



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN

DIFERENCIACIÓN SALARIAL EN MÉXICO: UNA PERSPECTIVA DE
ANÁLISIS ECONOMÉTRICA.

TESIS

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
LICENCIADA EN ECONOMÍA

PRESENTA

MÓNICA GONZÁLEZ MORALES

ASESOR: DR. LUIS QUINTANA ROMERO

Marzo 2016

Santa Cruz Acatlán, Naucalpan, Estado de México



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A mis amados padres:

Socorro y Luciano

AGRADECIMIENTO

Esta tesis contó con el apoyo del proyecto PAPIME PE302513 “Libro electrónico y complementos didácticos en medios computacionales, para el fortalecimiento en la enseñanza de la econometría”. Agradezco a la Dirección General de Apoyo al Personal Académico de la UNAM (DGAPA) por la beca recibida durante el período en que se desarrolló este trabajo.

Agradezco a mi universidad, por ser cuna de sabiduría y por haberme abierto las puertas al conocimiento, por permitirme explorar nuevos mundos y brindarme herramientas y bases sólidas en mi formación, por abrir mi mente y pulir mi conciencia, gracias alma mater.

Agradezco a mis padres Luciano y Socorro, quienes son mi inspiración, por nunca dejarme sola, por formarme de manera honesta, por haber creído en mí, por tomar mi mano y guiarme por el camino correcto, gracias por ser ejemplo de lucha, porque me han enseñado a trabajar duro para conseguir lo que se desea, porque a pesar de las adversidades nunca me han dejado sola, porque con el sudor de su frente me han sacado adelante, les agradezco por compartir lo que tienen conmigo, por guiarme y enseñarme el valor de la vida, por siempre estar a mi lado en todo lo que emprendo, por sus enseñanzas y sabios consejos, gracias padres porque sin ustedes nada de esto hubiese sido posible.

Agradezco al Dr. Luis Quintana Romero por ser mi ejemplo en el sendero del conocimiento, por brindarme su confianza y apoyo, por creer en mí. Asimismo aprovecho para agradecerle por formar cada año a profesionales comprometidos con el país y porque sin él mi formación universitaria hubiese sido incompleta, por siempre impulsar a sus alumnos a tener una visión crítica del mundo y por ser ejemplo de lucha y transformación. Le agradezco especialmente por regalarme su tiempo en la elaboración de este trabajo y por sus enseñanzas invaluable dentro y fuera de las aulas, muchas gracias.

Agradezco muy especialmente a Leonel García Padilla, por haber creído en mí y por estar a mi lado incondicionalmente, por regalarme su tiempo y comprensión cuando más lo necesité, por escucharme y aconsejarme siempre con las palabras correctas, muchas gracias.

Agradezco a la Dra. Blanca Garza Acevedo por su disposición, orientación y paciencia en la realización de este trabajo, por su retroalimentación y su amistad, muchas gracias.

Agradezco al Dr. Javier Galán, Mtro. Hugo V. Ramírez y al Mtro. Antonio Huitrón, por su amistad y enseñanzas a lo largo de mi formación universitaria, muchas gracias.

Agradezco a mis hermanos y sobrinos Nancy, Luis Enrique, Maricarmen, Santiago, Juan Manuel, Vianey y Azael, por ser mi motivación para seguir adelante e impulsarme a ser mejor persona, por estar en todo momento a mi lado, gracias por brindarme su apoyo y entusiasmo.

Agradezco a mis compañeros de generación porque siempre aprendí algo nuevo de ellos, especialmente a Rafael, Brenda, Lupe, Paola y Eddy quienes me acompañaron y brindaron su amistad, muchas gracias.

Y por supuesto agradezco a la clase trabajadora de este país porque sin ellos no sería posible la existencia de nuestra amada universidad, muchísimas gracias.

Índice General

Introducción.....	8
Capítulo 1. Perspectivas teóricas de la diferenciación salarial.....	10
1.1 Teoría Neoclásica tradicional.....	13
1.2 Teoría Neoclásica ampliada.....	17
1.3 La crítica marxista.....	20
1.4 Teoría Institucionalista.....	27
1.5 La Nueva Economía Neoclásica.....	29
1.6 La crítica a la nueva economía neoclásica urbana.....	30
Capítulo 2. Hechos estilizados de la diferenciación salarial en México: 2005-2010.....	35
2.1 Análisis general de la diferenciación salarial.....	36
2.2 Análisis nacional de la diferenciación salarial.....	41
2.2.1 Sindicalización.....	41
2.2.2 Escolaridad.....	43
2.2.3 Ocupación.....	45
2.2.4 Experiencia.....	49
2.2.5 Género.....	52
2.2.6 Subsector económico.....	53
2.2.7 Tamaño de empresa.....	57
2.3 Análisis regional de la diferenciación salarial.....	60
Capítulo 3. Determinantes de la desigualdad salarial en México.....	72
3.1 Especificación del modelo econométrico.....	74
3.2 Resultados de los modelos.....	79
3.2.1 Modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios.....	79
3.2.2 Modelo de Cuantiles.....	83
Conclusiones.....	88
Bibliografía.....	90
Anexo.....	94

Índice de figuras

Figura 1. Panel comparativo del mercado de trabajo con y sin equilibrio	16
Figura 2. Componentes del salario.	23
Figura 3. Determinantes del valor de la fuerza de trabajo	24
Figura 4. Factores que inciden en el valor de la fuerza de trabajo	25
Figura 5. Comparativo de trabajadores, según estrato salarial, 2005-2010.....	39
Figura 6. Geografía del salario medio mensual de México, 2005.	61
Figura 7. Geografía del salario medio mensual de México, 2010	61
Figura 8. Geografía de la población sindicalizada, 2010.	63
Figura 9. Geografía del salario medio mensual por nivel escolar, 2010.	66
Figura 10. Geografía del porcentaje poblacional según años de experiencia, 2010.....	70
Figura. 11. Geografía del salario medio mensual por tamaño de empresa, 2010	71
Figura 12. Geografía de la regionalización Max-p.....	77

Índice de tablas.

Tabla 1. Consideraciones conceptuales del capital humano y la visión crítica.	26
Tabla 2. Participación porcentual de trabajadores por categoría, 2005-2010.	37
Tabla 3. Salario real y porcentaje poblacional de la población sindicalizada, 2005-2010.	41
Tabla 4. Porcentaje poblacional sindicalizado y no sindicalizado por estrato salarial, 2005-2010.....	42
Tabla 5. Salario real y porcentaje poblacional según instrucción educativa, 2005-2010.....	43
Tabla 6. Porcentaje poblacional según instrucción educativa por estrato salarial, 2005-2010.....	44
Tabla 7. Ocupaciones principales según la Clasificación Mexicana de Ocupaciones.	46
Tabla 8. Salario real y porcentaje poblacional según ocupación, 2005-2010.....	47
Tabla 9. Porcentaje poblacional según ocupación por estrato salarial, 2005-2010.....	48
Tabla 10. Salario real y porcentaje poblacional según años de experiencia, 2005-2010.....	50
Tabla 11. Porcentaje poblacional según años de experiencia, 2005-2010	51
Tabla 12. Salario real y porcentaje poblacional según género, 2005-2010.	52
Tabla 13. Proporción de hombres y mujeres por estrato salarial, 2005-2010.	53
Tabla 14. Código de subsector.	54
Tabla 15. Salario real y porcentaje poblacional según subsector económico, 2005-2010.	55
Tabla 16. Proporción de trabajadores dentro de cada subsector económico por estrato salarial, 2005-2010... 56	
Tabla 17. Salario real y porcentaje poblacional según tipo de empresa, 2005-2010.....	58
Tabla 18. Proporción de trabajadores según tamaño de empresa por estrato salarial, 2005-2010.	59
Tabla 19. Variables utilizadas en los modelos econométricos, 2005 y 2010.....	76
Tabla 20. Resultado de modelo MCO 2005 y 2010.....	82
Tabla 21. Resultado del modelo cuantílico, 2005-2010.....	85
Tabla 22. Salarios medio en función de la regresión cuantílica, 2005-2010.....	86

Índice de anexos

Anexo 1. Salario real medio mensual a nivel estado, 2005-2010.....	94
Anexo 2. Porcentaje de la población sindicalizada y no sindicalizada, 2010.....	95
Anexo 3. Brecha salarial de la población sindicalizada y no sindicalizada, 2010	96
Anexo 4. Diferenciación salarial por grado educativo, 2010	97
Anexo 5. Diferenciación salarial por años de experiencia, 2010.	98
Anexo 6. Diferenciación salarial por tamaño de empresa, 2010.	99
Anexo 7. Pruebas del modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios, 2005-2010.....	100
Anexo 8. Resultados de regresión y prueba de correlación y colinealidad, 2005 y 2010.....	102
Anexo 9 Salida de regresiones cuantílicas, 2005 y 2010	104

Introducción

La diferenciación salarial ha sido abordada desde distintas posturas teóricas, de las que ha predominado la explicación neoclásica ampliada con los trabajos de Becker (1962, 1957, 1987 y 1993), que ha explicado las diferencias salariales como el resultado de la inversión que hacen los individuos en su persona (capital humano). Estudios empíricos como los de Mincer (1975) han tratado de respaldar esta visión a través de la estimación de los diferenciales salariales en función de los años de estudio de los individuos.

Sin embargo, dichos postulados han sido debatidos desde diversas posturas críticas las que en lo fundamental apuntan a la falta de rigor de las perspectivas ortodoxas, como lo señala Fine (1998) la teoría del capital humano es superficial y a pesar de ser en la actualidad un instrumento de propaganda partidista y eje toral para los hacedores de política, es insuficiente para explicar las diferencias salariales en el entramado del mercado de trabajo.

Argumentos teóricos provenientes del Marxismo, Institucionalismo y la Nueva Geografía Económica han entrado a debate respecto a la explicación de diferenciales salariales al incorporar variables institucionales, estructuras industriales, lucha de clases y estructura social, que han demostrado tener mayor peso en la explicación.

Por lo anterior y siguiendo una perspectiva alterna al análisis convencional, la hipótesis de esta investigación es que la desigualdad salarial en México se debe más que a los años de educación de los trabajadores, a factores vinculados a las características económicas e institucionales de los sectores y ocupaciones específicas en las que se desenvuelve su labor.

La base de nuestro análisis retoma la crítica a la teoría neoclásica con el objetivo de brindar evidencia empírica sobre los factores causales de la diferenciación salarial en México, desde una perspectiva alterna a la teoría del capital humano y nos enfocamos en resolver la pregunta sobre si la especialización productiva, las ocupaciones específicas y los factores institucionales son los determinantes fundamentales para explicar la desigualdad salarial en México.

En el capítulo I hacemos un recuento de las distintas teorías que explican las diferencias salariales, iniciando por la teoría neoclásica y neoclásica ampliada, seguida por las visiones críticas (marxismo e institucionalismo), cerrando con el debate de la nueva geografía económica respecto a los postulados de la nueva economía neoclásica urbana.

En el capítulo II se presenta, en primer lugar, el análisis de los tres tipos de trabajadores considerados por el INEGI (subordinado y remunerado, empleador y trabajador por cuenta propia) y se realiza un análisis comparativo respecto al peso que tienen en la economía y el número de salarios mínimos que percibe cada uno.

Adicionalmente, se realiza un análisis agregado y otro a nivel regional del salario medio mensual real de los trabajadores subordinados remunerados, en función de ocho variables fundamentadas en la visión crítica y neoclásica: tamaño de empresa, sindicalización, género, subsector económico, ocupación, experiencia y nivel académico, asimismo se relacionan las densidades poblacionales en cuatro rangos de salarios mínimos.

El capítulo III se enfoca en estimar los diferenciales salariales a través de dos modelos econométricos. En el primer modelo se utiliza la técnica clásica de mínimos cuadrados ordinarios que brinda un panorama general de las diferencias salariales. El segundo modelo se realiza a través de seis regresiones cuantílicas que muestran los diferenciales salariales en los cuantiles 25%, 50% y 75%.

Los resultados de la tesis brindan evidencia de las insuficiencias de la teoría del capital humano y se muestra que las diferencias salariales son explicadas principalmente por el espacio- región en la que se desarrollan los trabajadores y que se requiere de un conjunto de variables de corte heterodoxo para ser explicadas rigurosamente.

Capítulo 1. Perspectivas teóricas de la diferenciación salarial

El debate acerca de los determinantes salariales tiene una larga tradición en la literatura económica, pese a ello, en los últimos años, ha sido la visión neoclásica ampliada la que ha predominado y ha influido en gran medida la perspectiva y política salarial de algunos gobiernos latinoamericanos. Esto ha sucedido aún y cuando en el marco neoclásico no existen argumentos claros sobre las causas de los diferenciales salariales.

Numerosos estudios empíricos y teóricos han tratado de demostrar la relevancia y validez de la perspectiva neoclásica utilizando la teoría del capital humano, difundida por teóricos entre los que destacan Becker (1962, 1957, 1987 y 1993) y Mincer (1975). Actualmente, muchos de los trabajos sobre el tema retoman las ecuaciones mincerianas del ingreso, con el fin de justificar diferenciales salariales con base en el rendimiento de los años de estudio invertidos por los individuos, a lo cual se le ha denominado capital humano.

Por el lado de la economía regional neoclásica, los estudios de Gleaser (2000) han sido referentes para establecer que los diferenciales salariales son producto de las amenidades de las regiones, y que son las personas quienes deciden obtener menos ingresos a cambio de vivir en lugares lo bastante cómodos y con excelentes servicios.

En contraparte distintas corrientes teóricas críticas han cuestionado la validez del capital humano y la perspectiva de las amenidades como determinantes para la existencia de diferenciales salariales. Tanto el marxismo, el Institucionalismo y los enfoques de la Nueva Geografía Económica han coincidido en mostrar la debilidad y la incongruencia de la teoría del capital humano.

En el presente capítulo se abordan las posturas teóricas anteriores, iniciando con la perspectiva neoclásica que afirma la existencia de un salario óptimo y el equilibrio de mercado resultado de la intersección de oferta y demanda de trabajo a un nivel de salario y cantidad de mano de obra. Bajo ese mismo argumento se expone la postura neoclásica ampliada que considera al trabajador como un capitalista quien invierte en su capital humano.

Posteriormente se presenta la perspectiva crítica expresada en dos apartados, el primero refiere a la teoría marxista mediante la cual se expresa el mercado de trabajo en función de los determinantes salariales los cuales son explicados a través de los determinantes del valor de la fuerza de trabajo y los factores que inciden en las variables de dichos determinantes. Adicionalmente se plantea la visión

institucionalista referente a la segmentación del mercado de trabajo, en la que se establece la segmentación del mercado de trabajo en un mercado primario y secundario, subdividido a su vez en inferior y superior, los cuales brindan explicación de los diferenciales salariales.

Finalmente, se retoman los postulados de la Nueva Economía Neoclásica Urbana que explica los diferenciales salariales con base a equilibrios, amenidades y preferencias de los trabajadores. En contraste con lo anterior se contraponen los aportes de la Nueva Geografía Económica (NGE), retomando el más reciente texto de Michael Storper (2013) quien debate los argumentos de su propia vertiente y de la nueva economía neoclásica urbana, respecto a que no son las amenidades quienes tienen gran peso en las diferencias salariales. Storper parte de la conocida paradoja “qué fue primero el huevo o la gallina” para señalar que son los individuos y las familias quienes toman las decisiones iniciales de localización (siendo el huevo), mientras que la ubicación de los puestos de trabajo y la oportunidad de obtener ingresos son la gallina.

1.1 Teoría Neoclásica tradicional

La conceptualización del salario en la teoría neoclásica se vincula con el término “factor de producción” usado para denominar al trabajo, el salario es el precio del trabajo el cual es producto de un equilibrio generado de la intersección entre oferta y la demanda dentro del mercado de trabajo.

El equilibrio es parte fundamental de esta teoría debido a que permite la armonía entre los distintos mercados anulando las diferencias, principalmente la diferencia salarial. Para que lo anterior sea posible los teóricos neoclásicos postularon diversos supuestos simplificadores en sus modelos, dichos supuestos se pueden encontrar en los textos de Varian (2010) y Samuelson (1983) a continuación se enlistan los diez supuestos base de la teoría neoclásica.

1. Racionalidad de los agentes económicos: las decisiones de los agentes económicos son tomadas a partir de la reflexión y no del hábito o instinto, para alcanzar puntos o metas óptimas que le permitan llegar a la maximización del beneficio y/o utilidad.
2. Principio de maximización de la utilidad o/y beneficio: los productores y los consumidores, siempre buscan la elección que maximice su utilidad y/o beneficio, basados en su costo de oportunidad.
3. Información perfecta: la información siempre será accesible, es decir los cambios de cualquier agente son conocido por el resto.
4. Precio aceptantes: en el mercado no existen agentes que puedan inducir los precios, oferentes y demandantes son precio aceptantes.
5. Atomicidad de los agentes: existe un gran número de oferentes y demandantes actuando de forma individual, y sus acciones no necesitan de intermediación.
6. Competencia perfecta: la cantidad de oferentes y demandantes es basta, con ello se impide que los agentes o unidades individuales puedan inferir en los precios.
7. Precios flexibles: los precios se mueven en función de la dinámica del mercado, para alcanzar el equilibrio.
8. Productos homogéneos: todos los productos o mercancías poseen las mismas características, generando la misma satisfacción entre los demandantes o consumidores.

9. Los factores de producción son perfectamente móviles, desplazándose sin ningún obstáculo económico.
10. Cada factor recibe en función de lo que aportó: principio *moralizante* de la no existencia de excedentes.

Teóricamente el modelo del mercado de trabajo se determina por el lado de la oferta, debido a que ésta genera su propia demanda. Bajo ese entendido el fragmento de la población que esté dispuesta a trabajar genera automáticamente su demanda, conjuntamente con el precio de equilibrio o salario real, vaciando el mercado de trabajo y alcanzando el pleno empleo, acompañado de una tasa natural de desempleo que es la expresión del desánimo de la población que no busca empleo y del desempleo friccional.

El factor trabajo, en la búsqueda por maximizar su utilidad, da lugar a un efecto sustitución en el que, si los salarios crecen, los trabajadores sustituirán el ocio por el trabajo y viceversa; si los salarios bajan los trabajadores preferirán el ocio, la oferta siempre se encontrará con una demanda correspondiente para generar un punto de equilibrio, por el contrario si la oferta de trabajo no se encuentra en equilibrio con la demanda, debido a fallas del mercado, se genera un exceso de la misma.

Dichas fallas de mercado son consecuencia de la presencia del Estado que establece salarios mínimos o subsidios y de los sindicatos que realizan huelgas. Lo anterior hace que el mercado de trabajo sea distinto al resto de mercados cuando existe un exceso de oferta de trabajo. De tal modo que las instituciones conducirían a fallos de mercado al no permitir su libre funcionamiento y frustrando el surgimiento del precio de equilibrio; los teóricos neoclásicos argumentan que las instituciones son las principales promotoras de los desequilibrios en los mercados.

Por el lado de la demanda se reflejan los intereses de los empleadores, la maximización de sus beneficios y los costos que los salarios representan para ellos, mermando sus utilidades. Por tal motivo si se presentara una reducción de la tasa de salario, su perspectiva de beneficio en el mercado interno incrementaría debido a que sus competidores venderían el mismo producto a un precio mayor puesto que continuarían pagando durante un tiempo salarios más elevados, entonces tendrían la posibilidad de aumentar sus ventas y ganancias por el hecho de haber trasladado esa reducción sobre los precios, como señala Neffa & Korinfeld:

“En consecuencia dispondrían de más recursos y estarían incitados a invertir para ampliar sus beneficios, lo cual aumentaría el nivel de empleo. Pero implícitamente se supone que los empleadores estarían dispuestos a contratar a todos los trabajadores que aceptaran trabajar a cambio de un salario igual a su productividad marginal. Entonces si los salarios fueran totalmente flexibles, sólo existirá el desempleo fraccional” (Neffa & Korinfeld, 2006: 13).

Otro aspecto fundamental a considerar es la función de producción, la cual “mide el volumen máximo de producción que puede obtenerse con una cantidad dada de factores” (Varian 2010: 384). En dicha función el trabajo y el capital son imprescindibles para producir.

Con el fin de ilustrar la dinámica del mercado de trabajo bajo esta óptica, en la figura 1 se presentan tres escenarios basados en cuatro supuestos básicos de la teoría neoclásica: los rendimientos decrecientes en el corto plazo, la competencia perfecta, la búsqueda de la maximización por parte de los agentes económicos debido a la libre concurrencia y la plena ocupación del trabajo y el capital.

En el primer escenario se plasma el libre funcionamiento del mercado, en el que no existen fallas, desempleo y está en equilibrio. En él la intersección de la curva de oferta y demanda se encuentran a un nivel de salario real y trabajo óptimo. Observable en el punto “E” que representa la intersección óptima entre oferta y demanda a un salario óptimo (w^*) y a un trabajo óptimo (q^*).

En el segundo escenario se muestra al mercado cuando existen fallas. El equilibrio no está presente debido a la intervención de las instituciones gubernamentales y/o sindicales. En este caso se señala un incremento salarial, generador de desempleo anormal, lo que provoca que la oferta de trabajo supere a su demanda debido a una mayor cantidad de trabajadores dispuestos a sacrificar el ocio por el incremento salarial mientras que los demandantes no están dispuestos a contratar más trabajo, debido a que un mayor salario les genera pérdidas por ello no absorben la oferta, generándose un déficit de demanda.

