fracaso al ofrecer $+a$.

El empresario se enfrenta a la probabilidad: $P(a) + 1-P(a)$.

Donde

$P(a)$ es la probabilidad de que se de "a"

$1-P(a)$ es la probabilidad de que no se de "a".

Tiene éxito cuando P es igual a 1, entonces $1-P$ es igual a 0 y por consiguiente $1-P(a)$ es también 0 y se obtiene "a", si tiene fracaso $1-P$ es igual a 1 y por consiguiente "a" no se da.

Del mismo modo el Jugador 2 se enfrenta al éxito o fracaso de obtener "b". Su probabilidad es $P(b) + 1-P(b)$.

Donde

$P(b)$ es la probabilidad de que se de "b"

$1-P(b)$ es la probabilidad de que no se de "b".

Tiene éxito cuando P es igual a 1, entonces se obtiene "b", si $1-P$ se da con una probabilidad igual a 1 se obtiene fracaso y no se obtiene "b".

Siguiendo con el análisis del cuadro 22, se puede observar recuadros sombreados. Estos son los posibles ganancias no pueden llevarse a cabo debido a los supuestos del juego y de la legislación laboral que regula la negociación. Por consiguiente no podrían darse en la realidad. Para el jugador 2 la estrategia $W_{\min F} < W_{\min}$, violaría el supuesto de racionalidad, debido a que esta estrategia estaría disminuyendo su beneficio. Para el caso de los patrones aunque su estrategia deseable es $W_{\min F} < W_{\min}$, no podría llevarse a la realidad debido a que el salario mínimo esta legislado y no se puede pagar un salario menor a este.

Ya se ha mencionado el caso especial de las celdas sombreadas, por consiguiente, solamente se puede dar que $W_{\min F}$ sea $\geq W_{\min}$. Cuando se da $W_{\min F} = W_{\min}$, puede ser explicado a razón de que los agentes tienen información completa y las expectativas son favorables sobre el desarrollo de la economía nacional (se espera inflación sea nula, la balanza comercial aumente, entre otros), otra explicación es que los empresarios quieren mantener el mismo nivel de costos en la producción respecto a L (factor trabajo). Si se da $W_{\min F} > W_{\min}$, esto puede explicarse por la razón de que los empresarios piensan que un incremento en los salarios es compensado por un incremento en la productividad y el capital humano. Y los trabajadores reciben un mayor nivel de utilidad.

Ya sea mencionado que ambos jugadores tienen la probabilidad de tener éxito o fracaso en sus ofertas de “ $\pm a$ ” y “ $\pm b$ ”, en relación al salario mínimo. Pero además, puede ocurrir que “ a ” y “ b ” sean iguales o diferentes.

4.2.2 Segundo juego (posibilidad de tres escenarios).

Debido a los diferenciales entre ambos jugadores, podrían ocurrir tres situaciones, cuando seleccionen una estrategia, estas podrían ser:

$$\begin{array}{ll} W_{\min F2} > W_{\min F1} & \text{entonces } W_{\min} + b > W_{\min} + a \\ W_{\min F2} = W_{\min F1} & W_{\min} + b = W_{\min} + a \\ W_{\min F2} < W_{\min F1} & W_{\min} + b < W_{\min} + a \end{array}$$

Cuadro 23
Matriz de resultado del segundo juego (posibilidad de tres escenarios)

		Empresarios (Jugador 1)		
		1) $W_{\min F} > W_{\min}$	2) $W_{\min F} = W_{\min}$	3) $W_{\min F} < W_{\min}$
Trabajadores (Jugador 2)	1) $W_{\min F} > W_{\min}$	$b > a$ $b = a$ $b < a$	$b > 0$ $*b/n$	$b > -a$ $*0$
	2) $W_{\min F} = W_{\min}$	$0 < a$ $*a$	0, 0	$0 > -a$ $*0$
	3) $W_{\min F} < W_{\min}$	$-b < a$ $*a$	$-b < 0$ $*0$	$-b > -a$ $-b = -a$ $-b < -a$

Fuente: Elaboración propia.

Ganancias: $*a$, $*b/n$, y $*0$. para el recuadro 1,1 y 3,3 las ganancias se estudiará a parte debido a su situación especial ($gan = f(b > a, b = a \text{ y } b < a)$).

Para el recuadro 1,1 del cuadro 23 se puede observar que este tiene tres posibles resultados y dado esto se puede obtener diferentes ganancias para ese cuadro. La razón por la cual pueden existir diferentes resultados, es por que aunque ambos jugadores decidieron por la estrategia $W_{\min F} > W_{\min}$, el incremento del salario mínimo para ambos jugadores no es necesariamente igual a el estimado por ambos, puede ser que $a \neq b$.