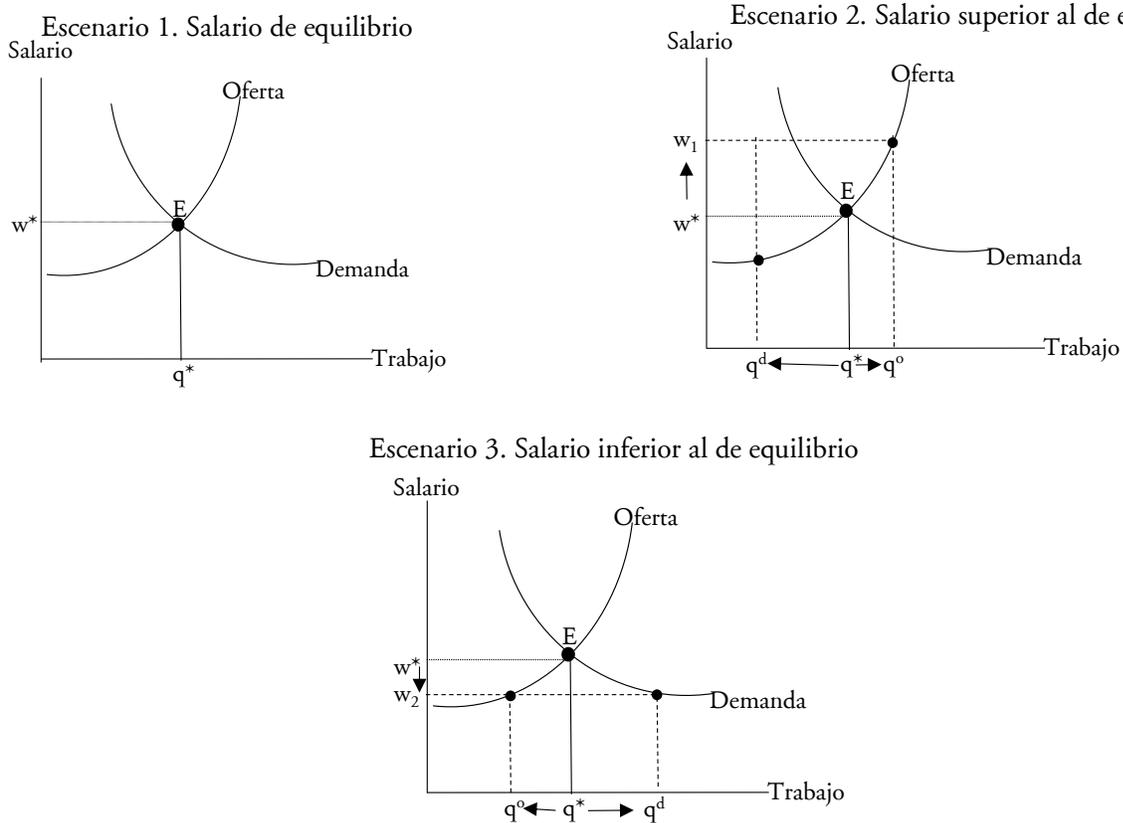
Dicha respuesta es visible al observar el desplazamiento del salario óptimo hacia arriba, pasando de (w^*) a (w^1) generando dos nuevas intersecciones, también se desplaza la cantidad de trabajo demandado (q^d) hacia la izquierda del óptimo (q^*) mientras que la cantidad de trabajo ofertado (q^o) se desplaza a la derecha.

Las fallas y la falta de equilibrio se ubican también en el escenario tres. En él hay un decremento del salario, ubicándose por debajo del nivel de equilibrio, estimulando con ello a los demandantes a

contratar una mayor cantidad de trabajo a ese nivel salarial, mientras que los oferentes prefieren abstenerse a trabajar debido a que no están dispuestos a sacrificar el ocio a esos niveles salariales, generándose un déficit de oferta de trabajo.

Por lo anterior el salario óptimo (w^*) se desplaza hacia abajo pasando a (w^2) generándose dos nuevos puntos en el gráfico, en el que la cantidad demandada (q^d) se desplaza a la derecha de la cantidad óptima (q^*) y la cantidad ofertada se desplaza a la izquierda (q^o).

Figura1. Panel comparativo del mercado de trabajo con y sin equilibrio



Fuente: Elaboración propia con base en Varian 2010

La perspectiva neoclásica plantea que el mercado de trabajo estará en equilibrio siempre y cuando se le deje actuar libremente, de presentarse intervenciones como las gubernamentales o sindicales tenderá a perder el equilibrio y se hallaran problemas entre déficit de oferta o demanda según sea el caso. Las

diferencias salariales no se presentan a menos que no se le deje actuar libremente al mercado debido a que los salarios percibidos por los trabajadores son siempre justos y homogéneos.

1.2 Teoría Neoclásica ampliada

Los postulados neoclásicos expuestos en el apartado anterior muestran una estructura de oferta y demanda de trabajo homogénea, cualquier trabajador cuenta con las mismas posibilidades de ser contratado indistintamente en algún puesto y el pago salarial (entre las diferentes ramas de actividad) es homogéneo y justo. Sin embargo, las críticas a esta postura revelaron su inoperancia y falta de realismo, por lo cual el enfoque neoclásico reaccionó con una ampliación sustentada en la teoría del capital humano.

De acuerdo a la teoría del capital humano, el crecimiento económico y por ende las diferencias salariales, se conciben a partir de una estructura de oferta de trabajo heterogénea y se incorporan nuevos elementos al análisis. Se establece que los diferenciales salariales provienen del hecho en que el factor trabajo es un capital y está sujeto a inversión con el objetivo de alcanzar mayores rendimientos.

Como señala Fine (1998) los economistas neoclásicos consideran al capital humano como el flujo de los servicios productivos que pueden ser proporcionados por un trabajador y asocian la teoría al grado en que el capital humano se acumula, a través de la educación, la formación y la experiencia laboral, y cómo es usado y recompensado.

Entre los exponentes de esta teoría se ubica a Schultz (1961), Becker (1962, 1957, 1987 y 1993) y Mincer (1975) quienes realizan distintos análisis respecto a las diferencias en la cualificación de la oferta de trabajo y las estructuras salariales.

Schultz es uno de los principales pioneros en resaltar la necesidad de incorporar la inversión en capital humano para explicar el crecimiento económico y la diferenciación salarial. Expone que no se ha querido tratar al trabajo como capital por razones morales y éticas, pero que a pesar de ello, personajes de gran importancia en el análisis económico como lo son Adam Smith y H.Von Thünen ya le adjudicaban ese carácter al trabajador, señala que:

“A algunos de nosotros nos resulta ofensivo sólo pensar en inversión en seres humanos. Nuestros valores y creencias nos impiden considerar a los seres humanos como bienes de capital (...) Tratar a los seres humanos como riqueza que puede aumentarse mediante inversión es algo que está en contra de valores profundamente sensatos (...) Al invertir en sí mismos, los hombres pueden aumentar la gama de opciones disponibles. Para el hombre libre es un modo de mejorar su bienestar. Adam Smith, filósofo y economista, incluyó audazmente como parte del capital todas las habilidades adquiridas de todos los habitantes de una nación. Así lo hizo también H. Von. Thünen quien añadió que la aplicación del concepto capital al hombre ni le degrada ni le estorba su libertad y dignidad” (Schultz 1961:2).

Posteriormente Becker (1987) establece el reconocimiento que se le otorga en las economías avanzadas a la inversión en capital humano sobre la fuerza bruta del trabajo:

“El trabajo crecientemente se está tratando como un capital –capital humano- esto es un reconocimiento de la pequeña proporción de los sueldos y salarios, que en las economías avanzadas es atribuible a la parte de trabajo que corresponde a la “fuerza bruta” y la correspondiente gran parte que es atribuible a la inversión en los humanos: educación, capacitación en el trabajo, salud, etcétera” (Becker, 1987:202)

La exposición de Becker (1993) respecto a las diferencias salariales, pobreza y desempleo son explicadas en función de la inversión que realiza el individuo en su capital humano, siendo el responsable de adquirir determinadas cualificaciones. Y una vez que se mejoren sus niveles educativos gracias al ahorro y la abstención de su tasa de impaciencia, dichos problemas se resolverán. El trabajador entonces adquiere una personificación capitalista que toma decisiones de inversión, y calcula tasas internas de retribución, lo cual en la realidad es difícil de determinar.

Un eslabón clave que justificó la teoría del capital humano es el estudio que realizó Becker (1957) sobre cinco tipos de discriminación existentes:

1. Empleo: la demanda del capital humano de raza blanca es mejor pagada que la negra.
2. Paga: los blancos se adueñan de una parte del producto marginal de los negros, por ello el precio del capital humano cae.
3. Ocupación: los blancos tienen ocupaciones altamente remuneradas.
4. Poder de monopolio: se restringe la entrada de los negros en áreas monopólicas de factores de retribución.
5. Capital humano: se limita la inversión en capital humano de negros.

Becker (1993) realiza otro aporte en la construcción de la teoría del capital humano, al distinguir las formaciones que adquiere la persona, y que contribuyen a la producción del capital humano, señalando:

“Las empresas racionales pagan a los empleados con formación específica un salario más alto del que pueden conseguir en otros lugares, y a empleados con formación general el mismo salario. Así las empresas no se preocupan tanto por la rotación de los empleados con formación general y están preocupados por la rotación de los empleados con formación específica. Sin embargo, las personas con la formación específica tienen también menos incentivos para irse y las empresas tienen menos incentivos para despedirlos” (Becker, 1993: 45)

La concepción teórica del capital humano parte de una ilusoria igualdad económica previa de los individuos, que les permite el acceso a cualquier nivel de inversión; la elección libre entre el trabajo o el ocio y la inversión o no en su capital humano. Ello posiciona al trabajador en un estatus de capitalista y principal responsable de las diferenciaciones salariales que se presentan en el mercado de trabajo, al ser el reflejo del esfuerzo que el individuo realizó al invertir en su capital humano, en los niveles de productividad y por tanto en sus salarios.

La visión del capital humano es sustentada por diversos estudios empíricos y formalizaciones matemáticas. Destacan los trabajos de Mincer (1975) y sus ecuaciones de ingreso en relación a la inversión en capital humano, estableciendo que:

“La educación es vista como inversión en capital humano, la educación puede afectar la tasa de rentabilidad y las ganancias por unidad, puede afectar la participación de la fuerza de trabajo, especialmente en diferentes etapas del ciclo de la vida y puede afectar la cantidad de tiempo de trabajo reflejada en la frecuencia y duración del desempleo y un tiempo parcial del empleo (...) Los cálculos empíricos en base a la comparación de las ganancias de los trabajadores con diferentes cantidades de inversión en capital humano, tales cálculos siguen la línea teórica que postula una relación positiva entre la acumulación de inversión y ganancias” (Mincer, 1975:72)

La ecuación elaborada por Mincer (ver ecuación 1) se basa en mínimos cuadrados ordinarios, en la que relaciona el logaritmo del ingreso de los individuos y los años de escolaridad, la experiencia laboral y la experiencia laboral al cuadrado. La tasa de rendimiento de un año más de estudio es el coeficiente de los años de escolaridad.

$$\log_n y = \beta_0 + \beta_1 s + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \varepsilon \quad (1)$$

Donde:

y = Ingresos por un periodo determinado.

s = Los años de escolaridad.

X = Los años de experiencia.

β_1 = Es positivo y aproxima a la tasa de rentabilidad.

β_2 = Es positivo.

β_3 = Es negativo.

La teoría del capital humano, al considerar al asalariado como un capitalista, explica que las diferencias salariales se deben principalmente a la inversión que realizan en sí mismos, es decir, entre mayor sea su inversión en capital humano mayor será su premio salarial.

Sin embargo, dicha perspectiva al ser una ampliación de la teoría neoclásica se rige por la mayoría de sus supuestos y deja de lado argumentos torales como lo son el proceso productivo, las dimensiones sociopolíticas así como las relaciones de poder.

1.3 La crítica marxista

La discusión marxista sobre el salario considera en primera instancia la esfera productiva, por ser ahí donde se llevan a cabo las relaciones entre el capital y el trabajo, que hacen posible una relación laboral y por ende la existencia de ganancia, salario y plusvalía.

Como señala Fine (1998) la economía capitalista tiene sentido en el intercambio desprendido entre el capital como un todo y el trabajo como un todo. Se plantea la existencia de una distinción estructural entre la esfera de la producción, donde se crean las materias primas, y la esfera de intercambio a través de la cual se compran, vende y distribuyen para su uso posterior en la producción o para su consumo final.

El trabajo como tal no se compra y vende en el intercambio que ocurre a través del mercado de trabajo, sino que el capital adquiere la capacidad para trabajar de los asalariados, es decir, el capitalista no compra trabajo, sino fuerza de trabajo. Independientemente de cómo es adquirida dicha capacidad (por salarios, tarifas de tiempo o pieza, etc.) y cuándo se paga en la práctica, el

intercambio entre el dueño de los medios de producción dueño de la fuerza de trabajo debe preceder a la producción.

El proceso de producción genera plusvalía, una característica definitoria del capitalismo, en la medida en que el trabajo aporta una cantidad de tiempo de trabajo por encima del valor que se ha pagado por la venta de la mercancía fuerza de trabajo.

Cabe señalar que el trabajo a que se hace referencia es el trabajo productivo definido por Marx:

“El trabajo productivo, en su significado para la producción capitalista, es trabajo asalariado que, cambiado por la parte variable del capital (la parte del capital que se destina a salarios), reproduce no sólo dicha porción del capital (o el valor de su propia fuerza de trabajo), sino que además produce plusvalía para el capitalista” (Marx, 1980:137)

Dentro del contexto capitalista, dicho trabajo cuenta con rasgos propios, como señala Valenzuela (2005) i) ser una actividad humana que dé lugar a un resultado que, con sus características, podamos catalogar de producto, ii) que tal actividad productiva se realice con un nivel de productividad que dé lugar a la aparición de un producto excedente, iii) que tal trabajo asuma la forma de trabajo asalariado. Es decir, el productor directo debe operar como dueño de su capacidad o fuerza de trabajo y vender ésta por una cierta suma de dinero o salario. Obviamente, para que esto pueda tener lugar, se necesita de una determinada forma de distribución social del patrimonio productivo; iv) que el dinero con cargo al cual se compra la fuerza de trabajo de los productores directos, sea un dinero (una suma de valor) destinado a funcionar como capital es decir, que se invierta en calidad de valor destinado a engendrar un mayor valor (o plusvalor).

Asimismo, el salario entendido bajo el contexto del sistema capitalista es el pago en dinero que recibe el obrero por parte del empleador cuando realiza la venta de su mercancía, la fuerza de trabajo, guardando una proporción respecto a las unidades monetarias y horas del uso de la fuerza trabajo, es decir su valor de cambio que al ser expresado en dinero se convierte automáticamente en el precio del trabajo.

“El salario no es la parte del obrero en la mercancía por el producida. El salario es la parte de la mercancía ya existente, con la que el capitalista compra una cantidad determinada de fuerza de trabajo productiva” (Marx, 1969: 27)

Una condición presente en el trabajador es la de ser desposeído y la existencia de una supuesta libertad en la cual se encuentra el obrero, que lo obliga a vender su mercancía, la fuerza de trabajo, para poder acceder a los medios de vida necesarios.

El precio o el salario mínimo de esta mercancía es el coste de producción más el coste de procreación o reproducción lo que cuesta educarlo para el oficio, mantenerlo vivo para la reproducción de su clase, este salario mínimo es lo que rige a toda la clase obrera y si los costos antes señalados incrementan el precio de la fuerza de trabajo se verá presionado a la alza y por tanto el salario incrementará.

Es necesario destacar que el salario real, nominal y relativo guardan una gran brecha respecto a su interpretación y cada cual señala características diferentes, mientras que el salario nominal es aquel que expresa las unidades monetarias que paga el capitalista por el consumo de la fuerza de trabajo, el salario real muestra la cantidad de bienes que puede adquirir el asalariado respecto al pago que se le otorgó por su fuerza de trabajo, ahora bien el salario relativo será aquel que expresa la relación con la ganancia o el beneficio obtenido por el capitalista.

Es aquí en el salario relativo donde se observa el meollo del asunto, dado que la ganancia es aquello que mueve al capitalista a darle continuidad al ciclo productivo; es decir, la ganancia determinara la continuidad de la reproducción del capital y dado que el salario representa una disminución en la ganancia, es preciso señalar los determinantes de dicha ganancia para de este modo poder establecer una relación clara entre ganancia y salarios.

La ganancia como apunta Marx (1980) es la forma metamorfoseada de la plusvalía, la cual expresa la cantidad de trabajo impago que se establece entre el asalariado y el capitalista. La fuerza de trabajo se paga por su valor, el cual es determinado por la cantidad de trabajo necesario para su continuidad y el uso que el capitalista le dé no encuentra un límite a no ser que sea por el desgaste mismo de la persona.

El obrero tiene una nula libertad para vender su fuerza de trabajo, lo anterior al tener libertad formal y no sustantiva, ello lo obliga a ir al mercado y ofertar su mercancía, “la fuerza de trabajo”, la cual presenta tres peculiaridades significativas: i) mercancía producida en el núcleo familiar; ii) determinación del precio o valor (encierra conflicto en la determinación de la repartición del producto); iii) su oferta presenta una dinámica opuesta a la de las demás mercancías, pues cuando

cae su precio, consecuencia de una demanda insuficiente, se oferta más, provocando un alargamiento en la jornada de trabajo.

Según Marx (1980) el valor de la fuerza de trabajo es igual trabajo socialmente necesario para producir medios de subsistencia indispensables para la reproducción de la fuerza de trabajo. Por ello el valor hora de la fuerza de trabajo se determinara por: i) el quantum del consumo obrero; ii) el costo unitario de esos bienes; iii) la extensión de la jornada de trabajo anual.

En la figura 2 se expone un esquema elaborado por Valenzuela (2001) en el cual se aprecia el componente de los salarios.

Figura 2. Componentes del salario.

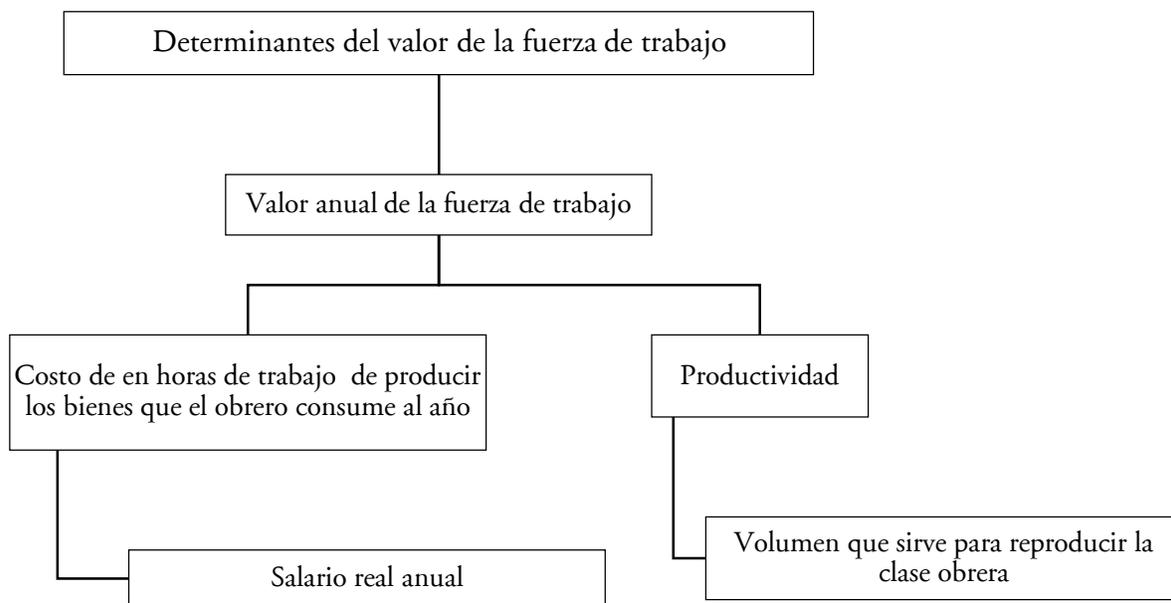
Fuente: Valenzuela 2005

Donde:

1. El nivel de productividad-hora de trabajo que alcanza de la letra D a O
2. El mínimo “socio-histórico” de plusvalor- hora es representado por CD
3. El componente histórico moral del salario es designado por AB
4. El mínimo socio-histórico moral del salario real es designado por OB (AB + OA)
5. Espacio de lucha entre el trabajo (desea subir el salario desde OB hacia arriba) y el capital (desea agranda la plusvalía, llevando DC hacia abajo) se determina por BC.

Con base en lo anterior se entiende que existen periodos en que se redefinen las magnitudes estructurales y por ende el espacio de disputa, coyuntural entre asalariados y capitalistas. Por lo que se establecen los determinantes (figura 3) del valor de la fuerza de trabajo.

Figura 3. Determinantes del valor de la fuerza de trabajo



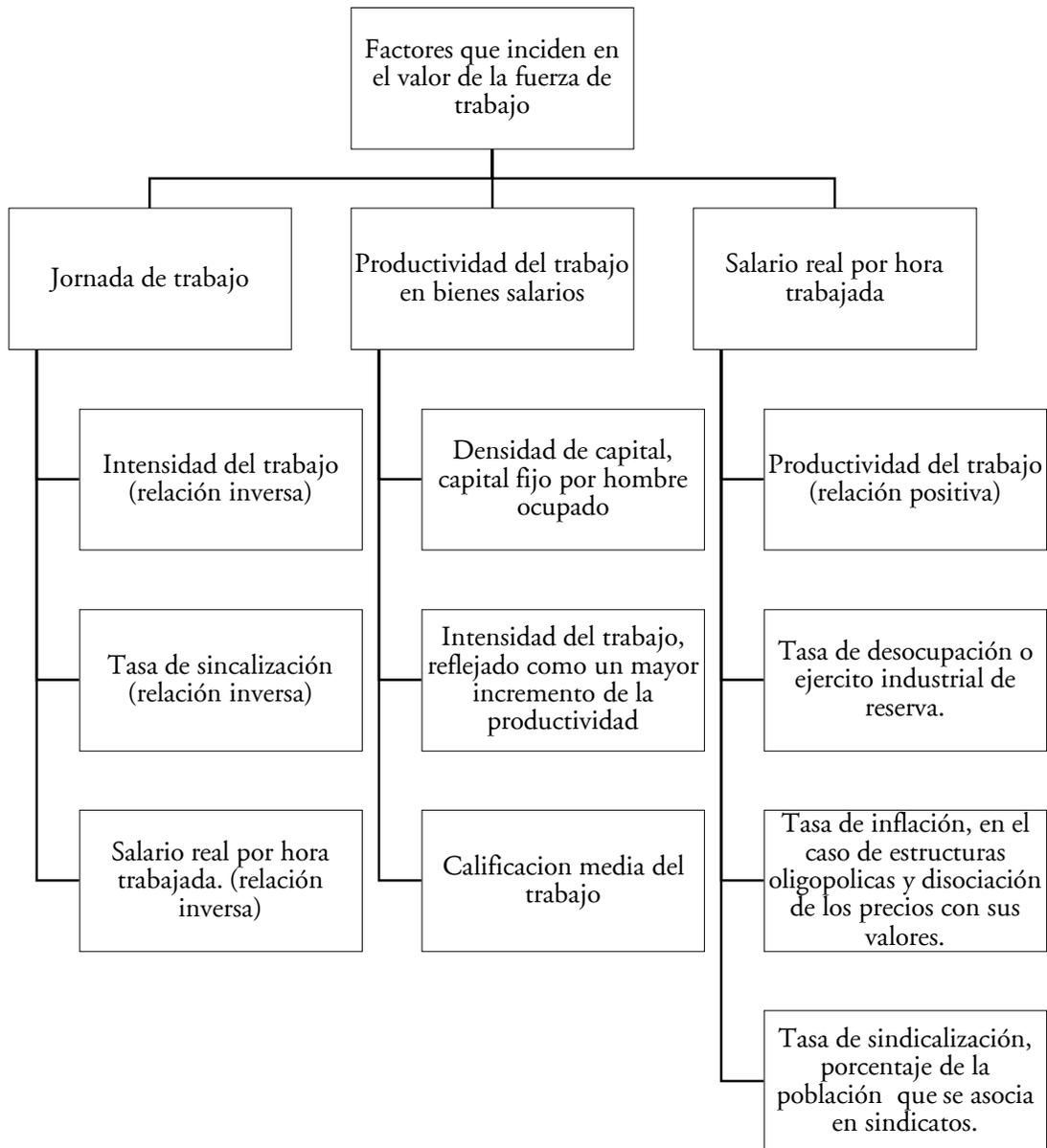
Fuente: Elaboración propia en base a Valenzuela 2005

Por lo anterior se establece que el valor hora de la fuerza de trabajo depende:

1. El salario real anual (nexo positivo), si se eleva el salario real se eleva el valor de la fuerza de trabajo.
2. La jornada anual de trabajo (relación inversa), si el salario real no se mueve y se alarga la jornada de trabajo, el resultado será la caída del salario real por hora provocando la reducción del valor de la fuerza de trabajo.
3. La productividad en las ramas que producen los bienes salario (nexo inverso), el incremento de la productividad da lugar a la disminución de trabajo social que se gasta por unidad de producto, lo que genera la disminución de la fuerza de trabajo.

A su vez existen factores (figura 4) que inciden en las variables que determinan el valor de la fuerza de trabajo.

Figura 4. Factores que inciden en el valor de la fuerza de trabajo



Fuente: Elaboración propia con base en Valenzuela 2005

Con base en lo anterior se aprecia que la teoría del capital humano ortodoxa además de ser incompleta, cuenta con una concepción incorrecta de la producción y la reproducción social (ver tabla 1) y no resulta pertinente para construir una teoría de los recursos humanos y/o el mercado de trabajo, debido a la exclusión el conflicto de clase y la reproducción social asimismo prioriza temas no relevantes y falaces como lo son las tasas de rendimiento del capital humano estimadas en función de la oferta y demanda, un aspecto equivocado dentro de esta teoría es la sustitución

de las relaciones sociales de producción por simples relaciones técnicas y su intento por teorizar la producción resulta ser parcial y escueto.

En el cuadro 1 se pueden apreciar siete aspectos teóricos equivocados incluidos en el debate entre la postura ortodoxa y la crítica.

Tabla 1. Consideraciones conceptuales del capital humano y la visión crítica.

Variable	Neoclásico	Marxista
Producción	–	Proceso social y técnico. Conjunta: transformación de materias primas en productos y la transformación de trabajadores con cualificaciones y conciencia dada en trabajadores con conciencia y cualificaciones alteradas.
Empresa	Caja oscura	Dimensiones sociopolíticas.
Trabajo	Mercancía	Agente activo cuyos esfuerzos en pos de sus propios objetivos se debe canalizar, resquebrajar o usar para generar beneficios.
Estructura salarial	Exógena a la empresa.	No es exógena a la empresa y sirve como instrumento para maximizar los beneficios.
Relaciones de poder	No existen, todo es intercambio de mercado: “trabajo-salario”.	Es esencial en la organización capitalista “poder del capitalista sobre el trabajador”.

Fuente: Elaboración propia en base a Thoaria 1983

Por ello no debe limitarse el análisis a la interacción de las preferencias, las capacidades individuales y tecnologías productivas, pues el papel de la clase y su conflicto son cuestiones totales para la explicación de los fenómenos del mercado de trabajo, de omitir tan relevantes cuestiones se estará brindando una visión miope de la estructura del mercado de trabajo.

1.4 Teoría Institucionalista

La teorización institucionalista del salario y sus determinantes va más allá de la conceptualización propia de la inversión en capital humano y la productividad marginal. Se centra en las instituciones, los aspectos sociológicos y psicológicos presentes dentro del mercado de trabajo y en el entorno de los trabajadores.

Dicha teoría se ha popularizado como señala Wacheter (1974) por la pretensión de no ser una teoría neoclásica sino anti-neoclásica que podría resolver el rompecabezas empírico en los datos de la pobreza y el desempleo que supuestamente no puede explicar la teoría neoclásica.

Por su parte Thoria (1983) señala la existencia de un debate en economía laboral entre los defensores de las fuerzas del mercado y los defensores de la importancia de las instituciones, respecto a las variables que determinan el mercado de trabajo, en el que los primeros se basan en el análisis teórico puro y los segundos en la observación directa del funcionamiento del mercado de trabajo.

Asimismo Fernández (2010) señala que los antecedentes de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo se remontan a Mill y Cairnes, quienes introdujeron la visión de segmentación del mercado de trabajo, refiriéndose a los grupos de trabajadores ubicados en puestos desagradables con pésimos salarios, los cuales son causa de aspectos institucionales, sociales y comportamientos consuetudinarios y no se relacionan directamente con sus productividades. Postulan la competencia segmentada de grupos de trabajadores con características similares.

Posteriormente comienza la formalización teórica con autores como Piore (1970) que describe al mercado laboral como dos grandes segmentos denominados mercado primario y mercado secundario, configurados por las características de sus puestos de trabajo, en el que señala que:

“Esta teoría sostiene que el mercado de trabajo debe ser concebido en dos partes: un mercado primario y uno secundario. Los trabajos del mercado primario poseen varias de las siguientes características: altos salarios, buenas condiciones de trabajo, estabilidad laboral, posibilidades de ascenso, equidad y un debido proceso en la administración de las reglas de trabajo. Puestos de trabajo en el mercado secundario, por el contrario, tienden a tener salarios bajos y beneficios marginales, malas condiciones de trabajo, alta rotación de personal, pocas posibilidades de avance y de supervisión a menudo arbitraria y caprichosa”. (Piore, 1970:271)

La dualidad pronto se subdividiría en el llamado mercado primario inferior y superior, en el segmento inferior se localiza a los trabajadores de cuello azul que desempeñan tareas manuales, mientras que en el segmento primario superior ubica a trabajadores de cuello blanco quienes desempeñan puestos directivos o profesionales.

Aunado a la concepción de la fragmentación del mercado de trabajo, Piore introduce como elemento explicativo las subculturas de clase y tipifica a los tres mercados en función de las características de clase (baja, trabajadora y media) correspondientes a las subculturas. Asocia a cada mercado a una clase social:

“Las cadenas de movilidad en el sector primario constituyen algún tipo de carrera a lo largo de la cual hay progreso hacia puestos mejor pagados y de *status* más elevado. Esto es cierto, tanto en el segmento superior e inferior y constituye la razón por la que se considera que los dos segmentos juntos constituyen el mercado primario. En cambio en el sector secundario los puestos de trabajo no siguen una progresión regular de este tipo, se tienen de una forma más o menos aleatoria, de tal manera que un trabajador que entra en un puesto puede que ocupe el sitio de otra persona que acaba de dejar el primer trabajador” Piore (1971 citado en Thoaria,1983:1999)

Las cadenas de movilidad se vinculan a las características de cada mercado, generándose a partir de los puestos que ocupan los trabajadores en orden o secuencia regular los cuales se dividen en estaciones o puntos existentes a lo largo de una cadena.

El mercado de trabajo interno en el que los trabajadores se mueven a través de las cadenas de movilidad y líneas de progresión se conforma de estructuras distintas, por ello el precio y asignación salarial son producto de un conjunto de normas y procedimientos administrativos a diferencia del mercado externo propio de la teoría convencional en el que los salarios son establecidos por variables económicas.

Los mercados internos vinculados a las unidades productivas y que hacen referencia a trabajadores de cuello azul o industriales cuyo progreso es vertical “facilitan” a los trabajadores ya contratados acceder a puestos con mayores rangos y remuneración mayores, mientras que los trabajadores aun localizados en el mercado externo tenderán a encontrar barreras para ingresar a esos puestos, pues la unidad productiva elegirá al personal ya inmerso en ella.

A pesar de que Piore teoriza los mercados de los trabajadores industriales, destaca que dicha estructura no solo es aplicable a trabajadores de cuello azul (clase trabajadora en Marx) sino

también al segmento de trabajadores de cuello blanco o ejecutivos, debido a que su mercado de trabajo se conforma verticalmente y el ascenso a los puestos de mayores rangos es progresivamente.

1.5 La Nueva Economía Neoclásica

La idea neoclásica sobre la existencia de un equilibrio salarial en el mercado de trabajo ha sido retomada por la llamada Nueva Economía Neoclásica Urbana (NNUE). Su argumento central se fundamenta en la capacidad que tienen las ciudades para atraer a los consumidores con alto capital humano para vivir en ellas. La atracción depende de las amenidades y/o servicios proporcionados por las mismas.

Así mismo se plantea que los trabajadores pueden aceptar menores salarios mientras vivan en ciudades con altas amenidades y exigirán mayores salarios en ciudades con pocas amenidades, lo cual en conjunto llevará a un equilibrio salarial. Gleaser (2000) establece cuatro principales amenidades:

1. La amplia variedad de bienes de consumo. Principalmente a los bienes locales como lo son restaurantes, teatros y una atractiva mezcla de “social partners”.
2. La estética y el entorno físico.
3. Los buenos servicios públicos. Buenas escuelas, menos crimen.
4. La velocidad, es decir, la facilidad con la que los individuos pueden moverse.

La perspectiva de Gleaser se enfoca en que el futuro de las ciudades depende de la capacidad de determinadas zonas urbanas para ofrecer a los trabajadores, que cada vez son más ricos, lugares atractivos, debido a que se encuentran cada vez menos encadenados por las restricciones sobre la ubicación de empleo. Los salarios son retomados bajo la perspectiva de equilibrio espacial, en el que las diferencias se dan a través de las localizaciones.

Gleaser (2000) establece que el aumento de los ingresos salariales implica que la gente desea cada vez más lugares atractivos para vivir y que, en consecuencia, la población crece más rápido en zonas de altas amenidades.

Por otra parte, se señala que existe una relación significativa entre el capital humano inicial y el crecimiento de la ciudad. Debido a que los trabajadores con alto capital humano aumentan el crecimiento de la productividad de la ciudad. Asimismo las zonas de alto capital humano son agradables para vivir, porque dichas áreas están relativamente libres de problemas sociales y ofrecen mejores escuelas.

En conclusión, las ciudades operan como un atractor de trabajadores, debido a su mayor calidad de vida así como por la existencia de salarios más altos, como señala Gleaser:

“Si las ciudades se mantienen fuertes, deben atraer trabajadores con base en la calidad de vida y altos salarios. Es claro que algunas ciudades son gestionadas para ser el paraíso de los consumidores, pero otras no lo están. Esto sugiere una disparidad cada vez más amplia entre áreas urbanas.”(Gleaser, 2000:22)

La diferenciación salarial bajo esta perspectiva se debe a la elección de los trabajadores de vivir en lugares cómodos con bastantes amenidades percibiendo bajos salarios, y viceversa percibir salarios bajos a cambio de vivir en lugares con pocas amenidades.

Al reducir la explicación a la toma de decisiones de los asalariados y a un equilibrio espacial general, la teorización de los diferenciales salariales se torna irreal.

1.6 La crítica a la nueva economía neoclásica urbana

Este apartado se dedica a la crítica del modelo NNUE representada por el profesor Michael Storper quien toma una postura crítica al levantar algunos supuestos de la teoría del equilibrio general y los mercados de competencia perfecta. Postulando que no son las amenidades la explicación fundamental de las diferencias salariales. Storper discute las bases de la NNUE a partir de la paradoja “Qué es primero el huevo o la gallina”, señalando:

“No tenemos ningún modelo único convincente de lo que da forma a la distribución espacial de la población, sus trabajos, y los niveles de ingresos de una forma que incorpora la turbulencia junto con el cambio en el destino de los lugares dentro de ese sistema en el tiempo”(Stoper, 2013:48)

Una de las perspectivas críticas a la NNUE se deriva de la Nueva Geografía Económica (NEG) al establecer la existencia de procesos de crecimiento acumulativo y desigualdad regional, como postula Storper:

“La NEG no sólo nos permite ver cómo el desarrollo económico podría ser circular y acumulativo, sino también cómo los costos del comercio en declive podría romper o al menos alterar la dinámica centro-periferia, al permitir actividades que se alejan de las ciudades o regiones centrales.”(Storper, 2013:37)

Los teóricos de la NEG establecen que la especialización geográfica se liga al desarrollo económico, el cual se genera por el alto desarrollo del transporte y las telecomunicaciones, que propician la formación de ciudades y la mayor urbanización sin depender, como en el pasado, de la naturaleza, los recursos naturales, el paisaje o el clima.

De acuerdo a esto, las industrias pueden y se localizan en distintos lugares, pues las distancias y las condiciones geográficas no son su principal problema, sin embargo, existen empresas que prefieren agruparse debido a que la cercanía con sus compradores o proveedores les es más funcional y ahí pueden obtener rendimientos crecientes a escala.

En esos agrupamientos los trabajadores obtienen salarios más elevados al existir una mayor demanda de trabajo, además de que los salarios reales son más altos debido a que hay mayor oferta de bienes diversos, lo que hace que el costo de la vida sea más bajo.

Storper menciona que el problema central a dilucidar en esa interacción de empresas y trabajadores, es si la empresa sigue al trabajador o el trabajador sigue a la empresa; de ahí la paradoja ya mencionada sobre qué es primero el huevo o la gallina. La respuesta de Storper se aleja de la NNUE al señalar que la concentración de industrias y trabajadores no dependen de causas climáticas o de la naturaleza misma, es decir no depende de amenidades y establece que:

“Las ciudades pueden surgir de un proceso natural y circular de los trabajadores siguiendo el trabajo de las grandes empresas y grupos, el efecto inverso de las empresas siguiendo a los trabajadores con el fin de tomar ventaja de los grandes mercados de consumo que se concentran en esos lugares, y así sucesivamente (...) la concentración de las empresas, el empleo y las personas no depende de la naturaleza. Los trabajadores buscan empleos y los ingresos que proporcionan, pero también buscan variedad de oportunidades de consumo y precios más bajos. Una secuencia de concentración de auto refuerzo – urbanización- viene de estos comportamientos.”(Storper, 2013:36)

Storper reconoce que no hay un único *ciclo de vida* en la producción, que es incorrecto pensar en los costos del comercio como la causa del cambio en la geografía de los sectores. En última instancia es más apropiado considerar el movimiento de puestos de trabajo, como aquel que define el costo del comercio interno, escala y dinámica de la industria; así las empresas sin el lastre de la aglomeración buscan manos de obra barata y tierras innovadoras, lo anterior es ejemplificado en el caso de Estados Unidos:

“Las empresas buscan más mano de obra calificada y barata, como en las sucesivas oleadas de la reubicación del cinturón frío al cinturón del sol en los Estados Unidos desde la década de 1930. Inicialmente, los trabajos trasladan a la gente impulsando un desarrollo de desaglomeración (...) Lo que comenzó como una desconcentración de los puestos de trabajo de las aglomeraciones industriales puede provocar el inicio de nuevas concentraciones de empleo en los lugares menos desarrollados.”(Storper, 2013:43)

En síntesis, Storper considera que ni la NEG ni la NNUE han logrado trazar una explicación tangible sobre la dinámica de la industria, el empleo y los sistemas urbanos. Siendo los planteamientos de la NNUE evidentemente inoperables en la economía real, ello se debe a que la definición de variables torales como el tamaño de las ciudades, los ingresos, niveles de vida y los patrones de especialización entre las ciudades-región, están sustentadas en las decisiones y la búsqueda de la maximización, entendidas como el equilibrio de la distribución espacial de la población o equilibrio espacial general aunado a las amplias restricciones dentro de los modelos.

La fuerte crítica realizada por Storper para demostrar la debilidad de esta teoría y otras visiones del mismo corte, que durante décadas han estado en debate respecto a la interrogante de las razones que pone en marcha cambios en el patrón de desarrollo urbano y regional, es sintetizada a partir de la paradoja de Muth mencionada en párrafos anteriores; ¿qué fue primero el huevo o la gallina?, que en términos económicos es equiparable a ¿qué surge primero, la migración de las personas o los puestos de trabajo?

La línea de causalidad de Storper respecto a que los individuos son el huevo y la gallina son los puestos de trabajo, lleva a considerar que la vivienda y otras amenidades vinculadas a ella no pueden ser el motor fundamental de un elaborado conjunto de sustituciones entre las personas, los empleos y las industrias. La vivienda no puede ser el huevo del desarrollo regional, por ello no es correcto asumir la perspectiva neoclásica de que las personas altamente calificadas o de

cierto “status” deciden agruparse en lugares con características específicas vinculadas a amenidades altas.

Bajo el planteamiento de Storper resulta imposible el postulado de la igualación de los ingresos entre localidades de la NNUE y de la supuesta compensación salarial por la vía de las amenidades.

Los resultados empíricos obtenidos por Storper destacan que, en promedio por hogar, en las grandes ciudades se gana mucho más, incluso teniendo en cuenta los costos de vivienda, y la mediana de los hogares en las ciudades más pequeñas.

Detecta también que muchas ciudades con altos ingresos están a la deriva, al observar el crecimiento poblacional muestra la falsedad del argumento de que en los sitios con mayores ingresos y mejores amenidades la población es creciente, porque al menos para el estudio que realiza Storper la población no es superior ni creciente en ese tipo de lugares.

A diferencia del estudio de Glaeser, los resultados de Storper señalan que en las grandes ciudades se perciben altos ingresos y las amenidades son superiores que en los lugares con menores ingresos, por ello la NNUE no puede explicar la movilidad de la población en base a la oferta de servicios ni la movilidad de los trabajos para seguir a las personas.

Lo anterior contradice el postulado básico neoclásico “la gente se mueve y el trabajo los sigue”, ya que la movilidad en las empresas se debe más a la baja sindicalización, tierras y mano de obra baratas.