De lo anterior se puede deducir que:

La ganancia del jugador 1 esta expresada por: $gan_1 f(b > a, b = a \text{ y } b < a)$

La ganancia del jugador 2 esta expresada por: $gan_2 f(b > a, b = a \text{ y } b < a)$

Esta misma situación se puede dar en el recuadro 3,3, pero de forma negativa y las pérdidas están expresadas del mismo modo.

En todos los recuadros restantes las posibles ganancias solo están en función de una situación, dadas las tres posibles situaciones analizadas. ($W_{minF2} > W_{minF1}$, $W_{minF2} = W_{minF1}$, $W_{minF2} < W_{minF1}$).

Del cuadro 23 podemos llegar a las siguientes conclusiones, los resultados para todas las combinaciones de las estrategias 3 del jugador 1 y 2 son ceros, exceptuando la estrategia 3,1 del jugador 2, en el cuál la ganancia se representa como *a. La razón por la cuál los resultados de ganancia son ceros en las combinaciones de la estrategia 3, es por que aunque los jugadores 1 y 2 quieran disminuir el salario mínimo aunque esto parezca irracional, no pueden, debido a que el salario mínimo en México esta legislado y por consecuencia no puede disminuir en su monto.

Un caso especial como se menciono es la combinación 3,1 del jugador 2, esto a razón de que aunque es una combinación de estrategias 3 la ganancia no es igual a 0 sino igual *a, aunque el jugador 2 optara por la estrategia $W_{minF} < W_{min}$ pensando que exista una situación catastrófica donde puede perder su empleo, y decide mantenerse ocupado a un a costa de una disminución en el salario mínimo, pero al momento que los empresarios ofrecen un salario superior al mínimo, el trabajador opta por aceptarla dado que esto mejora su situación y opta por el incremento dado por el Jugador 1 que es *a.

Otro caso especial es cuando la expectativas sobre el salario mínimo futuro para ambos jugadores es igual al salario actual y aquí sucede que el $W_{minF1} = W_{minF2}$, este es un equilibrio de Nash debido a que ninguno de los dos tiene incentivos para moverse de este equilibrio. Esto solo se presenta cuando las expectativas de la economía de ambos agentes son muy optimistas, pensando que se mantendrá igual y que la inflación será igual a cero.

Cuando el Jugador 2 opta por la estrategia 2 debido a su postura optimista sobre la economía, en ese instante el Jugador 1 se decide por su estrategia 1, el trabajador se ve incentivado por aceptar la posición del empresario, entonces el total de ganancia es *a. Para el caso contrario en que el empresario es el optimista sobre la economía y decide la estrategia 2 y el trabajador decide por su estrategia 1, el resultado aquí varia ya que ahora el empresario no esta dispuesto a pagar b sino 0, si se llega aun convenio entonces entre ambas

partes la ganancia esta expresaras $\frac{b}{n}$ donde "n" es diferente de 0, esto quiere decir que se dará un incremento del salario mínimo pero como porcentaje de "b".

Cuando ambos jugadores deciden por la estrategia de $W_{\min F} > W_{\min}$, pueden ocurrir las tres situaciones antes mencionadas que son:

- 1) $W_{\min F2} > W_{\min F1}$ entonces $W_{\min} + b > W_{\min} + a$
- 2) $W_{\min F2} = W_{\min F1}$ $W_{\min} + b = W_{\min} + a$
- 3) $W_{\min F2} < W_{\min F1}$ $W_{\min} + b < W_{\min} + a$

En la primera situación, en donde el trabajador selecciona un salario superior al que ofrece el empresario, sucede que $b > a$, aquí se da un problema, ya que el empresario solo esta dispuesto a ofrecer "a", entonces estos tienen que llegar aun acuerdo, en donde las ganancias están expresadas por $\frac{(b-a)}{n} + a$ donde "n" es diferente de 0. Entonces el salario mínimo futuro es mayor que el salario mínimo actual pero menor al salario mínimo + b.

Para la situación dos en la que ambos Jugadores deciden un incremento igual en el salario mínimo, se da que " $a=b$ ", aquí ambos jugadores ganan, uno gana productividad y el otro gana utilidad, pero ninguno de los dos tiene incentivos de moverse de esa ganancia, así que se da otro equilibrio de Nash. De esta situación la ganancia es "a", pero " $a = b$ ", por lo tanto los dos ganan lo mismo.

Para el último caso, en el cuál el empresario selecciona un salario mínimo futuro superior al actual, pero sucede que " $a > b$ ", el trabajador se da cuenta que a seleccionado un incremento en el salario mínimo menor al del empresario, por lo tanto tiene incentivos para aceptar el incremento del salario dado por el empresario y la ganancia es "a".

De lo anterior, se llega a la conclusión, que a través del tiempo los salarios mínimos fijados en México, la estrategia para ambos jugadores a sido $W_{\min F} > W_{\min}$, pero que el incremento de acuerdo con las evidencias empíricas a sido inferior a la inflación real, dado esto el salario mínimo ha perdido su poder adquisitivo.

Se llega a la conclusión de que el salario mínimo futuro ($W_{\min F}$) es igual al salario actual más la inflación esperada. $W_{\min F} = W_{\min} + \iota_e$.

Finalmente, ya ambos jugadores acuerdan un aumento del salario mínimo actual, estos dos jugadores 1 y 2 se lo proponen al gobierno; el cuál tiene el único papel de hacer legal el acuerdo entre ambas partes y publica el acuerdo. Con lo cuál se determina un nuevo salario mínimo para el siguiente año. De aquí entonces se concluye que la determinación de los salarios por parte del gobierno no es nada más que la probabilidad de que el agente 1 obtenga sus objetivos y la probabilidad de que el agente 2 obtenga los suyos, entonces:

$$W_{\min G} = P (Max | W_{\min F2} - W_{\min} |) + (1-P) (Min | W_{\min F1} - W_{\min} |)$$

Pero como los jugadores 1 y 2 negocian salarios en términos de estratos de salarios mínimos, lo cual se demostró en la evidencias del capítulo 3, de aquí radica el objetivo final del estudio, demostrando su irrelevancia, de acuerdo a los supuestos en los cuáles se basa el esquema de salario mínimo y la consecuente pérdida de poder adquisitivo debido a su rigidez y a las falsas expectativas de la inflación esperado. Dado que es una medida para determinar los salarios de los trabajadores en la economía Mexicana.

Bajo los supuestos de este juego, en la que no existen la información perfecta los empresarios, determinan un salario mínimo por debajo de la productividad debido a que desean conocer la información privada de los trabajadores respecto a las aptitudes de este en su desempeño en el trabajo. Se concluye entonces que la determinación de este salario esta por debajo del de mercado: $W_{\min} < W_e$.

Del juego anterior, se puede hacer la aseveración, de que esta es una respuesta de por que los salario desde 1980 han presentado una tendencia hacia la baja, ya que como lo muestra el juego anterior los empresarios y los trabajadores llegan a un acuerdo de determinar un salario bajo, hasta el momento de conocer la productividad de sus trabajadores. Las crisis económicas recurrentes, el endurecimiento de las políticas económicas de austeridad y la estrategia deliberada de mantener contenidos los salarios mínimos y contractuales por parte del gobierno y los empresarios, han erosionado como nunca el poder adquisitivo del salario.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM), toma en cuenta a la inflación para determinar el monto de los salarios mínimos, pero el hecho es que el salario mínimo queda rezagado en relación con el índice general de precios. Es decir, las expectativas de inflación que tiene esta comisión siempre quedan por debajo de la real, por consiguiente desde 1980 el salario mínimo ha perdido poder adquisitivo y de acuerdo con el CAM es de un 80%, esto nos lleva a creer que el juego anterior se ha repetido 24 veces. Cada vez que se determinó un salario mínimo desde 1980, hizo que los salarios se contrajeran y que las tasas de inflación fueran superiores a las proyecciones oficiales, por consiguiente el salario después de 1980 ya estaba depreciado, para el año siguiente (1981) cuando la CNSM se volvió a reunir para determinar los salarios mínimos generales, volvió a suceder lo mismo, es decir, se determinaron salarios bajos y las tasas de inflación fueron superiores a las esperadas. Esto quiere decir que el salario de 1981 no contempla la inflación ni del 80 y el 81, por consiguiente las depreciaciones de los siguientes se fueron sumando debido a que las expectativas sobre la inflación fueran erróneas, ocasionado que para el año 2004 dicha depreciación sumara el 80%, a esto hay que sumarle los efectos de las crisis recurrentes de los 80's, y el aumento de deuda publica, que se ve reflejado en la perdida del poder adquisitivo de los salarios.

Del juego anterior podemos concluir dos puntos:

1. Dado que el salario mínimo no cumple con los objetivos de su creación, además que se determinó su irrelevancia tanto por sectores económicos como por zonas salariales, siendo objetivos en su ineficiencia, debería desaparecer. Pero dicha solución no puede llevarse a cabo, debido a que es un salario legislado, lo que obliga que en la economía Mexicana a determinar un salario mínimo. En esencia el salario mínimo no es malo debido a que teóricamente dicho salario protege a los individuos no cualificados, dándole la posibilidad de que ganen salarios superiores a los de su productividad, entonces el problema radica en su determinación.