Por lo tanto, el cambio de residencia de las empresas atrae a las personas y no al revés, existen casos como el de Londres y París que si bien es cierto que, son grandes centros a los cuales los ricos acuden para hacer gastos improductivos, también son grandes centros de atracción para la migración de los trabajadores convirtiéndose en enormes talleres, como señala Storper:

“A pesar de que Londres, Nueva York y París tienen los barrios de la ciudad central, que son los patios de consumo de los ricos del mundo, que están por encima de todos los principales centros productivos de la economía global. La gran mayoría de su gente llega a estas ciudades con el fin de trabajar. El sistema urbano del mundo -desde la más rica a la ciudad más pobre -no es un conjunto de parques de juego o esparcimiento, sino un vasto sistema de talleres relacionados entre sí.” (Storper, 2013:30)

La visión de Storper sobre el desarrollo regional y la concentración tiene una base productiva, las ciudades se especializan en distintas industrias lo cual da lugar a geografías de empleo distintas que las hacen heterogéneas y desiguales, Storper encuentra que:

“San Francisco, Washington, DC, y Zurich, cuyos ingresos son aproximadamente un tercio superior a la media de sus respectivas economías nacionales, y esas economías nacionales que ya son ricas en la jerarquía de las economías del mundo. Dentro de los países, como Estados Unidos, el ingreso per cápita de San Francisco es aproximadamente tres veces la de las áreas metropolitanas más pobres” (Storper, 2013:52)

Para Storper los salarios medios y los ingresos reales de la población son altos en el sector transable, producto de la innovación, por lo que es posible que el precio de la vivienda y servicios sean altos, por tal motivo la persona que recibe salarios altos los gasta en el mercado interno, es decir, comparte sus ingresos altos de innovación con los sectores no transables.

Por tanto, la desigualdad espacial en los salarios, los precios y los ingresos se produce porque hay diferentes equilibrios locales, incluso en una economía altamente conectada. No hay equilibrio espacial de la economía en general, sino más bien un conjunto de lo que los economistas llaman "equilibrios múltiples" que reflejan la localización de actividades de vanguardia en determinados lugares y la clasificación de otros tipos de actividades a otros lugares.

Como se ha expuesto a lo largo de este capítulo y con base a la literatura revisada consideramos que la teoría del capital humano de corte neoclásico es insuficiente para explicar los diferenciales salariales en México.

Asimismo coincidimos con la visión de Fine (1998) al establecer que el carácter superficial de la teoría del capital humano y la basta batería de supuestos utilizados, a pesar de ser en la actualidad un instrumento de propaganda partidista y eje toral para los hacedores de política, es insuficiente para explicar las diferencias salariales en el entramado del mercado de trabajo.

Adicionalmente consideramos que la visión crítica del Marxismo, Institucionalismo y la Nueva Geografía Económica brindan elementos pertinentes que deben incorporarse en la explicación de los diferenciales salariales. Por ello en los capítulos siguientes se consideran en el análisis de las diferencias salariales variables adicionales a la educación, vinculadas con las instituciones (Piore), la estructura industrial (Storper), la lucha de clases y la estructura social (Marx).

Capítulo 2. Hechos estilizados de la diferenciación salarial en México: 2005-2010

2.1 Análisis general de la diferenciación salarial

El presente capítulo tiene como objetivo ubicar al lector en el contexto del mercado de trabajo mexicano dentro del periodo 2005 – 2010, así como mostrar la desigualdad salarial en distintas categorías, para lograr esta meta fue necesario recabar las principales variables laborales presentadas por el INEGI en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Dicha encuesta es aplicada trimestralmente en la forma básica y ampliada, el cuestionario ampliado fue implementado en 2005 y se realizaba únicamente en el trimestre II, pero a partir de 2009 cambió la estrategia y es aplicado sólo en el trimestre I; el cuestionario básico se aplicó de 2007 a 2008 en el trimestre I, III y IV, pero a partir de 2009 es aplicado en el trimestre II, III y IV. Todos esos cambios requirieron de un trabajo de homologación previo para hacer consistentes las comparaciones en el tiempo.

Dentro de la base de datos existen distintas clasificaciones aplicables a la población económicamente activa, una de ellas es la *clasificación de los trabajadores por posición en la ocupación*; mediante la cual se categoriza a la población ocupada según su relación con los medios de producción y con la propiedad de los bienes y servicios generados en el desempeño de su trabajo.

Las dimensiones de esta clasificación abarcan siete categorías: trabajadores subordinados y remunerados, empleador o patrón, trabajador por cuenta propia, trabajador no remunerado, no especificado y no sabe.

Para los fines de este capítulo fue necesario depurar la base de datos, eliminando las respuestas que contienen “*No especificado*” y “*No aplica*” ya que no brindan información relevante. Así mismo, la variable “*Trabajadores sin pago*” no fue considerada en nuestro análisis porque no muestra niveles salariales distintos a cero.

Los tres tipos de ocupaciones que se tomaron en cuenta para este trabajo son las siguientes:

1. Trabajador subordinado y remunerado (SR): Persona que tiene un empleo, entendido éste como un caso particular de condición de ocupación en la cual la actividad se desempeña respondiendo ante una instancia superior y percibiendo un pago por los servicios laborales prestados. El pago puede ser en especie con mercancías

comercializables. El término comprende el empleo asalariado, pero abarca otras modalidades bajo las cuales al empleado o trabajador subordinado se le remunera con otras formas de pago.

2. Empleador o patrón (E): Trabajador independiente que ocupa personas a cambio de una remuneración económica en dinero o en especie.
3. Trabajador por cuenta propia (CP): Persona ocupada que desempeña su oficio o profesión, solo o asociado con otros; no tiene trabajadores remunerados a su cargo, pero puede disponer de trabajadores (familiares o no familiares) sin pago alguno.

De las categorías laborales previas se realizó un análisis para determinar el peso que cada tipo de trabajador tiene dentro del mercado de trabajo y la diferenciación salarial presente en cada estrato (ver tabla 2). Cabe señalar que los datos de la encuesta se expandieron para ser representativos en el total poblacional, utilizando para ello el factor de expansión correspondiente y se trabajó directamente con porcentajes para un mejor manejo de la información.

En el periodo 2005-2010 los trabajadores subordinados y remunerados cuentan con un peso sobresaliente, al representar entre el 69.57% y 70.94% del total, mientras que los trabajadores por cuenta propia se encuentran en segundo lugar con un rango de 24.14% a 24.40%, y en último lugar a los empleadores que se ubican en un rango de 4.69% a 5.39% (Ver tabla 1).

Tabla 2. Participación porcentual de trabajadores por categoría, 2005-2010.

Año	Trabajadores subordinados y remunerados	Empleadores	Trabajadores por cuenta propia
2010	70.94	4.92	24.14
2009	70.69	4.69	24.62
2008	71.4	5.01	23.59
2007	70.38	5.39	24.23
2006	70.36	5.22	24.42
2005	69.57	5.04	25.4

Fuente: Elaboración propia en base a ENOE 2005-2010

Para el análisis del nivel de ingreso percibido este indicador se clasificó en cuatro grandes estratos:

- I. Menos de uno y hasta tres salarios mínimos (<1 – 3).
- II. Más de tres salarios mínimos y hasta cinco (>3 – 5).
- III. Más de cinco salarios mínimos hasta diez (>5 – 10).
- IV. Más de diez salarios mínimos (>10).

En el análisis comparativo para cada estrato salarial (ver figura 5), tipo de trabajador y periodo, los resultados son contrastantes, como se observa en el gráfico 1. En el estrato I son los trabajadores por cuenta propia (CP) quienes contienen dentro de su población un mayor porcentaje ubicándose en un rango del 80.72% al 86.18%, seguido de los trabajadores subordinados y remunerados (SR) concentrando entre el 73.77% y 76.13%, en último lugar para dicho estrato se hayan los empleadores (E) quienes representan entre el 45.30% y 56.49%.

El estrato II (>3-5) representa un menor porcentaje para los tres tipos de trabajadores, en el cual los empleadores concentran una mayor proporción respecto a los otros, ubicándose en el periodo dentro de un rango de 17.91% a 25%, seguido por los trabajadores subordinados y remunerados que se concentraron entre el 14.91% y 18.11%, mientras que los trabajadores por cuenta propia se movieron entre el 8.91% y 12.06%.

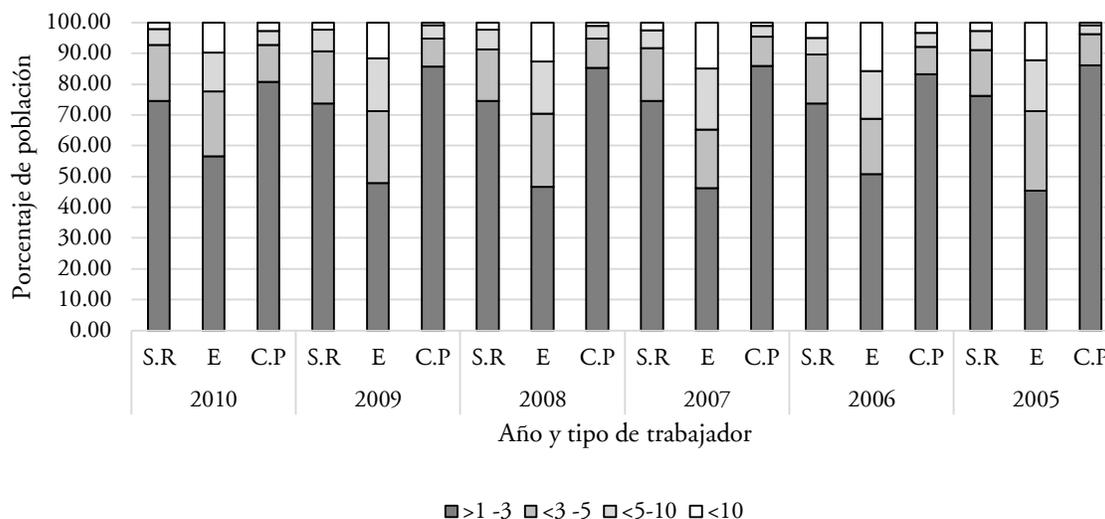
En el estrato III (>5-10) los empleadores sobresalen al concentrar entre el 12.52% y 19.83% para el periodo; los trabajadores remunerados asalariados 5.23% al 6.30%, ocupando el último lugar los trabajadores por cuenta propia en el que representan sólo del 2.85% al 4.54%.

En el estrato IV que representa el mayor ingreso (>10) los empleadores concentraron el mayor porcentaje, ubicándose entre el 9.82% y 15.70%; los trabajadores subordinados remunerados concentraron entre el 2.10% y 5.02% mientras que los trabajadores por cuenta propia representaron el menor porcentaje ubicándose entre el 0.8% y 3.43%.

Lo anterior nos muestra la diferenciación salarial según el tipo de trabajadores (SR, E y CP) y como a su vez se diferencia dentro de la misma categoría en distintas percepciones salariales. Para el periodo que se analizó, los trabajadores por cuenta propia concentran para todos los años un porcentaje mayor de población con percepciones de <1-3 salarios mínimos, seguido por los trabajadores asalariados remunerados; mientras que los empleadores se ubican en último lugar,

este estrato de la población concentra mayores porcentajes de población con ingresos superiores a diez salarios mínimos.

Figura 5. Comparativo de trabajadores, según estrato salarial, 2005-2010.



Fuente: Elaboración propia con base en ENOE, 2005-2010

En los párrafos anteriores se explicó el peso que cada tipo de trabajador tiene dentro de la población ocupada, concluyendo que son los trabajadores subordinados y asalariados aquellos que concentran más del 70% del total nacional. Así mismo, se constató que dentro de la diferenciación salarial ocupan el segundo lugar después de los trabajadores por cuenta propia en obtener menores ingresos, concentrando para el periodo estudiado arriba del 90 por ciento de su población en los estratos I y II. Mientras que los empleadores, sector que representó sólo entre el cuatro y cinco por ciento del total, concentran del 22 al 34 por ciento de su población en el rango de ingresos superiores, ubicados en estratos III y IV.

La población asalariada remunerada es fundamental para mostrar las condiciones del mercado de trabajo en el país y la diferenciación salarial, por lo cual en los siguientes apartados se realiza un análisis detallado de ese conjunto de trabajadores.

Para el estudio de la diferenciación salarial se retoma del capítulo 1 la idea de que las diferencias salariales no responden a una sola variable (capital humano en la teoría neoclásica), sino que tienen que ver con factores institucionales, con la estructura industrial, el desarrollo de habilidades, la propia estructura ocupacional y determinantes sociales.

Por ello, el salario real medio se contrasta con las siguientes variables tanto en su dimensión nacional como estatal:

1. Sindicalización
2. Nivel escolar
3. Género
4. Ocupación
5. Rama
6. Tamaño de empresa: Variable construida en función del número de trabajadores de cada empresa: Micro (1 a 5 personas), Pequeña (3 a 15 personas), Mediana (16 a 100 personas) y Grande (101 a más)
7. Experiencia: variable construida equivalente a la edad menos el número de años de educación menos 5.

2.2 Análisis nacional de la diferenciación salarial

2.2.1 Sindicalización

La sindicalización en México respecto a la población asalariada-remunerada ha presentado una tendencia decreciente durante el periodo de estudio (ver tabla 3); en 2005 presentó su mayor porcentaje con 20.27% y cerró en 2010 con únicamente 15.81%. Lo cual muestra que en el país la protección laboral ha retrocedido drásticamente.

La pequeña proporción de los trabajadores sindicalizados ganó más que los trabajadores no sindicalizados; en 2005 percibieron un salario 32.66% por encima del que obtuvieron los trabajadores no sindicalizados.

Dicha tendencia se mantuvo para los seis años de estudio, pero la brecha descendió a un diferencial de 10.65% en 2010, debido a que el ingreso de los trabajadores sindicalizados se redujo en 28.69%; esto significa que hay un proceso de convergencia en los salarios, pero no por la mejora en los de los trabajadores no sindicalizados sino por el fuerte deterioro en los salarios de los sindicalizados.

Tabla 3. Salario real y porcentaje poblacional de la población sindicalizada, 2005-2010.

Variable/ Año		2005	2006	2007	2008	2009	2010
Salario real 100=2010	Sindicalizado	6,438.01	6,223.03	6,429.06	6,275.55	5,984.60	4,590.93
	No sindicalizado	4,335.26	4,367.04	4,439.53	4,276.25	3,909.42	4,101.88
Porcentaje poblacional	Sindicalizado	20.27	18.64	18.25	16.57	17.29	15.81
	No sindicalizado	79.73	81.36	81.75	83.43	82.71	84.19

Fuente: Elaboración propia en base a ENOE 2005-2010

Al analizar ambas condiciones sindicales por estrato salarial (ver tabla 4) se destaca que poco más del 70% de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados se ubicó en el estrato I de menores percepciones. En 2005 dicho estrato concentró al 76.19% de la población asalariada, de la cual 14.71% era sindicalizada y 61.47 no lo era. En 2010 el mismo estrato representó al 74.09% del total de trabajadores, siendo la población sindicalizada el 10.22% y 63.87% los no sindicalizados.

El estrato II presentó una tendencia ascendente, en 2005 concentró al 14.93% del total de trabajadores, siendo 11.26% personal no sindicalizado y 3.68% sindicalizado. En 2010 el mismo

estrato II concentró un al 18.71% de los asalariados, lo cual da cuenta de una mejoría para un pequeño número de trabajadores principalmente no sindicalizados.

El estrato III se redujo 0.96 puntos porcentuales de 2005 a 2010, al pasar de concentrar 6.12% a 5.16% de los trabajadores, descendiendo más la población sindicalizada (0.59%) en relación con la no sindicalizada (0.37%).

El estrato IV con los ingresos más altos concentra sólo un pequeño porcentaje de trabajadores que representaban el 2.75% en 2005 y sólo el 2.03% en 2010, siendo los trabajadores sindicalizados los más afectados ya que en el primer año representaban el 13.6% de ese estrato y para el 2010 su peso había descendido al 9.4%. En síntesis, los datos dan cuenta de un claro descenso en los niveles de sindicalización de los trabajadores mexicanos y de un deterioro en los niveles salariales más elevados.

Tabla 4. Porcentaje poblacional sindicalizado y no sindicalizado por estrato salarial, 2005-2010.

Estrato	I (>1 a 3 SM)						II (>3 a 5 SM)					
Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	76.19	73.62	74.59	77.28	73.91	74.09	14.93	15.82	17.16	15.06	16.72	18.71
Sindicalizado	14.71	12.53	12.03	11.09	11.33	10.22	3.68	4.38	4.67	3.86	4.15	4.48
No sindicalizado	61.47	61.09	62.56	66.19	62.57	63.87	11.26	11.44	12.49	11.19	12.57	14.23

Estrato	III (>5 a 10 SM)						IV (>10 SM)					
Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	6.12	5.50	5.85	5.68	7.49	5.16	2.75	5.06	2.40	1.98	1.89	2.03
Sindicalizado	1.50	1.17	1.35	1.34	1.56	0.91	0.37	0.56	0.20	0.28	0.25	0.19
No sindicalizado	4.62	4.33	4.51	4.34	5.93	4.25	2.38	4.50	2.19	1.70	1.64	1.84

Fuente: Elaboración propia en base a ENOE, 2005-2010

Los bajos niveles de sindicalización, independientemente de las condiciones en que los sindicatos hacen negociaciones significa un bajo poder de negociación de los trabajadores frente a los patrones, afectando directamente el poder de regateo lo que limita la posibilidad de que crezcan los salarios y ubicando al grueso de la población con salarios bajos similares a los de los trabajadores no sindicalizados.

2.2.2 Escolaridad

El análisis salarial respecto al nivel escolar de la población asalariada muestra que durante el periodo estudiado el salario medio mensual disminuyó (ver tabla 5).

El salario más alto lo percibe la población con nivel educativo superior, el cual abarca la instrucción profesional, maestría y doctorado. El salario mensual más alto de este nivel fue de \$11,923.33 en 2005, cantidad que descendió a lo largo del tiempo culminando en 2010 con sólo \$10,530.92 lo que significó una reducción real del 11.68%.

Cabe señalar que el nivel de educación superior concentraba en 2005 al 32.67% de los trabajadores asalariados y descendió en 2010 al 27.89%.

Tabla 5. Salario real y porcentaje poblacional según instrucción educativa, 2005-2010.

Variable / Año		2005	2006	2007	2008	2009	2010
Salario real 100=2010	Sin instrucción	2,592.55	2,688.48	2,822.35	2,776.18	3,127.27	2,592.04
	Básica	3,361.01	3,402.72	3,780.00	3,327.17	3,288.70	3,120.74
	Medio superior	5,443.78	5,184.59	5,339.71	4,976.88	4,609.41	4,663.31
	Superior	11,923.33	11,782.65	11,887.85	9,619.36	8,835.74	10,530.92
Porcentaje poblacional	Sin instrucción	1.15	4.68	1.20	1.29	1.04	1.53
	Básica	37.87	28.49	38.12	37.49	35.71	39.61
	Medio superior	27.70	30.42	27.20	28.08	28.93	29.98
	Superior	32.67	36.41	33.48	32.68	34.33	27.89

Fuente: Elaboración propia en base a ENOE, 2005-2010

La población con nivel medio superior ganó 54.34% menos que la población con nivel superior en 2005, al percibir 5,443.78 pesos, brecha que se incrementó en 2010 al 55.72% cuando el ingreso de la población se redujo 14.34% percibiendo únicamente \$4,663.31. La población trabajadora con nivel medio superior de escolaridad en 2005 representaba el 27.70% de la población, ubicándose en tercer lugar, pero en 2010 incrementó la proporción a 29.98.

El nivel básico contempla la mayor concentración de población para todo el periodo (excepto en 2007 que se ubicó en tercer lugar); en 2005 representó 37.87% del total de trabajadores y tuvo un salario medio mensual de \$3,361.00, es decir 71.81% menos que lo percibido por la población con instrucción superior y 38.26% menos que la población con nivel medio superior, aunque 22.68% más que lo percibido por la población sin instrucción escolar. En 2010 su remuneración se redujo en \$240.27, lo que equivale al 7.15%.

La población trabajadora sin instrucción representó la proporción más pequeña del total y percibe el salario medio mensual más bajo durante todo el periodo. En 2005 concentró 1.15% de la población total y percibió \$2,592.55 presentando una brecha de 78.26% con la población que tiene instrucción profesional, brecha que se redujo en 2010 al 75.39% debido a la reducción salarial en el nivel.

Al analizar por estratos se puede confirmar de los datos que en el estrato I hay una fuerte concentración de población con educación básica (46%) y educación media (31%), mientras que en los estratos II, III y IV es mayoritaria la población trabajadora con educación superior (43%, 72% y 56% respectivamente). (Ver tabla 6)

Tabla 6. Porcentaje poblacional según instrucción educativa por estrato salarial, 2005-2010.

Estrato	I (>1 a 3 SM)						II (>3 a 5 SM)					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	76.10	71.24	74.51	74.59	73.64	74.56	14.92	15.32	17.24	16.74	16.99	18.11
Sin instrucción	1.14	4.33	1.13	1.23	0.99	1.25	0.01	0.23	0.06	0.05	0.04	0.14
Básico	35.23	25.10	34.83	34.05	32.04	34.32	2.64	2.10	2.85	3.32	3.08	4.79
Med. Superior	22.88	24.00	21.93	22.38	22.96	23.16	3.76	4.25	4.36	4.62	4.56	5.35
Superior	16.85	17.81	16.62	16.93	17.64	15.83	8.51	8.74	9.97	8.75	9.31	7.83

Estrato	III (>5 a 10 SM)						IV (>10 SM)					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	5.70	7.22	5.80	5.82	7.05	4.25	2.67	6.22	2.45	2.39	2.32	2.10
Sin instrucción	0.00	0.05	0.00	0.01	0.00	0.13	0.00	0.06	0.00	0.00	0.00	0.01
Básico	0.00	0.71	0.38	0.01	0.52	0.13	0.00	0.57	0.06	0.11	0.07	0.37
Med. Superior	0.96	1.09	0.85	0.86	1.21	0.92	0.10	1.09	0.07	0.21	0.20	0.56
Superior	4.75	5.37	4.58	4.93	5.32	3.07	2.57	4.49	2.32	2.07	2.06	1.17

Fuente: Elaboración propia en base a ENOE, 2005-2010

La heterogeneidad salarial respecto al nivel académico de los trabajadores muestra que los diferenciales salariales entre un individuo con instrucción superior y el resto han disminuido debido a la contracción salarial principalmente en los individuos con instrucción superior.

Asimismo se observa que el porcentaje de personas con instrucción superior ha disminuido drásticamente. Adicionalmente en el análisis por estrato se observa que individuos con la misma instrucción perciben salarios diferentes, es decir individuos con instrucción superior e individuos con instrucción básica se ubican en el estrato I (bajos salarios), con base en lo anterior se estaría confirmando que un mayor nivel de instrucción no asegura percibir altos salarios.

2.2.3 Ocupación

La estructura ocupacional (ver tabla 7) muestra la amplia brecha salarial; en el periodo los funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social (21) recibieron salarios mayores al resto de los trabajadores. Existiendo una brecha de más del 80 por ciento respecto a trabajadores con la ocupación 41, 72 y 82 quienes percibieron los salarios más bajos.

En 2005 el diferencial entre la ocupación 21 y 82 fue \$10,730.21; por otra parte la reducción del diferencial en 2010 a \$3,584.13.

El diferencial más pequeño respecto a la ocupación 21 lo tuvieron los profesionistas (11) y los jefes de departamento, coordinadores y supervisores en actividades administrativas y de servicios (61) que percibieron 28.57% y 30.04% menos. El resto de las ocupaciones percibieron entre 40 y 70 por ciento menos.

La tendencia durante todo el periodo fue decreciente para las ocupaciones 11, 12, 13, 14, 21, 51, 52, 53, 55, 61,62 y 83. Cabe señalar que el grupo 21 percibió \$7,045.74 reduciéndose 45.78% respecto a 2005.

Por su parte el ingreso de las ocupaciones 41, 54, 71, 72, 81 y 82 incrementó en un rango de \$81.28 a \$1,612.94. Las ocupaciones 72 y 82 ascendieron 39.77% y 34.58% respectivamente, el grupo con un menor crecimiento fue el grupo 71 con apenas 2.04%.

La amplia brecha salarial presentada durante todo el periodo se redujo en 2010, explicada por la caída del salario real en 12 de las 18 ocupaciones y el escueto crecimiento salarial en el resto.

Por otra parte, los trabajadores no se concentran en las ocupaciones mejor remuneradas; la ocupación (62) y (71) tuvieron los porcentajes poblacionales más altos, juntos representaron 25.74% en promedio. En contraste sus salarios no fueron los más altos, en 2005 la 62 percibió \$4,598.13 y la 71 \$3,901.99; en 2010 el salario y la población de la 62 decrecieron \$441.91 y 0.26 puntos porcentuales; la 71 incrementó ligeramente salarial y poblacionalmente (ver tabla 8).

Tabla 7. Ocupaciones principales según la Clasificación Mexicana de Ocupaciones.

No.	Ocupación principal
11	Profesionistas
12	Técnicos
13	Trabajadores de la educación
14	Trabajadores del arte, espectáculos y deportes
21	Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social
41	Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca
51	Jefes, supervisores y otros trabajadores de control en la fabricación artesanal e industrial y en actividades de reparación y mantenimiento
52	Artesanos y trabajadores fabriles en la industria de la transformación y trabajadores en actividades de reparación y mantenimiento
53	Operadores de maquinaria fija de movimiento continuo equipos en el proceso de fabricación industrial
54	Ayudantes, peones y similares en el proceso de fabricación artesanal e industrial y en actividades de reparación y mantenimiento.
55	Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte
61	Jefes de departamento, coordinadores y supervisores en actividades administrativas y de servicios
62	Trabajadores de apoyo en actividades administrativas
71	Comerciantes, empleados de comercio y agentes de ventas
72	Vendedores ambulantes y trabajadores ambulantes en servicios
81	Trabajadores en servicios profesionales
82	Trabajadores en servicios domésticos
83	Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas

Fuente: ENOE y Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO)

El 27.01% en 2010 y el 32.18% en 2005 de los trabajadores estuvo en la ocupación 21, 53 54, 55, 61y 81; la ocupación 21 fue la única del conjunto con altos salarios en un rango de \$7,045.74 a \$13,161.65.

Seis ocupaciones (14, 41, 51, 72, 82 y 83) tuvieron en promedio al 13.22% de los trabajadores. Del conjunto únicamente la 14 y 51 tuvieron salarios relativamente altos ubicados en un rango de \$4,667.98 a \$7,693.89.

Tabla 8. Salario real y porcentaje poblacional según ocupación, 2005-2010.

Salario real 100=2010	Ocupación	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	11	9,281.87	9,801.38	8,911.10	7,860.30	7,100.27	5,412.86
	12	5,925.37	5,697.23	5,781.86	5,284.45	5,031.92	4,378.61
	13	6,546.05	5,820.21	6,064.21	5,620.40	4,968.71	4,573.55
	14	7,241.75	6,176.02	5,644.08	5,887.88	5,872.91	4,667.98
	21	12,994.90	11,856.96	13,161.66	11,999.80	9,654.38	7,045.74
	41	2,580.96	2,556.29	2,614.19	2,600.41	2,514.49	3,142.57
	51	7,693.90	7,635.26	7,998.70	7,277.27	6,454.67	4,866.52
	52	4,243.82	4,550.15	4,683.20	4,491.03	4,147.23	3,944.30
	53	3,910.42	3,892.19	4,023.09	3,878.58	3,639.90	3,833.43
	54	3,311.58	3,428.54	3,452.02	3,426.30	3,250.92	3,518.74
	55	5,017.56	5,234.20	5,339.01	4,928.89	4,567.20	4,335.80
	61	9,090.87	8,640.99	8,900.09	8,360.01	7,580.57	5,666.89
	62	4,598.13	4,691.15	4,717.00	4,461.34	4,192.42	4,156.22
	71	3,901.99	3,879.80	3,984.94	3,745.23	3,523.79	3,983.27
	72	2,443.06	2,569.67	2,250.41	2,262.47	2,201.09	4,056.01
	81	3,338.78	3,335.42	3,395.37	3,263.83	3,099.95	3,775.69
82	2,264.69	2,418.96	2,481.55	2,444.74	2,328.96	3,461.62	
83	4,909.79	4,711.71	4,810.25	4,731.17	4,589.70	4,268.87	

Porcentaje poblacional	Ocupación	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	11	7.51	7.30	9.02	8.44	9.81	8.75
	12	6.19	7.09	6.67	5.24	6.58	7.06
	13	7.65	7.56	7.14	4.94	7.29	7.06
	14	1.14	1.21	1.59	1.42	1.06	1.33
	21	5.78	4.63	4.11	4.47	3.88	4.33
	41	0.71	0.90	0.98	5.87	0.89	2.41
	51	2.66	3.00	2.64	2.23	2.59	2.51
	52	9.17	8.84	9.23	12.14	8.61	10.74
	53	5.08	4.91	3.65	2.99	3.93	2.68
	54	4.22	4.38	5.15	3.44	4.81	3.78
	55	5.34	4.76	5.63	4.78	5.78	4.51
	61	5.89	5.67	4.99	3.60	5.29	4.57
	62	13.15	14.18	14.87	9.69	13.88	12.89
	71	11.78	12.14	11.40	15.94	11.71	12.83
	72	0.69	0.20	0.30	3.44	0.42	2.05
	81	5.88	6.28	6.18	6.84	6.89	7.14
82	3.64	3.85	3.19	2.12	3.22	2.24	
83	3.54	3.09	3.27	2.43	3.36	3.11	

Fuente: Elaboración propia con base a ENOE, 2005-2010

Tabla 9. Porcentaje poblacional según ocupación por estrato salarial, 2005-2010.

Estrato	I (>1 a 3 SM)						II (>3 a 5 SM)					
Total	76.28	73.75	74.53	75.01	73.59	74.56	14.73	15.79	17.23	15.56	17.02	18.11
11	3.30	2.92	3.87	3.68	4.42	4.40	2.25	2.25	3.49	2.48	2.96	2.61
12	4.93	4.53	4.84	3.67	4.72	5.03	0.91	1.78	1.35	1.16	1.36	1.50
13	5.30	5.07	4.44	3.21	4.56	4.19	1.65	1.65	2.18	1.24	1.86	2.38
14	0.63	0.84	0.85	0.80	0.67	0.80	0.42	0.35	0.24	0.33	0.29	0.28
21	1.90	1.02	1.16	1.41	1.02	1.09	1.45	1.10	0.92	1.04	1.12	1.23
41	0.70	0.87	0.97	5.17	0.85	2.21	0.01	0.02	0.01	0.38	0.03	0.10
51	1.23	1.97	1.50	1.02	1.37	1.40	0.73	0.49	0.65	0.67	0.75	0.92
52	8.63	7.74	8.34	10.47	7.49	9.24	0.46	1.01	0.82	1.34	0.96	1.32
53	4.62	4.37	3.32	2.59	3.53	2.32	0.15	0.44	0.32	0.36	0.36	0.36
54	4.15	4.20	4.96	3.23	4.61	3.50	0.06	0.08	0.19	0.20	0.16	0.28
55	4.66	4.10	4.97	4.02	4.83	3.91	0.64	0.57	0.57	0.63	0.76	0.59
61	2.77	2.68	1.94	1.76	2.47	2.12	2.05	1.92	1.55	0.99	1.50	1.62
62	10.54	10.89	12.00	7.59	10.90	10.63	2.08	2.45	2.63	1.73	2.43	2.00
71	10.11	9.95	9.46	12.91	9.57	10.53	1.12	1.20	1.43	1.95	1.47	1.88
72	0.64	0.20	0.26	3.20	0.41	2.00	0.03	0.00	0.04	0.20	0.01	0.04
81	5.78	5.93	5.83	6.21	6.38	6.69	0.08	0.11	0.29	0.51	0.39	0.37
82	3.16	3.71	3.01	2.06	3.16	2.07	0.39	0.14	0.14	0.02	0.04	0.17
83	3.23	2.74	2.81	2.03	2.64	2.44	0.26	0.23	0.42	0.32	0.58	0.47

Estrato	III (>5 a 10 SM)						IV (>10 SM)					
Total	6.32	5.44	5.80	6.61	7.06	5.23	2.67	5.03	2.45	2.81	2.33	2.10
11	1.51	1.12	1.23	1.71	1.85	1.37	0.45	1.01	0.42	0.56	0.59	0.37
12	0.34	0.43	0.32	0.32	0.41	0.23	0.01	0.36	0.16	0.09	0.08	0.30
13	0.57	0.53	0.44	0.41	0.73	0.46	0.13	0.31	0.08	0.07	0.14	0.03
14	0.07	0.00	0.37	0.20	0.06	0.07	0.01	0.02	0.14	0.10	0.03	0.18
21	1.00	1.00	0.93	1.04	1.12	1.32	1.43	1.51	1.10	0.98	0.63	0.69
41	0.01	0.00	0.01	0.21	0.01	0.05	0.00	0.00	0.00	0.11	0.00	0.05
51	0.59	0.42	0.37	0.38	0.39	0.17	0.13	0.12	0.11	0.16	0.09	0.02
52	0.07	0.06	0.06	0.29	0.12	0.13	0.00	0.03	0.02	0.04	0.04	0.04
53	0.30	0.02	0.01	0.03	0.04	0.01	0.00	0.08	0.00	0.01	0.00	0.00
54	0.01	0.09	0.00	0.01	0.03	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
55	0.03	0.05	0.07	0.12	0.17	0.02	0.00	0.05	0.01	0.02	0.02	0.00
61	0.60	0.75	1.25	0.56	0.93	0.59	0.46	0.33	0.25	0.28	0.39	0.25
62	0.53	0.34	0.24	0.30	0.43	0.24	0.00	0.50	0.01	0.06	0.13	0.02
71	0.50	0.57	0.40	0.78	0.53	0.33	0.05	0.42	0.11	0.30	0.14	0.09
72	0.02	0.00	0.00	0.03	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01
81	0.03	0.05	0.05	0.12	0.10	0.04	0.00	0.19	0.01	0.01	0.01	0.04
82	0.09	0.01	0.02	0.03	0.02	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00
83	0.05	0.03	0.04	0.07	0.12	0.19	0.00	0.09	0.00	0.01	0.02	0.01

Fuente: Elaboración propia en base a ENOE 2005-2010

Juntas las ocupaciones 11, 12, 13 y 52 representaron en promedio 31.67% de los trabajadores; la 11 tuvo la mayor población con 9.79% en promedio, a pesar de ello su salario fue el más bajo del conjunto con un rango de \$3,944.30 a 4,683.20. Por otra parte el mayor salario se percibió en la 11, ubicada en un rango de \$5,412.85 a \$9,801.38.

En el análisis respecto al estrato salarial, se evidencia que las 18 ocupaciones presentaron altos porcentajes en el estrato I y II; en el que el 75% de los trabajadores estuvieron en el I y en el estrato II, hubo entre 14.73% y 18.11% de trabajadores en que las ocupaciones 11, 12, 13, 14, 21, 51 y 61 predominaron. En el IV únicamente sobresale la 21. El estrato III tuvo en el periodo un máximo 7.06% de trabajadores predominando los grupos 11, 13, 21, y 61. (Ver tabla 9). El estrato IV es un estrato de baja concentración, que alcanza una población máxima de 5.03% en la 21 concentró el mayor porcentaje

Las ocupaciones explican en gran medida las diferencias salariales, como lo establece la teoría institucionalista en la que se subdivide al mercado de trabajo, en este caso los trabajadores de cuello blanco pertenecientes a los funcionarios y directivos perciben salarios hasta 80% mayores que el resto, mientras que los trabajadores de cuello azul o industriales así como los trabajadores del campo perciben salarios bajos. Es decir, el salario es altamente explicado por la ocupación que desarrolle el trabajador.

2.2.4 Experiencia

La variable experiencia¹ se dividió en siete grupos: 0; 1 a 3; 4 a 10; 11 a 19; 20 a 39; 40 a 59; 60 a 94 años. El 80 % de los trabajadores asalariados tuvieron de 11 a 39 años de experiencia; entre el 0.40% y 1.19% de asalariados no contaron con experiencia y de 0.37% al 1.23% de los trabajadores tuvieron de 60 a 94 años de experiencia. (Ver tabla 10)

Los diferenciales salariales son palpables por grupo. En 2005 el grupo de 11 a 19 años de experiencia percibió 54.56% (\$2,844.40) más que el grupo con 60 a 94 años. Dicha diferencia se redujo en 2010 a \$2,171.68. Adicionalmente se observa en el periodo que la población sin experiencia percibió más que los trabajadores del grupo de 1 a 3, el diferencial se redujo en el periodo de 22.22% a 13.71%.

¹ Construida en función de la experiencia potencial. A la edad del trabajador se le restaron los años estudiados y al resultado se le restaron 5 (la resta de cinco años, considera que las personas generalmente acceden a la escuela al cumplir los 6 años)

La reducción de los diferenciales se debió a la contracción del salario en los grupos que percibían mejores salarios y al ligero incremento en los otros grupos. Solo los grupos 60 a 94, 1 a 3, 0; 40 a 59 (que son grupos con densidades poblacionales bajas) tuvieron tasas de crecimiento positivas de las cuales la más alta fue de 8.28% del 60 a 94 y la más baja del 0.98% del grupo 40 a 59. Del resto de los grupos con tasa negativas el grupo que más decreció fue el de 4 a 10 con -5.10%.

Con base en el análisis de los estratos salariales y las densidades poblaciones de cada grupo analizado. En el estrato I estuvo entre el 70.08% y 76.31% de los trabajadores, del cual el grupo de 11 a 19 tuvo entre el 23.63% y 31.40%; así mismo el grupo de 4 a 10 tuvo entre el 15.50 y 20.75%; el resto de los grupos representó menos del 13%. (Ver tabla 11)

En el estrato II se ubicaron entre el 18.14% y 14.94% de los trabajadores. El grupo de 11 a 19 años es el más representativo del conjunto, 9.15% 5.27%; por su parte grupo de 4 a 10 4.49% 3.13%; el resto de los grupos se ubicó debajo del 4.02%.

Respecto al estrato III, 7.74% 5.24%. 11 a 19 años de experiencia, 3.98% 2.37%. El grupo de población de 20 a 39 años 1.36% y 0.76%. 4 a 10 años 1.47% 1.00% en 2009.

Tabla 10. Salario real y porcentaje poblacional según años de experiencia, 2005-2010

Salario real 100=2010	Grupo	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	0	3,907.29	4,054.48	3,759.40	3,557.50	3,028.70	4,363.29
	1 a 3	3,196.90	3,305.87	3,297.20	3,158.34	3,025.43	3,924.86
	4 a 10	5,132.08	5,149.98	5,259.34	4,246.45	3,921.06	3,950.75
	11 a 19	5,213.10	5,106.86	5,327.50	4,945.31	4,557.27	4,193.62
	20 a 39	4,378.05	4,430.54	4,408.31	4,931.59	4,525.95	4,090.56
	40 a 59	3,672.68	3,686.85	3,763.40	3,628.95	3,501.49	3,856.78
	60 a 94	2,368.70	2,579.12	2,565.79	2,551.26	2,385.59	3,526.11

Porcentaje poblacional	Grupo	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	0	0.11	0.14	0.28	0.15	1.09	0.40
	1 a 3	5.11	6.80	6.62	4.86	6.54	3.62
	4 a 10	26.95	22.54	22.79	21.46	28.00	22.79
	11 a 19	36.43	39.25	38.28	42.15	33.42	44.06
	20 a 39	22.69	21.28	22.11	17.49	22.68	16.62
	40 a 59	8.16	9.36	9.29	12.66	7.89	11.48
	60 a 94	0.54	0.64	0.63	1.23	0.37	1.04

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE 2005-2010

El estrato IV tuvo solo entre el 5.04% y 2.10%. El grupo de 11 a 19 el representó entre el 2.84% y 1.14%. El resto de los grupos no rebaso el 1.00% y los grupos de 60 a 94 años y sin experiencia no se ubicaron en ese estrato.

La anterior muestra que en México la falta y/o poca experiencia, así como las personas de la tercera edad quienes tienen más de 60 años de experiencia recibe salarios inferiores que el resto. Así mismo los salarios más altos son destinados para personas que cuentan con experiencia mayor a 10 años y menor de 40 años.

Más del 70% de los trabajadores perciben menos de uno y hasta tres salarios mínimos, los siete grupos realizados en base a experiencia se ubican en dicho estrato. Por su parte las personas sin experiencia y adultos mayores no perciben más de diez salarios mínimos.

Tabla 11. Porcentaje poblacional según años de experiencia, 2005-2010

Estrato	I (>1 a 3 SM)						II (>3 a 5 SM)					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	76.14	73.68	74.47	70.86	76.31	74.52	14.94	15.82	17.27	17.75	15.11	18.14
0	0.11	0.10	0.18	0.08	0.82	0.31	0.00	0.03	0.05	0.05	0.23	0.05
1 a 3	3.94	5.28	5.18	3.60	4.79	3.06	0.95	0.94	1.14	0.94	1.28	0.47
4 a 10	20.75	17.28	17.09	15.50	21.87	17.19	4.28	3.13	3.80	3.86	4.49	3.66
11 a 19	25.72	26.60	27.12	28.26	23.63	31.40	5.98	7.51	7.29	7.91	5.27	9.15
20 a 39	18.10	16.62	16.69	12.36	17.79	12.42	2.87	3.12	4.02	3.58	3.32	3.12
40 a 59	7.01	7.19	7.60	9.87	7.04	9.15	0.83	1.06	0.95	1.37	0.51	1.64
60 a 94	0.52	0.60	0.61	1.20	0.37	0.99	0.03	0.03	0.02	0.03	0.00	0.05

Estrato	III (>5 a 10 SM)						IV (>10 SM)					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	6.32	5.46	5.81	7.74	5.70	5.24	2.59	5.04	2.44	3.65	2.88	2.10
0	0.00	0.00	0.02	0.02	0.04	0.04	0.00	0.00	0.03	0.00	0.00	0.00
1 a 3	0.22	0.41	0.20	0.20	0.28	0.09	0.00	0.16	0.11	0.12	0.18	0.00
4 a 10	1.29	1.18	1.31	1.47	1.00	1.41	0.62	0.94	0.58	0.63	0.64	0.52
11 a 19	3.19	2.30	2.65	3.98	2.83	2.37	1.55	2.84	1.21	2.00	1.69	1.14
20 a 39	1.36	1.06	1.04	1.06	1.25	0.76	0.36	0.49	0.36	0.48	0.32	0.31
40 a 59	0.26	0.51	0.59	1.01	0.30	0.55	0.06	0.60	0.15	0.41	0.05	0.13
60 a 94	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE, 2005-2010

El análisis de la experiencia muestra que a medida que se van acumulando años de experiencia el salario es menor, es decir el premio por cada año salarial es decreciente. Los salarios más bajos se presentan en la población con más de 60 años de experiencia y en la población con cero y hasta tres años de experiencia.