2. Si el salario mínimo, como se había mencionado en el punto anterior, en esencia sirve para proteger a la mano de obra no cualificada, entonces si debe de existir y rescatando ideas del punto anterior, la forma en la cuál se determina los salarios no es eficiente. La solución a esta ineficiencia es hacer que los empresarios cambien sus ideas de antaño, en el cuál pensaban que los salarios estaban relacionados estrechamente con la pérdida de sus ganancias, ya que era un costo que sopesaba en la producción. Pero de acuerdo a las nuevas teorías de salarios: "los salarios de eficiencia" (ver capítulo 2) , demuestra que las ideas que los empresarios tienen son erróneas, ya que salarios superiores provocan que los trabajadores se vuelvan más eficientes, es decir si los empresarios pagan salarios más altos, el trabajador no estará dispuesto a perder el trabajo, si no dará todo de sí para mantenerlo, otro punto importante es que los salarios altos promueven la salud y la buena alimentación, debido a esto las empresas contarán con mano de obra saludable y por consiguiente productiva, En términos de educación, rentas más altas permiten elevar el nivel de educación promedio y de acuerdo con la teoría de Michael Kremer, un pequeño incremento porcentual en educación incrementa el desarrollo económico y generan nuevos talentos que aportarán ideas que multipliquen las posibilidades de desarrollo de un país. Pero no solo los empresarios son los únicos que deben romper con los esquemas ya obsoletos. Al no existir una relación directa entre los aumentos de los salarios y el incremento de la inflación (Wonnacott, 1995, Economía), se puede decir dado este enfoque, que la política utilizada en México sobre el control de la inflación no es la correcta, por consiguiente al conocer esto el gobierno debería de perder la idea del control de precios.

4.2.3 Tercer juego (un salario de eficiencia)

Sí el gobierno y las empresas toman en cuenta los puntos anteriores para la negociación de los salarios mínimos, sucederá entonces que la postura maximizadora del Jugador 1 (sindicato de patrones) que es "salarios bajos mayores ganancias" se anula y por consiguiente los empresarios ya no verán al salario mínimo ni al incremento de este, como un factor determinantes en la disminución de su ganancia, sino cambiara la noción del salario mínimo a un salario de eficiencia. Recordando las implicaciones de esto, el salario mínimo relevante

y el de eficiencia, son muy parecidos ya que ambos se encuentran por arriba del de mercado, pero la diferencia radica en que los empresarios en un salario de eficiencia, están dispuestos a pagar salarios más altos y no se ven obligados a estos.

Por otra parte, el estado también cambia su postura en relación al control de la inflación mediante el control de precios y ya no tiene incentivos para determinar salarios bajos. Al darse cuenta que los empresarios están dispuestos a pagar salarios más altos compensados por la productividad la determinación del juego sería diferente.

La estrategia del jugador 1 sería ofrecer un salario alto $w_{\min} = w^*$.

En donde:

$w_{\min}$ = un salario mínimo

w^* = salario de eficiencia

Sus ganancias no se ven dañadas debido que dentro de su fórmula de ganancia se encuentra la diferencia entre Ingreso-Costo, pero su Ingreso está determinado por la cantidad de producto que se venda multiplicada por el precio de mercado, conociendo entonces que los salarios de eficiencia logran incrementar la productividad de los trabajadores provocaría que exista una compensación entre el pago de mano de obra y la producción de bienes.

Bajo esta estrategia del empresario de pagar w^* , en razón de cómo se ha mencionado con anterioridad, el trabajador tratará de mantener ese salario, es decir incrementará su productividad, este juego solo se repetirá cuando el trabajador realmente cumpla con las expectativas de los empresarios. Si el trabajador opta por no recompensar el salario superior, no es productivo, el empresario pagará entonces un salario menor (w_o) a w^* .

En contraparte el trabajador está determinado por la siguiente fórmula:

$$I = P(e < ee) + (1-P)(e \geq ee)$$

En donde:

I = Ingreso futuro

w^* = salario de eficiencia

e = esfuerzo del trabajador en el periodo actual

ee = esfuerzo esperado por la empresa

$P(e < ee)$ = Probabilidad que el esfuerzo del trabajador sea menor al esfuerzo que exige la empresa.

$(1-P)(e \geq ee)$ = probabilidad que el esfuerzo del trabajador sea igual o mayor al esfuerzo que exige la empresa.