2.2.5 Género

Durante el periodo 2005-2010 los trabajadores masculinos representaron entre el 61y 63 por ciento; a pesar de ello las mujeres incrementaron en 4.25% en contraste a los hombres que disminuyeron -2.44% (ver tabla 12).

El salario real de 2005 a 2010 en ambos géneros disminuyó, en el caso de las mujeres decreció 2.55% al pasar de \$4,156.32 a \$3,653.20. El salario masculino decreció en -2.45% al pasar de \$4,982.82 a 4,400.79.

El diferencial salarial del género femenino respecto al masculino fue en 2005 de 16.57% (\$826.50); en 2010 la brecha incrementó a 16.99%. Cabe señalar que en ningún año del periodo el género femenino alcanza la magnitud del masculino. Lo muestra la tremenda desigualdad que padecen las mujeres en el mercado laboral.

Tabla 12. Salario real y porcentaje poblacional según género, 2005-2010.

Variable	Genero	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Salario real 100=2010	Femenino	4,156.32	4,114.12	4,137.50	3,923.21	3,701.60	3,653.20
	Masculino	4,982.82	4,982.26	5,136.00	4,816.79	4,436.47	4,400.79
Porcentaje poblacional	Femenino	36.45	38.01	38.38	38.32	38.28	38.38
	Masculino	63.55	61.99	61.62	61.68	61.72	61.62

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE, 2005-2010.

Debido a la predominancia del género masculino en el mercado de trabajo en el análisis de los estratos salariales su peso es mayor a las mujeres. En el estrato I y II donde se concentra más del 80 por ciento de la población, la proporción de mujeres respecto a su cien por ciento fue mayor que la proporción de hombres. Adicionalmente en el estrato III y IV la proporción de hombres supero a la de las mujeres. Corroborándose que los diferenciales salariales a favor del género masculino. (Ver tabla 13)

Tabla 13. Proporción de hombres y mujeres por estrato salarial, 2005-2010.

Estrato	I (>1 a 3 SM)						II (>3 a 5 SM)					
Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Femenino	77.98	74.77	75.39	76.21	76.79	76.19	15.32	17.39	18.21	16.64	15.68	16.54
Masculino	75.07	73.16	74.00	73.57	71.67	73.55	14.67	14.77	16.62	16.82	17.81	19.09

Estrato	III (>5 a 10 SM)						IV (>10 SM)					
Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Femenino	5.17	3.88	4.99	5.89	5.76	4.59	1.52	3.95	1.42	1.26	1.78	2.67
Masculino	6.95	6.39	6.3	6.52	7.85	5.63	3.32	5.68	3.09	3.09	2.66	1.74

Como se aprecia en el apartado la discriminación hacia la mujer expresado en las diferencias salariales sigue latente y se ha ido agravando mediante la reducción que ha presentado su ingreso.

Adicionalmente el número de mujeres inmersas en el mercado de trabajo ha ido incrementado sin embargo el mayor porcentaje se ubica en el estrato de menor ingreso mientras que en el estrato de mayores ingresos los hombres tienen una mayor proporción.

2.2.6 Subsector económico

Fueron analizados once subsectores económicos (ver tabla 14), de los cuales el subsector correspondiente a la industria extractiva y electricidad (II) pagó mejores salarios que el resto. En contraste el subsector de la agricultura, ganadería, silvicultura (I), casa y pesca que brindó los salarios más bajos. En 2005 su diferencial fue de 64.96% (\$5,099.57) debido a que el subsector II otorgó \$7,850.25 y el I \$2,750.68. (Ver tabla 15)

Para ese mismo año los diferenciales de los subsectores X, III, IV, V, VI y VII presentaron diferenciales de entre el 30 y 60% respecto al subsector I. Las brechas menores correspondieron a los subsectores XI, IX y el VIII al presentar una brecha de 17.29%, 18.57% y 26.85% respectivamente. El diferencial en 2005 de los diez subsectores respecto al subsector II persistió durante el periodo de estudio.

Tabla 14. Código de subsector.

No	Subsector
I	Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca
II	Industria extractiva y de la electricidad
III	Industria manufacturera
IV	Construcción
V	Comercio
VI	Restaurantes y servicios de alojamiento
VII	Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento
VIII	Servicios profesionales, financieros y corporativos
IX	Servicios sociales
X	Servicios diversos
XI	Gobierno y organismos internacionales

Fuente: ENOE 2005-2010

En 2007 los subsectores I, IV, V, VI, IX, X y XI tuvieron el diferencial más amplio del periodo alcanzando respecto al subsector II (\$9,071.93) con niveles de 69.12, 47.24, 52.89, 56.30, 33.04, 64.60 y 28.98 por ciento respectivamente.

Los altos salarios no se presentaron en las más altas densidades poblacionales. Durante todo el periodo del 48 al 50 por ciento de los trabajadores se ubicaron solo en tres subsectores (III, IV y IX) que pagaron salarios entre \$3,934.22 y \$6,391.82. En contraste el subsector II que pago los mejores salarios tuvo los niveles poblacionales más bajos con un promedio de 1.36% de los trabajadores. Adicionalmente el subsector I que brindo los más bajos su población fue en promedio del dos por ciento.

El análisis de los subsectores económicos (Ver tabla 16) muestra que del cien por ciento poblacional de cada subsector más del 80% de los trabajadores del subsector I, IV, V, VI y X perciben de menos uno y hasta tres salarios mínimos. En contraste los subsectores II y VIII que únicamente la mitad de sus trabajadores se ubican en este estrato. Cabe señalar que en el periodo los porcentajes correspondientes a cada subsector incrementaron, siendo el subsector IX con 68% el que menos población tuvo mientras que el I alcanzo el 88%.

Tabla 15. Salario real y porcentaje poblacional según subsector económico, 2005-2010.

Salario real 100=2010	Subsector	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	I	2,750.68	2,766.24	2,801.71	2,778.31	2,676.93	2,649.93
	II	7,850.25	8,565.19	9,071.93	7,871.48	7,602.04	7,614.80
	III	4,708.42	4,748.53	4,807.29	4,493.83	4,143.44	3,934.23
	IV	4,578.70	4,743.47	4,786.10	4,804.46	4,327.78	4,370.17
	V	4,231.55	4,234.11	4,273.45	4,032.23	3,735.60	3,726.97
	VI	3,877.75	3,850.73	3,964.05	3,836.32	3,528.62	3,412.59
	VII	5,460.25	5,397.33	5,790.68	5,329.32	4,763.66	4,777.58
	VIII	5,742.08	5,720.24	5,763.79	5,121.93	4,760.22	4,641.21
	IX	6,391.82	5,992.57	6,074.27	5,642.04	5,152.54	5,561.08
	X	3,038.91	3,245.41	3,211.17	3,163.32	3,042.38	2,971.43
XI	6,492.65	6,354.01	6,442.30	5,968.60	5,644.61	5,526.08	

Porcentaje poblacional	Subsector	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	I	4.48	1.17	1.03	1.36	1.06	2.56
	II	0.97	1.17	1.43	1.40	1.62	1.56
	III	16.84	18.81	19.76	18.31	17.89	18.63
	IV	6.13	5.56	5.59	5.43	5.45	6.92
	V	22.69	15.82	15.01	16.56	16.00	15.24
	VI	5.19	4.30	4.28	4.57	4.27	4.95
	VII	5.38	7.23	8.27	8.08	7.77	6.51
	VIII	9.86	11.28	10.69	11.23	11.91	9.92
	IX	11.18	15.38	14.74	14.94	15.53	14.26
	X	10.70	9.41	8.84	8.08	8.62	10.29
XI	6.59	9.87	10.35	10.02	9.88	9.15	

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE, 2005-2010

En el estrato II, los subsectores XIII, IX y II fueron los que mayores niveles poblacionales tuvieron. El I, VI y X con alrededor del 13% de trabajadores concentraron los menores porcentajes en el periodo. Por otra parte, en el III y IV los subsectores II y XIII tuvieron un mayor número de trabajadores con más de cinco salarios mínimos.

El esbozo anterior muestra que la diferenciación salarial se presenta cuando los individuos trabajan en distintos subsectores, asimismo cada subsector estratifica los salarios al interior de su estructura laboral.

Tabla 16. Proporción de trabajadores dentro de cada subsector económico por estrato salarial, 2005-2010.

Estrato	I (>1 a 3 SM)						II (>3 a 5 SM)					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2005	2006	2007	2008	2009	2010
I	80.12	94.88	94.70	90.19	86.80	88.25	11.22	2.28	4.44	6.80	8.29	5.76
II	54.62	65.21	51.43	59.91	58.70	65.53	23.45	26.35	36.15	18.16	24.63	32.02
III	77.91	72.61	73.95	75.21	75.72	75.32	11.98	14.07	15.94	16.47	16.00	15.73
IV	82.03	83.11	83.79	78.97	75.86	72.38	10.60	7.31	12.45	11.35	14.57	22.06
V	81.94	80.58	80.85	81.72	79.30	75.67	10.41	10.83	14.32	13.13	13.03	18.15
VI	85.83	81.60	79.92	87.09	85.15	80.85	11.29	14.42	17.84	8.35	11.69	12.38
VII	75.84	71.41	75.73	73.70	69.90	80.03	16.12	17.74	15.68	18.59	20.14	14.90
VIII	55.11	64.94	64.80	65.21	69.29	70.02	25.88	17.83	18.65	21.93	19.22	19.42
IX	68.12	67.12	65.15	65.65	66.54	68.08	21.41	21.34	26.71	23.53	22.26	25.46
X	81.66	89.68	90.00	87.90	89.66	81.70	10.80	8.68	6.78	9.00	6.25	13.19
XI	69.37	61.00	68.90	66.65	60.32	69.40	21.13	27.49	20.58	20.28	24.81	20.53

Estrato	III (>5 a 10 SM)						IV (>10 SM)					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2005	2006	2007	2008	2009	2010
I	5.69	2.84	0.85	2.88	3.61	5.43	2.97	0.00	0.00	0.12	1.30	0.56
II	15.84	5.20	9.84	15.47	11.59	2.09	6.08	3.24	2.58	6.46	5.09	0.36
III	6.41	7.19	6.80	5.44	5.69	6.28	3.70	6.14	3.31	2.88	2.59	2.67
IV	4.69	4.49	2.38	7.20	6.42	3.94	2.68	5.09	1.38	2.49	3.15	1.63
V	4.80	4.28	3.89	3.22	6.27	5.44	2.85	4.31	0.94	1.93	1.41	0.74
VI	1.87	1.16	1.77	2.86	2.27	4.76	1.00	2.82	0.47	1.69	0.88	2.00
VII	6.27	5.60	6.38	6.05	7.77	3.96	1.76	5.26	2.21	1.66	2.19	1.11
VIII	11.36	8.43	8.66	9.28	8.16	6.76	7.64	8.80	7.89	3.59	3.33	3.80
IX	6.94	6.68	6.75	8.89	9.27	5.58	3.53	4.87	1.39	1.92	1.93	0.88
X	6.61	1.36	2.62	2.71	3.55	2.34	0.93	0.28	0.60	0.39	0.54	2.77
XI	7.97	5.31	8.20	9.14	10.60	5.77	1.53	6.21	2.33	3.93	4.27	4.30

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE, 2005-2010

2.2.7 Tamaño de empresa

La distribución de los trabajadores remunerados por tamaño de empresa² muestra el contraste existente entre la grande y micro empresa. La gran empresa es la que mejor salario ofrece a sus trabajadores; ofrece salarios por debajo de 6,569.56 y mayores a \$4,896.52, en ella hay menor proporción de trabajadores (del 12% al 16%); caso contrario ocurre en la micro empresa en la que los trabajadores rebasaron el 30% pero percibieron salarios por debajo de \$3,560.24. El diferencial salarial entre ambas en 2005 fue de 52.60% (\$3,368.29) el cual disminuyó en 2010 a 27.30% a causa de la contracción salarial en la gran empresa. (Ver tabla 17)

Los diferenciales de la pequeña y mediana empresa respecto a la grande y micro fueron de 31.84% menos que la gran empresa y 30.43% más que la pequeña empresa, lo anterior para la pequeña. La mediana tuvo 16.11% menos que la gran empresa, 43.48% más que la micro empresa y 18.75% más que la pequeña empresa.

Al cierre del 2010 la brecha se redujo principalmente por la caída del ingreso en la gran empresa, la cual representó \$4.896.52. Bajando el diferencial respecto a la micro empresa a 27.29%, a la pequeña con 18.39% y con la mediana a 12.65%.

Del análisis realizado al salario real medio mensual se desprende que de los cuatro tipos de empresas solo la micro tuvo una dinámica positiva de 3.23%. La pequeña empresa creció a una tasa negativa de -1.75%, la mediana a -4.46% y la gran empresa a -5.23%

Debido a los altos porcentajes de trabajadores ubicados en la micro y pequeña empresa el análisis respecto a estratos salariales las posiciona como aquellas que colocan mayor número de trabajadores en cada estrato. El estrato I que contiene a poco más del 70 por ciento de los trabajadores en el periodo se conformó en 2005 por el 21.54 y 21.86% de trabajadores provenientes de la micro y mediana empresa. A pesar de ello dichas empresas mantienen los porcentajes más bajos respecto a su total

² Variable construida en función del número de trabajadores de cada empresa: Micro (1 a 5 personas), Pequeña (3 a 15 personas), Mediana (16 a 100 personas) y Grande (101 a más).

Tabla 17. Salario real y porcentaje poblacional según tipo de empresa, 2005-2010.

Salario real 100=2010	Empresa	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Micro	3,036.58	3,110.90	3,169.01	3,122.83	2,936.68	3,560.24
	Pequeña	4,365.36	4,452.45	4,508.53	4,360.66	4,007.03	3,995.82
	Mediana	5,372.97	5,219.56	5,326.51	4,930.26	4,597.89	4,277.16
	Grande	6,404.88	6,361.23	6,569.56	6,088.91	5,689.34	4,896.52

Porcentaje poblacional	Empresa	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Micro	33.73	31.65	32.94	32.09	36.84	31.18
	Pequeña	29.72	31.63	30.79	31.93	29.80	32.70
	Mediana	21.27	23.80	21.92	21.78	18.47	21.48
	Grande	15.27	12.92	14.36	14.20	14.89	14.65

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE, 2005-2010

Se observa que en la gran empresa había poco más del 80 por ciento de sus trabajadores en el estrato I asimismo la mediana tuvo más del 90% de sus trabajadores ahí. Cabe señalar que la pequeña micro empresa canalizó únicamente entre el 56 y 65% de sus trabajadores en este estrato. Por otra parte, en la micro empresa hubo un mayor número de trabajadores en los estratos II, III y IV que el resto de las empresas. (Ver tabla 18).

Lo anterior nos muestra que las micro empresas en México absorben a la mayor parte de los trabajadores asalariados brindando salarios medios por debajo del resto, a pesar de solo brindar a poco más del 60% de sus trabajadores menor de 1 y hasta 3 salarios mínimos, son responsables del más del 20% del 70 % de trabajadores ubicados en el estrato I.

En contraste con lo anterior la gran empresa que percibe los mayores salarios y que solo representa el 9% y 12% del estrato I destina al 80% de sus trabajadores salarios correspondientes al estrato I. Esto demuestra la diferenciación salarial en función al tamaño de empresa en la que se ubica asimismo la diferenciación que ocurre de acuerdo a la estructura interna de cada empresa.

Tabla 18. Proporción de trabajadores según tamaño de empresa por estrato salarial, 2005-2010.

Estrato	I (>1 a 3 SM)						II (>3 a 5 SM)					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Micro	63.85	60.81	61.80	61.81	65.73	56.94	20.16	22.96	23.55	22.79	19.58	27.10
Pequeña	73.56	69.46	70.11	71.45	74.52	73.85	17.65	17.95	20.68	19.58	17.05	20.01
Mediana	91.61	93.11	93.24	93.13	90.42	93.66	5.83	4.73	5.99	5.26	6.75	5.29
Grande	83.03	77.29	82.18	79.20	85.72	77.27	12.45	14.87	13.91	15.72	11.23	18.54

Estrato	III (>5 a 10 SM)						IV (>10 SM)					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Micro	9.60	7.21	9.69	10.38	7.74	10.60	6.39	9.02	4.96	5.03	6.94	5.36
Pequeña	7.67	8.22	6.97	7.00	7.69	4.98	1.13	4.37	2.24	1.96	0.74	1.16
Mediana	2.54	0.83	0.60	1.32	2.83	0.97	0.02	1.33	0.17	0.28	0.00	0.08
Grande	2.53	3.51	2.97	3.96	0.62	3.50	1.99	4.33	0.94	1.13	2.43	0.70

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE, 2005-2010

Con base en lo anterior se es posible afirmar que la estructura industrial como lo señala Storper (2013) determina en gran medida las diferencias salariales de los trabajadores subordinados y remunerados.

En el caso mexicano la estructura industrial favorece a los trabajadores ubicados en la gran empresa quienes perciben mejores salarios sin embargo el porcentaje de trabajadores en ellas es inferior respecto al número de trabajadores presentes en la micro estructura que brinda salarios inferiores.

2.3 Análisis regional de la diferenciación salarial

En México las diferencias salariales se aprecian a nivel estado (figura 6 y 7). En 2005 y 2010 los estados del norte y algunos del sur de México percibieron medios y altos niveles salariales, mientras que el centro y gran parte del sur tuvieron ingresos inferiores.

La formalización de los datos muestra que el salario medio mensual de los trabajadores subordinados-remunerados, decreció. En 2005 los menores ingresos fueron percibidos por cinco estados, cuatro de los cuales se ubicaron en el centro del país: Morelos con un ingreso de \$3,243.51 (el menor ingreso de todos), Tlaxcala con \$3,669.73, Puebla de \$3,706.04, y Zacatecas con \$3,626.71 y en el sur Chiapas que representó \$3,406.69. Por el contrario los ingresos más altos se ubicaron en el norte del país, siendo \$6,551.85 el salario más alto ubicado en Baja California Sur, así mismo los estados de Baja California y Nuevo León percibieron \$6,253.80 mientras que en el sur solo el estado de Quintana Roo percibió \$6,055.43. Por otra parte los estados de Coahuila, Sinaloa y Sonora en el norte, Distrito Federal en el centro y Campeche en el Sur percibieron salarios entre \$5,124.15 y \$5,657.15. Los 18 estados restantes percibieron salarios de \$4,025.31 a \$4,838.05 que a excepción de Sonora son estados del centro y sur del país.

En 2010 se observa una marcada reducción del salario, de tal modo que el salario más bajo percibido en 2005 se redujo en 18.22% (591.05 pesos) al ser de \$2,652.45 correspondiente a Morelos. Así mismo el nivel salarial más alto se redujo 14.94% (979.41 pesos) siendo de \$5,572.45 representado por Baja California Sur

Por lo que las cinco percepciones más bajas presentadas en 2005 se le añadieron diez estados en 2010 que percibieron ingresos menores al de Hidalgo con \$3,964.99, dichos estados se ubican en el centro y sur del país. Y como consecuencia de la reducción de los altos ingresos, cuatro estados del norte: Tamaulipas, Nuevo León, Baja California, Baja California Sur y dos del sur: Quintana Roo y Campeche percibieron los mayores ingresos que van de \$5,034.56 a \$5,572.45. Mientras que los once estados restantes obtuvieron de \$4,089.92 a \$4,920.68

Figura 6. Geografía del salario medio mensual de México, 2005.