Partiendo de la ecuación anterior, cuando se da $P(e < ee)$, el ingreso para el trabajador no es igual al w^* , sino que al no ser productivo el empresario tendrá incentivos de pagarle w_o . Si se da $(1-P)(e \geq ee)$, entonces el empresario tendrá incentivos de pagar w^* , entonces se puede reexpresar la formula como a continuación se muestra.

$$I = P(w_o) + (1-P)(w^*)$$

Lo que significa que el ingreso del trabajador para el periodo 2, depende del esfuerzo (productividad) realizado en el periodo 1. Si existe una gran probabilidad que en periodo 1 la productividad del trabajador sea igual o mayor a la productividad exigida por la empresa. Entonces la empresa determinará un salario igual a w^* para el siguiente periodo, lo que inducirá, que el este juego se repetirá sucesivamente mientras ninguno de los dos viole el supuesto de este juego que es "mayores salarios mayor nivel de productividad".

En el cuadro 24 se muestran las posibles estrategias por parte de los empresarios y trabajadores, así como sus ganancias. Dado lo antes mencionado se pueden destacar las estrategias del jugador 1, que es esforzarse [$e \geq ee$] o no esforzarse [$e < ee$]. Entonces las estrategias para los empresarios es pagar w_o o w^* según sea el esfuerzo del jugador 1. Las ganancias están expresadas por "0" y "1". La ganancia será "0" cuando el trabajador decida no esforzarse o que el empresario decida pagar w_o por la falta de productividad. La ganancia será igual a 1 cuando el trabajador se esfuerce y el empresario tenga incentivos de pagar w^* .

Cuadro 24
Matriz de resultados del tercer juego (un salario de eficiencia)

		Empresarios	
		w_o [si $e < ee$]	w^* [si $e \geq ee$]
Trabajadores	[$e < ee$]	0,0	0,1
	[$e \geq ee$]	1,0	1,1

Fuente: elaboración propia.

Como la postura de los empresarios en este juego es pagar salarios altos, es decir w^* , se pueden obtener dos soluciones de acuerdo a la estrategia del trabajador:

1). Si la empresa paga salario altos y el trabajador es productivo se llega a un equilibrio de Nash en donde las dos partes no tienen incentivos de cambiar de situación, los trabajadores obtienen una retribución a su productividad y el empresario obtiene mayores ganancias debido a la productividad. Los dos agentes en este juego salen beneficiados.

2). Si la empresa paga w^* y el trabajador decide no ser productivo, se llega a una solución $\{[e \geq ee]; [e < ee]\}$, pero no a un equilibrio de Nash, debido a que el empresario tiene incentivos de pagar salarios iguales a w_0 , en donde $w_0 < w^*$; lo anterior es a consecuencia, de que el trabajador, es el que viola el supuesto de productividad y se rompe el objetivo del juego que es "mayor productividad mayores salarios". Dado esto, para el siguiente juego el trabajador optara por dos situaciones, una de ellas es aceptar $w = w_0$, esto a razón de que el sabe que si realiza un esfuerzo mayor y por consiguiente aumenta su productividad, la empresa esta dispuesta a pagarle w^* . La otra situación, es que el trabajador no realice más actividades en la empresa y decida buscar un trabajo por su propia cuenta en donde el tenga expectativas que su salario sea $w \geq w^*$.

Este juego también se basa en esquema democrático, en donde si el salario ya esta determinado por un convenio entre trabajadores y empresarios el único papel que tiene el gobierno al fin y al acabo es que legisle y de a conocer el salario mínimo; el gobierno ya no tiene incentivos par aplicar una política de control de precios en los salarios, debido a que no será afectado por la inflación dado a que el pago de los salarios altos por parte de los empresarios esta condicionada por un aumento en la productividad, con lo cual se genera una economía a escala.

CONCLUSIONES FINALES

Para concluir este capítulo se hará una conexión entre las ideas centrales de los estudios relacionados con educación y productividad con la esquematización de la negociación a través de la teoría de juegos y verificar si dicho esquematización coincide con las conclusiones que se llegaron con los datos estadísticos y la realidad imperante.

El primer vínculo, se encuentra cuando se hace referencia a la conclusión de que el salario mínimo no paga productividad, esto coincide con el juego 2, ya que como se menciono los empresarios no cuentan con toda la información que le permita conocer todas las actitudes intrínsecas de los trabajadores y es imposible determinar su productividad al momento de la contratación y es por eso, que los empresarios fijan un salario a prueba que esta representado por el salario mínimo. Una vez contratado al trabajador y ya que presto sus servicios un determinado tiempo el empresario conoce la productividad de dicho individuo y se renegocia un nuevo salario dependiendo de las actitudes del trabajador. Una vez expuesto anterior se puede decir que el juego 2 coincide y da respuesta del por que el salario mínimo no paga productividad.

Otro vínculo lo encontramos en la educación, ya que se concluyó que este factor es determinante en la fijación de los salarios. En los tres juegos que se analizaron en este trabajo, se pudo observar que los empresarios están dispuestos a pagar salarios altos conforme la población sea más educada, ya que al momento de la contratación y negociación de los salarios de forma individual, el nivel de estudios para los empresarios es señal de productividad y determinante en la fijación de los salarios.

El último vínculo está relacionado con el poder adquisitivo de los salarios, pero éste, está estrechamente ligado con el pago de un salario mínimo al que no corresponde al nivel de productividad. Como se dijo anteriormente el empresario al desconocer la productividad tratará de pagar un salario inferior a este, para no enfrentar costos por una mala selección del personal. Como el empresario siempre llega con esta estrategia al momento de negociar los salarios mínimos, es decir tratará de $\min |w_{\text{minf}} - w_{\text{mín}}|$ ocurre entonces que la inflación en la mayoría de veces es superior a dicha diferencia, provocando que el poder de compra de los salarios mínimos haya disminuido en el transcurso del tiempo y tenga como consecuencia que dicho salario, sea incapaz de poder comprar una canasta básica para una familia de 5 personas.

Debido a los resultados obtenidos, ya sea demostrado en México el salario mínimo es no relevante, gracias a los juegos se demostró el ¿Por qué?, del salario mínimo en México hasta la actualidad. El cuál fue esquematizado en el juego 1, en donde el empresario no conoce la información de los trabajadores y decide fijar un salario menor al de mercado para conocer las aptitudes de cada uno de los trabajadores y así poder determinar un salario más afín de acuerdo a la productividad individual del trabajador. En contraparte existen empresarios que están dispuestos a pagar salario superior al mínimo pero condicionado a satisfacer la productividad esperada por ellos. De los análisis anteriores, se propone entonces que si se conoce, que el nivel de educación es base para determinar los salarios en México y en cualquier otra economía. La fuerza laboral debe de tener incentivos para invertir más en capital humano, lo que provocara, que aunque el salario mínimo en México sea irrelevante la gente capacitada gane salarios superiores a este. Dada la situación actual en el país es muy difícil que la mayoría de la población tenga acceso a la educación superior, a esto se expresa, que la educación no es el único determinante de los salarios, si usted lector no tiene la posibilidad a la educación superior, incremente su productividad de acuerdo a su esfuerzo, pero no se mantenga en ese nivel sino capacítese continuamente, ya que debe recordar que las personas capacitadas perciben ingresos superiores en el futuro que las personas no capacitadas; si usted determina que su productividad es mayor al salario que percibe a esto le respondo: "sea su propio jefe" y preste servicios que le reditúen mayores salarios.

BIBLIOGRAFÍA

- Avilés Karina, *El presupuesto para ciencia sufre la peor caída desde 1995*, México, *La Jornada*, 16 de enero del 2004, p. 38, Sección Sociedad y Justicia.
- Albert, Cecilia y A. Davia, María, *Salud, Salarios y Educación*, V Jornadas de Economía Laboral Reus, 9-11 de julio de 2003
- Banco Mundial, *Informe del Desarrollo Mundial 2004*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, cifras de Cuentas Nacionales (<http://www.worldbank.org>)
- Blanchard, Oliver, *Macroeconomía*, Saddle River, Prentice Hall, 1997.
- Cadena Guadalupe, *El Financiero*, miércoles 5 de enero de 2005.
- Canudas, Rocío del Carmen, *Estudio econométrico de la influencia del capital humano en el crecimiento de la productividad industrial de México, 1960-1993* Estudios Económicos de Desarrollo Internacional AEEADE. Vol. 1, núm 2 (2001)
- Casas Andrés, Riaga Carlos, *La Importancia de la Información en el Mercado de Trabajo*, Universidad Del Rosario, No. 7 Junio 2000.
- Castellar P. Carlos E., Uribe G. José Ignacio, *Determinantes de la participación en el mercado de trabajo del área metropolitana de Cali en diciembre de 1998*, Departamento de Economía de la Universidad del Valle.
- Censo poblacional 2000, INEGI, México, 2000.
- Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM), *La Política Salarial y la Canasta Básica de los Trabajadores en el Gobierno Neoliberal de Fox en México*. Reporte de Investigación No. 66 Diciembre del 2004.
- Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) *"El Salario Mínimo y la Canasta Básica durante el Gobierno de Fox"*, "Reporte de Investigación No. 63, Diciembre de 2003.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (actualizada)
- Cuarto Informe de Gobierno, Vicente Fox, Presidencia de la República, Anexos Estadísticos, México, 2004.