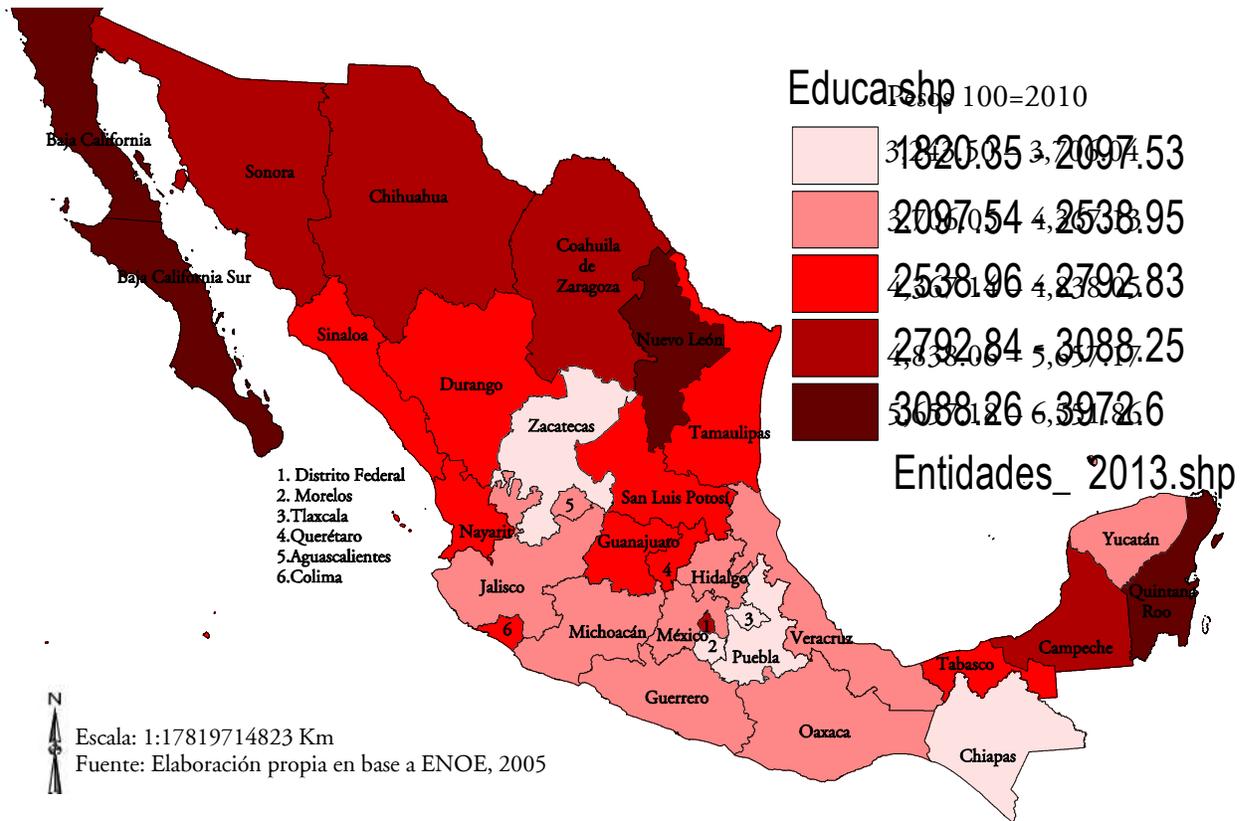
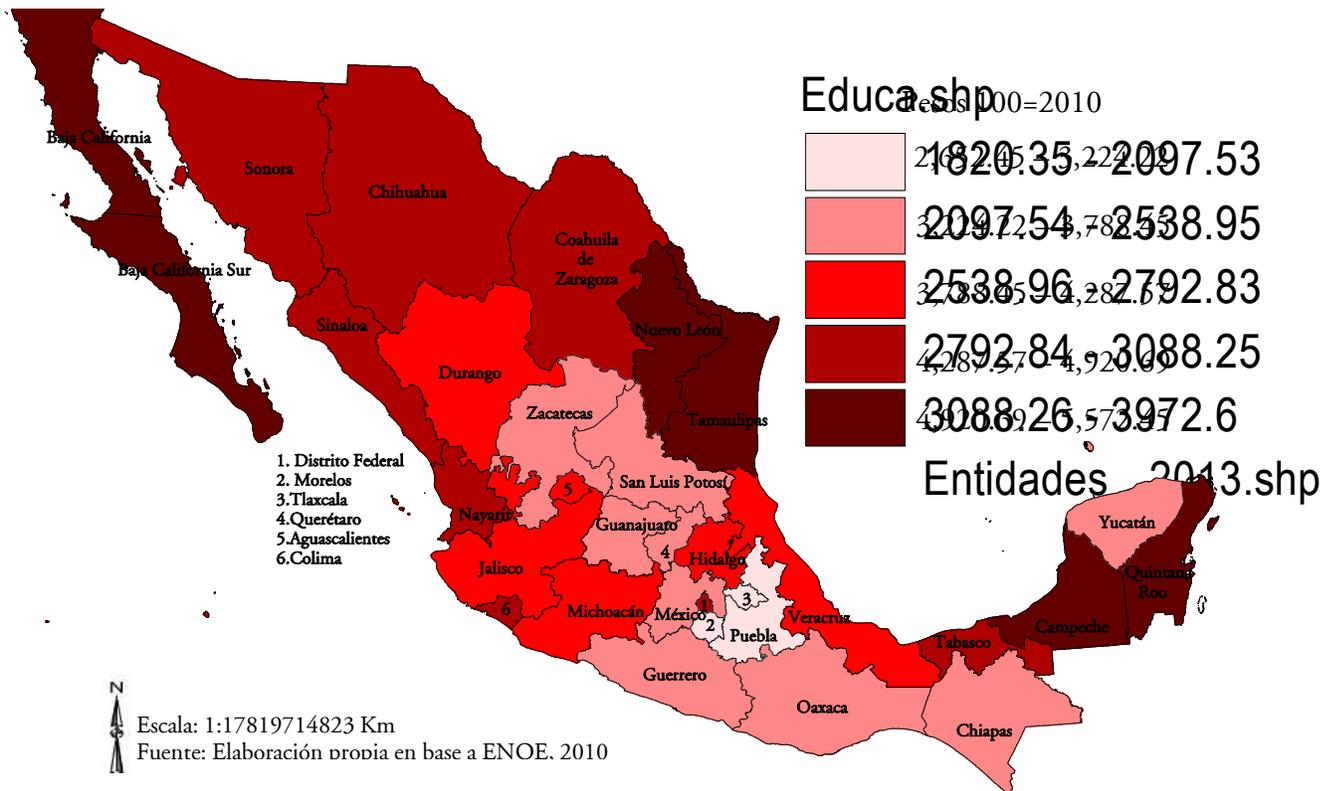


Figura 7. Geografía del salario medio mensual de México, 2010



La dinámica decreciente no sólo se presentó a nivel salarial, los niveles sindicales bajaron a un más al cierre de 2010, ubicándose en 15.81%, es decir 4.46 puntos porcentuales menos que en 2005.

El análisis a nivel estatal reveló que en ocho estados de la República Mexicana se concentra el 84.00% de los trabajadores sindicalizados (ver figura 8). El mayor porcentaje se encuentra en la parte centro del país, particularmente en el Estado de México (5.70%) y Distrito Federal (4.50%), que concentran en conjunto 10.20% de trabajadores subordinados-remunerados, es decir representan el 64.51% del total de la población sindicalizada del país. Por su parte los estados de Jalisco (0.95%), Puebla (0.50%), Nuevo León (0.47%), Baja California (0.41%), Veracruz (0.39%) y Guerrero (0.34%) concentraron el 3.08% lo que representa el 19.48% del total de trabajadores subordinados remunerados sindicalizados (ver figura 8).

Lo anterior se hace también evidente al observar los niveles de sindicalización y no sindicalización respecto al total estatal (ver anexo 2), si bien es posible encontrar porcentajes más altos de sindicalización, estos continúan estando por debajo de los altos porcentajes de no sindicalizados. Los estados con altos porcentajes de sindicalización fueron Veracruz (38.93%), Oaxaca (36.88%), Nayarit (33.93%), Sinaloa (31.59) y Tamaulipas (30.81%) mientras que el porcentaje con menos personal sindicalizado fue Campeche con 5.88%, el resto de los estados tuvieron porcentajes entre 9.33% y 29.04%.

Al contrastar el salario medio mensual con la variable sindicalización en 2010 se evidencia que el Estado de México y Distrito Federal que son los principales estados en concentrar el mayor número de trabajadores no percibieron los mayores niveles salariales y por ende los estados con mayores niveles salariales como Baja California Sur, Campeche y Quintana Roo representaron el 0.09%, 0.004% y 0.07% respectivamente.

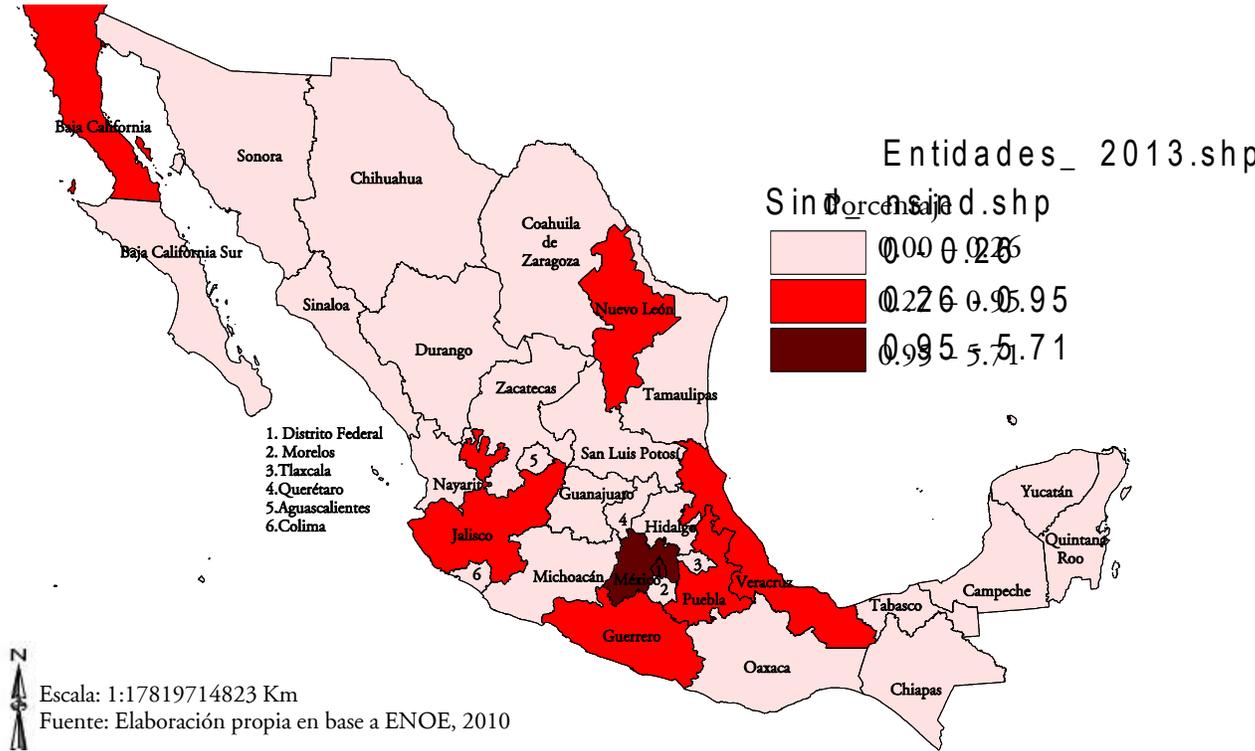
Al comparar niveles salariales de personal sindicalizado (ver anexo 3) la tabulación de los salarios medios respecto a la sindicalización muestra que en nueve estados el no contar con un sindicato permite que tengan un mayor ingreso, al existir una brecha entre 0.10% correspondiente a Querétaro y de 19.20% del estado de Colima.

La otra arista se muestra en los 21 estados restantes que el contar con un sindicato incrementa la percepción salarial, tal es el caso de Jalisco en el que la población que cuenta con sindicato percibió \$5,133.53 y la que no pertenece a un sindicato obtuvo \$3,868.98, es decir la brecha fue

de 24.63%, mientras que la brecha más pequeña estuvo en el estado de Baja California donde la población sindicalizada percibió \$5,343.50 y la no sindicalizada \$5,272.06 presentándose una brecha de 1.34%.

Bajo el mismo argumento el ingreso más alto de los dos grupos se ubicó en Campeche con \$6,121.42 correspondiente a los sindicalizados mientras que los no sindicalizados percibieron 9.05% menos es decir \$5,567.54 sin embargo fue el ingreso más alto de este grupo. Por su parte el ingreso más bajo para el grupo sindicalizado fue de \$2,653.49 ubicado en el estado de Morelos, en el que también se presentó el nivel más bajo para los no sindicalizados con \$2,660.67 sin embargo fue mayor en 0.27%.

Figura 8. Geografía de la población sindicalizada, 2010.



Los niveles escolares son un elemento más que muestra la diferenciación salarial en el país, en el año 2010 se aprecian dos distintas brechas salariales, la primera refiere al ingreso percibido según el grado de instrucción escolar recibido, la segunda refiere a la diferenciación dentro del mismo estrato de educación pero ubicados en otro estado.

En la figura 3 se aprecia para 2010 la cartografía correspondiente a los cuatro niveles de escolaridad obtenidos por la población subordinada-remunerada clasificados según el salario medio real.

Para el mismo nivel escolar se aprecian diferencias salariales a nivel estado, así como una amplia brecha comparando los niveles escolares entre sí. Cabe señalar que el nivel salarial más alto se ubicó en el estado de Baja California Sur, en el que las personas sin instrucción percibieron \$3,972.60, nivel básico \$4,604.89, medio superior \$6,805.84 y superior \$19,335.00. La diferencia existente entre los distintos grados educativos es bastante evidente, a pesar de ser los más altos de cada nivel. Formalmente los trabajadores subordinados remunerados con instrucción superior perciben \$15,362.40 es decir 79.45% más que los trabajadores sin instrucción académica; 76.18% más que lo que cuentan con nivel básica y 64.80% más que los que tienen nivel media superior.

Por otra parte los salarios más bajos percibidos por las personas sin instrucción escolar se presentan principalmente en los estados de centro-sur, principalmente Tlaxcala (\$1,820.35), Chiapas (1,840.66), Hidalgo (\$1,912.64), Puebla (\$2,002.51), Oaxaca (\$2,007.65) y Tabasco (\$2,097.53) en contraste con estos estados cuatro estados del norte Baja California Sur (\$3,972.60), Baja California(\$3,683.51), Nuevo León(\$3,398.56) y Jalisco(\$3,313.74), uno del sur Quintana Roo (\$3,852.90) y dos del centro Colima (\$3,392.50) y Nayarit (\$3,342.39) concentraron los porcentajes más altos, La brecha más amplia se observa al comparar Baja California Sur donde los trabajadores con la misma instrucción escolar ganaron 54.18% (\$2,152,00) más que en Tlaxcala (ver figura 9).

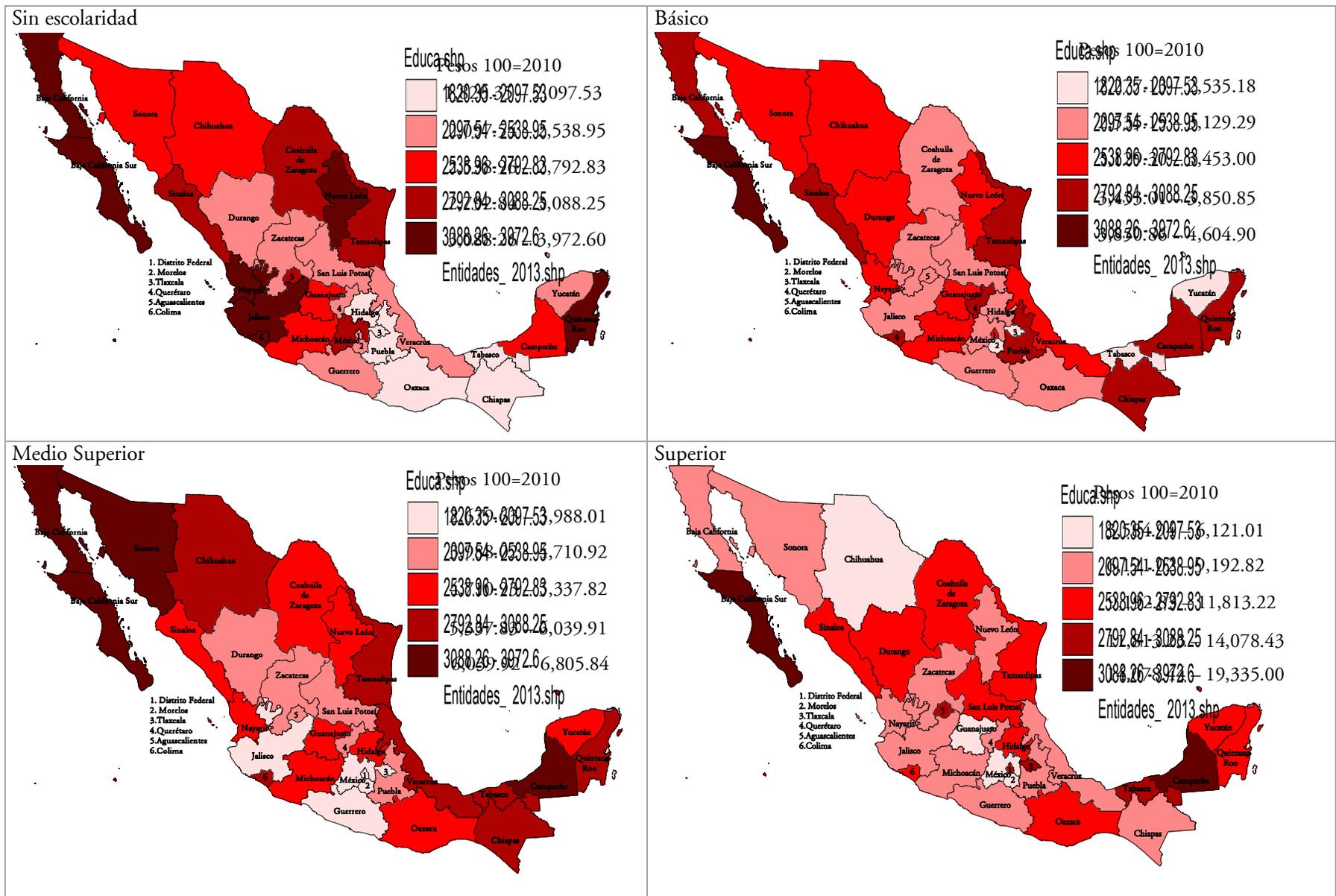
La brecha salarial existente del nivel básico es palpable al comparar el ingreso presente en Yucatán que representó \$2,277.13 y el de Baja California Sur que percibió 50.55% más al representar \$4,604.90. Dicha disparidad se encontró presente respecto al resto de los estados, siendo evidente una clara tendencia de bajos ingresos en el centro y sur del país. Tabasco, Tlaxcala y Morelos Zacatecas, Hidalgo, Oaxaca, San Luis Potosí, Aguascalientes, Guerrero y México, Jalisco y Coahuila (único estado del norte) fue el corredor con ingresos bajos después de Yucatán al ubicarse en un rango de \$2,405.51 a \$3,129.29. Los 18 estados restantes se ubicaron por debajo

de \$3,850.85 correspondientes a Colima, estado que ganó 16.37% menos que el Baja California Sur pero 40.87% más que Yucatán (ver anexo 4).

En el nivel medio superior la diferencia salarial es más aguda que en el nivel básico y sin instrucción, lo anterior porque la brecha entre el estado con menor ingreso fue de 60.63% correspondiente a Morelos que tuvo un ingreso de \$2,679.63 y Baja California Sur con \$6,805.84. Los ingresos altos similares al de B.C. Sur fueron cinco estados y se ubicaron en estados del norte y sur, siendo Baja California (\$6,617.03), Campeche (\$6,454.32), Sonora (\$6,208.92), Tabasco (\$6,039.91) y Tamaulipas (\$6,013.91). En contraste con lo anterior los ingresos más bajos se ubicaron en la parte centro del país, el Estado de México (\$3,611.71), Distrito Federal (\$3,772.31), Guerrero (\$3,797.32), Tlaxcala (\$3,945.23) y Jalisco (\$3,988.00), dichos ingresos fueron seguidos por los estados de Puebla, Querétaro, San Luis Potosí, Zacatecas, Aguas Calientes, Durango, Oaxaca, Michoacán y Yucatán que mantuvieron ingresos dentro de un rango de \$4,207.05 a \$4,979.26 Los 11 estados restantes se ubicaron con ingresos entre \$5,845.26 correspondiente a Quintana Roo y \$5,091.00 perteneciente a Coahuila.

El nivel superior presentó un brecha salarial de 81.46% la más amplia de todos los niveles de instrucción, la cual fue producto del ingreso del estado de Baja California Sur con un ingreso de \$19,335.00 y el ingreso de Morelos con \$3,584.94. Los niveles salarial bajos en este nivel educación se ubicaron en la parte centro con los estados de México (\$5,722.61), Guanajuato (\$6,121.01), Puebla (\$6,892.22), Jalisco (\$6,914.81), Zacatecas (\$7,580.35) y Querétaro (\$7,737.14) mientras que en la parte norte fueron los estados de Baja California con un ingreso de \$7,555.52 y Chihuahua con (\$5,841.29). Un aspecto sobresaliente es que en los niveles de altos ingresos la brecha también es amplia, el estado de Campeche con \$17,236.62 es el segundo ingreso más alto sin embargo percibió 10.85% menos que B.C Sur y 79.20% más que Morelos; lo mismo sucede con el Distrito Federal que es el tercero con el ingreso más alto al percibir \$14,078.43 implica que está recibiendo 27.19% menos que B.C Sur y 54.27% más que Morelos.

Figura 9. Geografía del salario medio mensual por nivel escolar, 2010.



Escala: 1:17819714823 Km
 Fuente: Elaboración propia en base a ENOE, 2010

El estudio de la experiencia como una variable para observar la diferenciación salarial es clave, sin embargo existen estados que no concentran la misma proporción de trabajadores con ciertos años de experiencia. En la figura se puede observar para 2010 cuatro geografías que expresan el porcentaje de la población que cuenta con 0 años de experiencia, de 1 a 10 años de experiencia, de 11 a 39 años y de 40 años en adelante.