Fish lazo Octavio, *¿Como incrementar el salario mínimo?*, agosto 2000,
(http://orbita.starmedia.com/~alianza_liberal/salario.htm)

Fischer, Stanley y Dornbush, Rudiger, Economía, México, McGraw Hill, 1985.

Fischer, Stanley, Dornbusch, Rudiger y Schmalensee, Richard, Economía, Segunda Edición, Madrid, McGraw Hill, 1989.

Gibbons, R., Un Primer Curso de Teoría de Juegos, México, Anthony Bosch Editor. 1992.

González Merlo José Raúl, *Solidaridad y solidaridades*, Universidad Francisco Manroquin, Guatemala 17 de octubre de 1998.
(<http://www.economia.ufm.edu.gt/platicas.htm>)

Guevara Juan Carlos, *La educación: una inversión relativa*, Oficina de Asesoría Económica y Financiera del Congreso Venezuela. 1998.

Guisan, M. Carmen, Neira, Isabel, *Capital humano y capital físico en la OCDE, Su importancia en el crecimiento económico en el período 1965- 95*. Estudios Económicos de Desarrollo Internacional. AEEADE. Vol. 1, núm 2 (2001)

Guisán, M^a Carmen, Neira, Isabel, *Educación y Crecimiento: una perspectiva mundial 1960-99* Estudios Económicos de Desarrollo Internacional. AEEADE. Vol. 1, núm. 1(2001)

Herrerías, Armando, Fundamentos para la historia del pensamiento económico, México, Limusa, 2002.

Hoja obrera, Organizaron de trabajadores, *Seguridad alimentaria y salarios en México*, No 36, 2002

Ibáñez y Durán Alonso, *Bajos Salarios, óancla de la inflación?*,
(<http://www.istmoenlinea.com.mx/articulos/25401.html?PHPSESSID=18c9821626d2f7a95231b1e9c2215767>)

Juárez Sánchez Laura, *Poder adquisitivo del salario y dependencia alimentaria en México*, universidad obrera de México 2001.
(<http://www.uom.edu.mx/trabajadores/10canasta.htm>)

LeRoy Miller, Roger, Economía Hoy, Edición 2001-2002, Bogotá, Pearson Educación, 2002.

Ley federal del trabajo (actualizada)

Mankiw, N. Gregory, Principios de economía, Madrid, McGraw-Hill, 2002.

Maynard Keynes, Jonh, Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero, Cuarta Edición, México, Fondo de Cultura Económica, 2003.

Perlback Iris, Calderon Mónica Iris, *Estimación del sesgo de selección para el mercado laboral de Mendoza*, Universidad Nacional del Cuyo, 2000.

Pons Blasco María Amparo, *Determinación salarial: educación y habilidad. Análisis teórico y empírico del caso español*, Departamento de Análisis Económico, Universidad de Valencia, servicio de publicaciones, 2004.

Resolución 2004, H. Consejo de Representantes. CNSM.

Rodríguez Fages Santiago Luis, La Determinación de los salarios,
(<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/detersal.htm>)

Rojas Mariano, Angulo Humberto e Velázquez Irene, *Rentabilidad de la Inversión en Capital Humano en México*, Economía Mexicana, vol. IX, núm. 2, México, 2000.

Samuelson, Paul A. y Nordhaus, William D., Microeconomía, México, McGraw-Hill, 1997.
Stiglitz, Joseph E., Economía, España, Editorial Ariel, S.A., 1993.

Villaseca Jordi, Torrent Joan y Lladós Josep, *De la economía de la información a la economía del conocimiento: algunas consideraciones conceptuales y distintivas*, Estudios de Economía y Empresa de la UOC, 2001.

Villegas Quino Horacio, *La Salud en el Desarrollo*, La Prensa, 20 de octubre del 2002.

Wonnacott, Paul y Wonnacott, Ronald, Economía, cuarta edición, Madrid, McGraw-Hill, 1992.

Zapata Francisco, *Salarios mínimos y empleo en Argentina, Chile y México*, El Colegio de México, 2002.

Zepeda Miramontes Eduardo y Ghiara Ranjeeta, *Determinación del salario y capital humano en México: 1987-1993*, Economía, Sociedad y Territorio, vol. II, núm. 5, 1999,

Anexo 1

Fragmento de la resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos generales y profesionales vigentes a partir del 1 de enero de 2004.

PRIMERO.- Las áreas geográficas en que para fines salariales se ha dividido a la República Mexicana, son las que se señalan a continuación con un número progresivo, denominación y definición de su integración municipal.

- I.- Area geográfica "A" integrada por: todos los municipios de los estados de Baja California y Baja California Sur; los municipios de Guadalupe, Juárez y Práxedes G. Guerrero, del Estado de Chihuahua; el Distrito Federal; el municipio de Acapulco de Juárez, del Estado de Guerrero; los municipios de Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán, del Estado de México; los municipios de Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, General Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz, del Estado de Sonora; los municipios de Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso, del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán y Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, del Estado de Veracruz-Llave.
- II.- Area geográfica "B" integrada por: los municipios de Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan, del Estado de Jalisco; los municipios de Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina, del Estado de Nuevo León; los municipios de Altar, Atil, Bácum, Benito Juárez, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Ignacio Río Muerto, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sáríc, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama, del Estado de Sonora; los municipios de Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, El Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico y Xicoténcatl del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpam, del Estado de Veracruz-Llave.
- III.- Area geográfica "C" integrada por: todos los municipios de los estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila de Zaragoza, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán de Ocampo, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro de Arteaga, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas; todos los municipios del Estado de Chihuahua excepto Guadalupe, Juárez y Práxedes G. Guerrero; todos los municipios del Estado de Guerrero excepto Acapulco de Juárez; todos los municipios del Estado de Jalisco excepto Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan; todos los municipios del Estado de México excepto

Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán; todos los municipios del Estado de Nuevo León excepto Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina; los municipios de Aconchi, Alamos, Arivechi, Arizpe, Bacadéhuachi, Bacanora, Bacerac, Bacoachi, Banámichi, Baviácora, Bavispe, Cumpas, Divisaderos, Fronteras, Granados, Huachinera, Huásabas, Huépac, Mazatán, Moctezuma, Nácori Chico, Nacozari de García, Onavas, Quiriego, Rayón, Rosario, Sahuaripa, San Felipe de Jesús, San Javier, San Pedro de la Cueva, Soyopa, Tepache, Ures, Villa Hidalgo, Villa Pesqueira y Yécora, del Estado de Sonora; los municipios de Abasolo, Burgos, Bustamante, Casas, Cruillas, Güémez, Hidalgo, Jaumave, Jiménez, Llera, Mainero, Méndez, Miquihuana, Padilla, Palmillas, San Carlos, San Nicolás, Soto la Marina, Tula, Victoria y Villagrán, del Estado de Tamaulipas, y todos los municipios del Estado de Veracruz-Llave excepto Agua Dulce, Coatzacoalcos, Coatzintla, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpam.

SEGUNDO.— Los salarios mínimos generales que tendrán vigencia a partir del 1 de enero de 2004 en las áreas geográficas a que se refiere el punto resolutorio anterior, como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada ordinaria diaria de trabajo, serán los que se señalan a continuación:

	Pesos
Area geográfica "A"	\$ 45.24
Area geográfica "B"	\$ 43.73
Area geográfica "C"	\$ 42.11

Anexo 2

Sistema de Administración Tributaria

VIGENCIA	ZONA A	ZONA B	ZONA C
01/01/05	46.80	45.35	44.05
01/01/04	45.24	43.75	42.11
01/01/03	43.65	41.85	40.30
01/01/02	42.15	40.10	38.30
01/01/01	40.35	37.95	35.85
01/01/00	37.90	35.10	32.70
05/12/98	34.45	31.90	29.70
01/01/98	30.20	28.00	26.05
05/12/96	26.45	24.50	22.50
01/04/96	22.60	20.95	19.05
04/12/95	20.15	18.70	17.00
01/04/95	18.30	17.00	15.44
01/01/95	16.34	15.18	13.79
01/01/94	15.27	14.19	12.89
01/01/93	14.27	13.26	12.05
11/11/91	13330.00	12320.00	11115.00
16/11/90	11900.00	11000.00	9920.00
04/12/89	10080.00	9325.00	8405.00
01/07/89	9160.00	8475.00	7640.00
01/01/89	8640.00	7995.00	7205.00
01/03/88	8000.00	7405.00	6670.00
01/01/88	7765.00	7190.00	6475.00
16/12/87	6470.00	5990.00	5395.00
01/10/87	5625.00	5210.00	4690.00
01/07/87	4500.00	4165.00	3750.00
01/04/87	3660.00	3385.00	3045.00
01/01/87	3050.00	2820.00	2555.00
22/10/86	2480.00	2290.00	2060.00
01/06/86	2065.00	1900.00	1675.00
01/01/86	1650.00	1520.00	1340.00
04/06/85	1250.00	1150.00	1015.00
01/01/85	1060.00	975.00	860.00
11/06/84	816.00	750.00	660.00
01/01/84	680.00	625.00	550.00
14/06/83	525.00	478.00	421.00
01/01/83	455.00	415.00	365.00
01/11/82	364.00	338.00	332.00
01/01/82	280.00	275.00	255.00