De la clasificación anterior se destaca que el 87.27% de la población subordinada remunerada se encuentra en un rango de 1 a 39 años del cual 20.5% corresponde a la población de 1 a 10 años de experiencia y 66.7% de 11 a 39 años de experiencia, por su parte la población con más de cuarenta años concentra únicamente 12.34% y el porcentaje más bajo fue el correspondiente a cero años de experiencia que representó apenas el 0.40% (ver figura 10).

La población con cero años de experiencia se concentró en nueve estados los cuales representaron un 0.32% nacional y un 80.40% a nivel de categoría. De dichos estados, dos de ellos son del norte del país Baja California (0.03%) y Nuevo León (0.06%), tres estados del sur Guerrero (0.03%), Tabasco (0.02%) y Yucatán (0.02%) y tres estados del centro del país los cuales son México (0.11), Jalisco (0.02%), Morelos (0.02%), y San Luis Potosí (0.02%). El resto de los estados representó apenas el 0.08% del total nacional.

El fragmento de la población que tiene de 1 a 10 años de experiencia el 16.18% se concentra en tres estados, es decir del total de este fragmento es 78.95%. El estado de México presentó (7.68%), Distrito Federal (6.07%) y Jalisco (2.44%), los 29 estados restantes concentraron 4.32% del total nacional.

Los trabajadores con experiencia de 11 a 39 años de experiencia, el 56.61 % del total nacional lo que representa 64.46% del total del segmento. Dicho porcentaje es la suma del Estado de México (25.15%) y el Distrito Federal (17.90%) Seis estados con menores proporciones pero que en su conjunto son el 13.57% del total nacional y el 20.32% del segmento, dichos estados se ubican en la parte centro y norte del país los cuales son Jalisco, Puebla, Nuevo León, Baja California, Querétaro, Veracruz.

Por su cuenta los trabajadores que tienen experiencia de más de 40 años representaron el 12.34% de la población nacional total. Del cual el 64.87% es decir 8.01% de la población total es representada por cuatro estados del centro y norte del país los cuales son el Estado de México (3.89%), Distrito Federal (2.20%), Puebla (1.00%) y Jalisco (0.92%).

Respecto al análisis salarial se observa que el estado de Coahuila es el que brinda mayor salario (\$6,079.53) a los trabajadores sin experiencia mientras que el Distrito Federal es el que menor salario otorga (2,197.82). Por otra parte Baja California Sur es el que brinda un salario mayor a los trabajadores de 1 a 10 y de más de cuarenta años de experiencia. Mientras que el estado de Campeche otorga los mejores salarios al grupo de 11 y hasta 39 años de experiencia.

Adicionalmente Morelos es el estado que peores sueldos paga a los individuos con experiencia de más de más de 11 años con salarios entre \$2,621.40 y \$2661.06 (ver anexo 5).

El análisis salarial en función del tamaño de la empresa en la que laboran los trabajadores subordinados, muestra marcadas diferencias de ingreso. En 2005 la mayor brecha salarial fue de 65.38% ubicada dentro del mismo tamaño de empresa, pero en distinto estado. El menor salario fue de \$2,200.17 ubicado en Morelos y el mayor ubicado en Campeche fue de \$6,354.79 (ver figura 11).

Dentro de cada tamaño de empresa existen diferencias salariales explicadas por el estado en el que se localizan. Tres estados del norte del país se caracterizaron por contener a la micro empresa con los salarios más elevados, el salario de Baja California Sur fue de \$5,378.37, Sinaloa \$5,196.44 y Chihuahua \$5,156.57 caso contrario sucede para el centro del país en donde Morelos (\$2,582.40), Puebla (\$2,909.57), Tlaxcala (\$2,937.34), Estado de México (\$3,002.55) y Distrito Federal (3,190.03). En el que la brecha salarial más amplia fue de 51.99%, presentada entre B.C. Sur y Morelos.

Al analizar a la gran empresa se aprecia la regularidad que en la micro empresa, en la que estados del centro del país presentan los salarios más bajo de su conjunto, al ser el estado de Morelos (\$2,409.74), Tlaxcala (\$3,203.05), Guanajuato (\$3,367.33), Puebla (\$3,456.44) y Querétaro(3,675.09). A diferencia de la microempresa los estados con los mayores salarios se ubicaron tanto en la parte centro, norte y sur del país al ser Quintana Roo (\$6,127.79), Distrito Federal (\$6,127.79), Campeche (5,527.68) Baja California (\$5,312.13) y B.C. Sur (\$5,295.12). La brecha más amplia en este tipo de empresa fue de 60.68% entre el estado de Quintana Roo y Morelos.

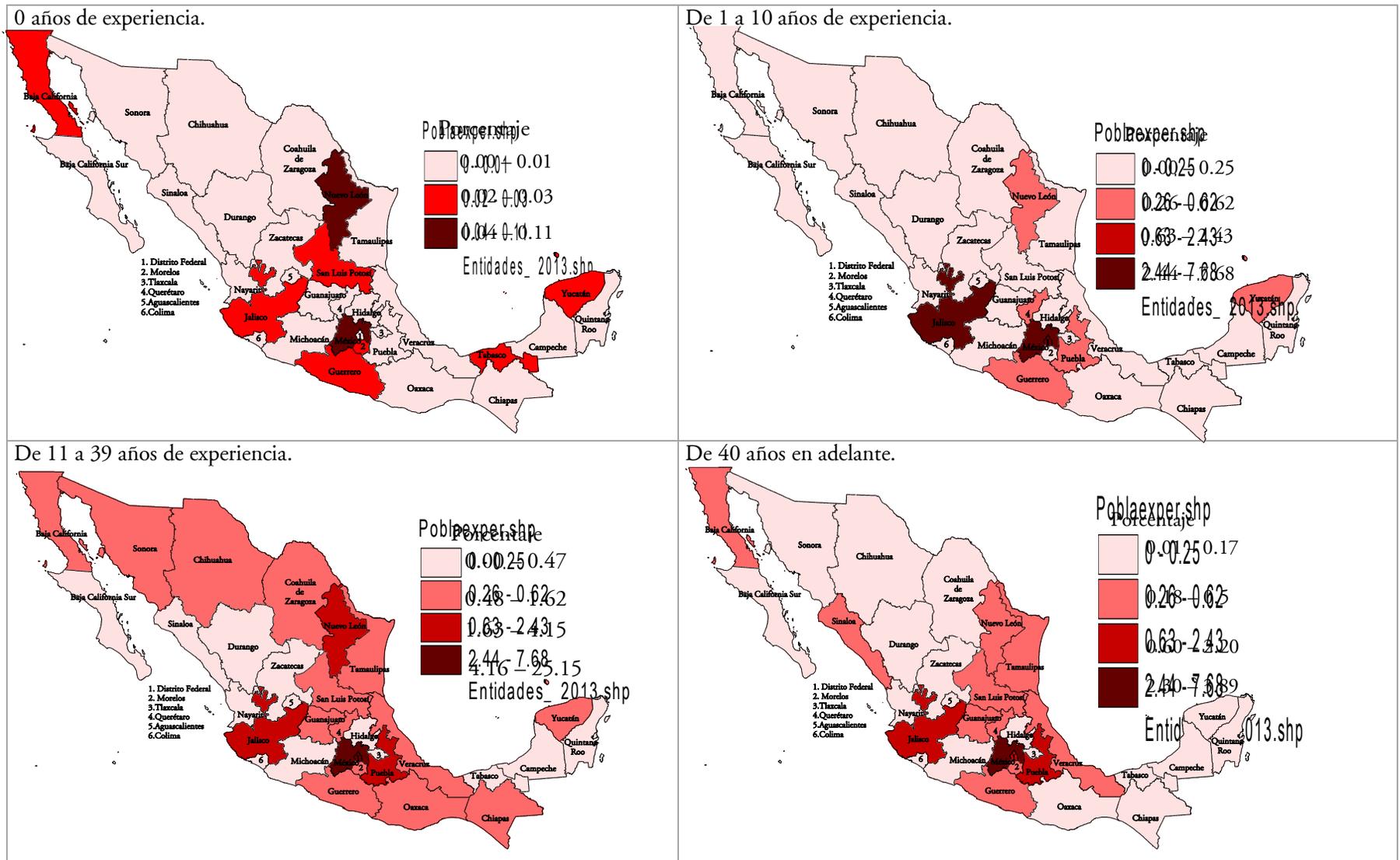
La pequeña empresa se caracterizó al igual que el resto de las empresas por presentar los bajos salarios en la parte centro del país, representados principalmente por Morelos (\$2,522.42), Puebla (\$3,145.719), Tlaxcala (\$3,163.10) y San Luís Potosí (\$3,344.79). Por el contrario los

estados con altos salarios se ubicaron en el norte y sur del país siendo Baja California (\$5,636.75), Campeche (\$5,169.62), Coahuila (\$5,113.89) y Nuevo León (\$5,004.47). La brecha existente más amplia fue de 55.25 correspondiente a Morelos y Baja California.

Cómo se mencionó en párrafos anteriores la brecha más amplia correspondiente a la mediana empresa se presentó en la comparación del estado de Morelos y Campeche, la cual fue de 65.38%. La característica principal de la mediana empresa fue presentó lo mayores niveles salariales en el norte y sur del país, al ser los estados de Campeche (\$6,354.79), Tabasco (\$5,530.05), Nuevo León (\$5,518.98) y Baja California (\$5,342.80), Tamaulipas (\$5,300.21), Quintana Roo (\$5,264.29), Coahuila (\$5,201.32) y B.C. Sur (\$5,177.78) mientras que los niveles más bajos se localizaron en el centro y sur del país, con los estados de Morelos (\$2,200.17), Tlaxcala (\$3,016.68) (ver anexo 6).

Con base en el análisis regional se aprecia claramente la presencia de un componente geográfico mediado por la presencia de ciudades, vocación productiva y concentración espacial de la actividad económica que incide fuertemente en las diferencias salariales. Por lo que es posible afirmar que la región en la que se encuentran ubicados los trabajadores determina fuertemente los salarios que perciben los trabajadores.

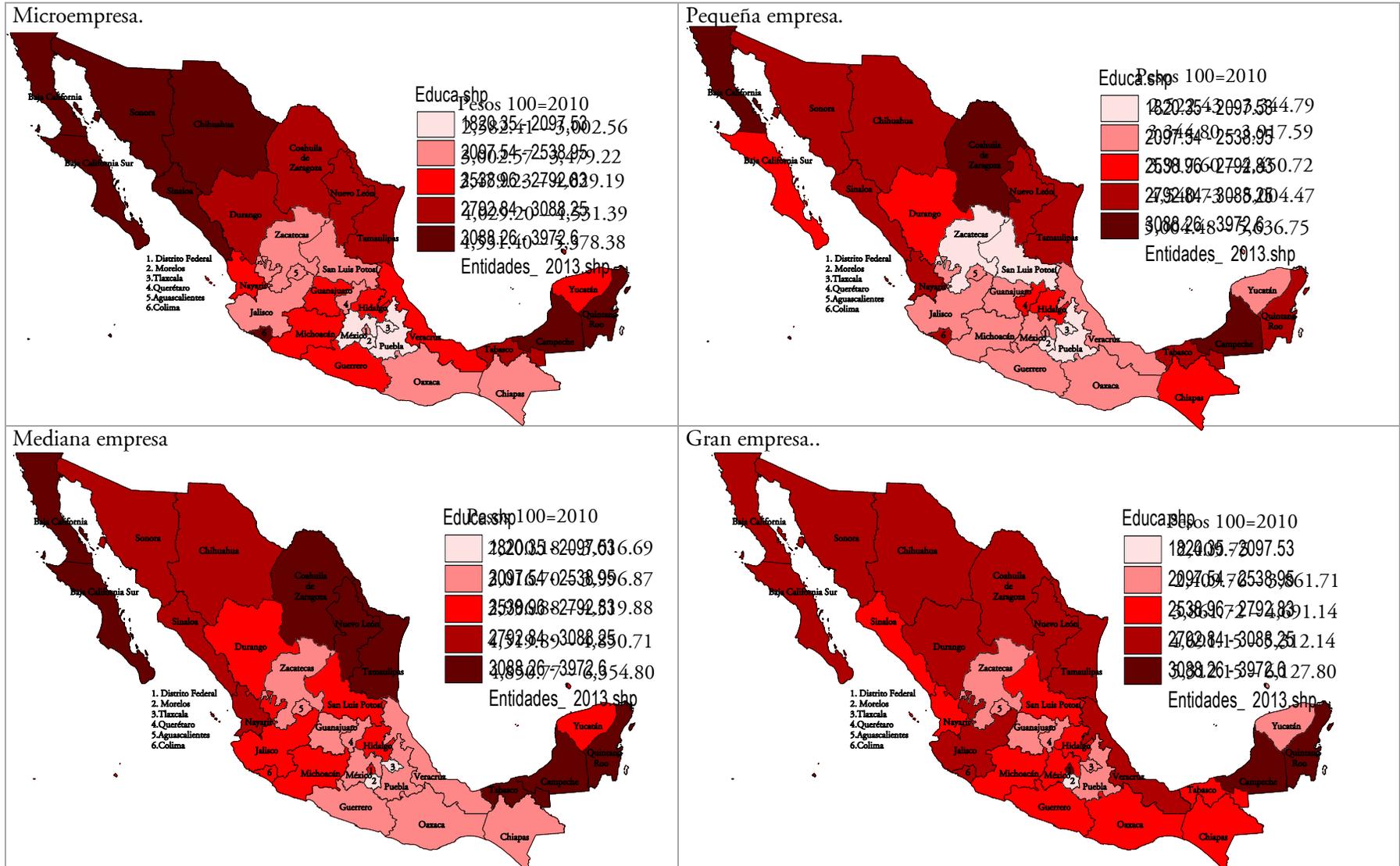
Figura 10. Geografía del porcentaje poblacional según años de experiencia, 2010.



Escala: 1:17819714823 Km

Fuente: Elaboración propia en base a ENOE, 2010

Figura. 11. Geografía del salario medio mensual por tamaño de empresa, 2010



Escala: 1:17819714823 Km

Fuente: Elaboración propia en base a ENOE, 2010

Capítulo 3. Determinantes de la desigualdad salarial en México

El presente capítulo está enfocado a discutir las variables que inciden en la diferenciación salarial en México durante 2005 y 2010.

Sobre este tema se han generado numerosos estudios empíricos, los cuales pretenden brindar evidencia de los factores causales de los diferenciales de salarios en el país. Vale la pena mencionar que en su mayor parte y sólo con algunas excepciones, la literatura sobre el tema ha privilegiado el uso de ecuaciones mincerianas que se sustentan teóricamente en la economía neoclásica, en especial en la teoría del capital humano.

Entre dichos trabajos se encuentran los aportes de Varela y Urciaga (2012) quienes mediante microdatos correspondientes al año 2008, calculan tasas de rentabilidad marginal correspondientes a los jefes de familia y concluyen que al transitar de un nivel de instrucción formal a otro, mejoran los incentivos para participar en el mercado de trabajo, lo que sugiere que los ingresos están íntimamente ligados con las capacidades y habilidades del trabajador, otorgando un papel importante a los factores de oferta del mercado de trabajo dentro de la estructura salarial.

Aunado a ello muestran que los factores de carácter territorial y social, tamaño de establecimiento y tipo de actividad económica son relevantes en la determinación de los ingresos de los jefes de hogar. Asimismo muestran la existencia de diferencias en los ingresos de las entidades federativas de México.

Por otra parte Castro (2007) realiza un análisis correspondiente al periodo 1992-2002, en el que señala que la desigualdad salarial se estuvo incrementando hasta 1997 y que la fuente de dicho comportamiento se encontró en un aumento de la disparidad entre diferentes grupos (ciudades, sexo, actividad y escolaridad) así como al interior de los mismos.

Castro y Feliz (2010) aborda el periodo 1992-2002 y concluyen que han existido cambios en la distribución espacial de las actividades manufactureras; asimismo encontraron evidencia de que las economías de aglomeración y la accesibilidad a los mercados tienen relevancia en la disparidad salarial en los años posteriores al Tratado de Libre Comercio de América del Norte, aunque su influencia es diferente por actividad.

Establecen que durante el periodo de referencia se presentó una redistribución espacial de las actividades, por lo que se explica la existencia de la reducción en la disparidad salarial al interior de las ciudades y actividades, y al mismo tiempo el crecimiento de la desigualdad entre grupos.

Zepeda y Ghiara (1999) retoman el periodo 1987-1993 en el cual establecen que la tasa de rendimiento de la escolaridad en hombres crece en el tiempo y que las de las mujeres disminuye, así mismo señalan que las variables de control: sexo, tamaño de empresa, sector, región y ocupación son estadísticamente relevantes para explicar los ingresos del trabajo, además de que permiten incrementar el poder explicativo de la modelación econométrica.

Barceinas y Raymond (2005) realizan un estudio para el periodo 1980- 2002 y muestran que la desigualdad salarial es explicada en un 40% por la distribución de capital humano en las regiones; respecto a la evolución de la desigualdad salarial establecen que existe asociación positiva a la evolución económica general. Adicionalmente encuentran que la mayor parte de la desigualdad del ingreso es explicada por las diferencias en ingreso al interior de cada región (en general más del 90%). Así mismo dicha desigualdad también se explica en un 20% y 30% por las diferencias salariales entre grupos con distintos niveles educativos.

Garza y Quintana (2014) señalan que en México, entre 2005 y 2010, la escolaridad ha ido perdiendo poder explicativo en la determinación salarial, siendo más importante el poder de mercado de la empresa y la defensa de las condiciones laborales. El modelo utilizado por estos autores es la base de la especificación que realizamos en este capítulo, ello en virtud de que las variables utilizadas por dichos autores son coincidentes con una visión más heterodoxa en la cual los diferenciales salariales se explican por factores económicos, sociales e institucionales.

3.1 Especificación del modelo econométrico

Para el presente estudio se construyeron dos modelos econométricos de corte transversal, para 2005 y 2010. El primer modelo es estimado a través de la técnica de mínimos cuadrados ordinarios (MCO). El segundo modelo se estimó mediante regresiones cuantílicas, método que, a diferencia de MCO, permite estimar modelos en presencia de outliers, heterocedasticidad ó cambio estructural. Tiene también la ventaja de no modelar un recta única de regresión, sino que crea distintas rectas para cada cuantil particular de la distribución salarial, lo cual permite cuantificar los efectos diferenciales de las variables exógenas sobre distintos puntos de la distribución de los datos (25%, 50% y 75%) brindando estimadores más precisos.

En ambos modelos se utilizaron microdatos obtenidos de la encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE), correspondientes a la población subordinada y remunerada. Dicha encuesta en 2005 consideró a un total de 112,491 trabajadores que al ser expandidos con el factor correspondiente representan a 26'362,035 de trabajadores. En 2010 esos mismos datos fueron de 112,616 personas en la muestra y la población ponderada de 29'056,349 individuos.

En la regresión mediante mínimos cuadrados ordinarios se utilizaron los datos expandidos, mientras que en el modelo de cuantiles no se expandieron los datos, debido a las limitantes en la capacidad del paquete para procesarlos. Ambos modelos son uniecuacionales y utilizan seis variables exógenas subdivididas (ver tabla 19). Se estimaron dos ecuaciones de Mínimos Cuadrados Ordinarios (ver ecuación 1) y seis ecuaciones cuantílicas (ver ecuaciones 2-4).

Mínimos Cuadrados Ordinarios 2005-2010:

$$w_t = \beta_1 + \beta_2 R_1 + \beta_3 R_2 + \beta_4 R_3 + \beta_5 R_4 + \beta_6 T_1 + \beta_7 T_1 + \beta_8 T_2 + \beta_9 T_4 + \beta_9 T_4 + \beta_{10} N_1 + \beta_{11} N_3 + \beta_{12} N_4 + \beta_{13} S_1 + \beta_{14} S_2 + \beta_{15} G_1 + \beta_{16} SS_1 + \beta_{17} E_1 + u \quad \dots(1)$$

Modelo cuantílico 2005-2010

$$w_{0.25-t} = \beta_1 + \beta_2 R_1 + \beta_3 R_2 + \beta_4 R_3 + \beta_5 R_4 + \beta_6 T_1 + \beta_7 T_1 + \beta_8 T_3 + \beta_9 T_4 + \beta_{10} N_2 + \beta_{11} N_3 + \beta_{12} N_4 + \beta_{13} S_1 + \beta_{14} S_2 + \beta_{15} G_1 + \beta_{16} SS_1 + \beta_{17} E_1 + \beta_{18} E_2 + u \quad \dots(2)$$

$$w_{0.50-t} = \beta_1 + \beta_2 R_1 + \beta_3 R_2 + \beta_4 R_3 + \beta_5 R_4 + \beta_6 T_1 + \beta_7 T_1 + \beta_8 T_3 + \beta_9 T_4 + \beta_{10} N_2 + \beta_{11} N_3 + \beta_{12} N_4 + \beta_{13} S_1 + \beta_{14} S_2 + \beta_{15} G_1 + \beta_{16} SS_1 + \beta_{17} E_1 + \beta_{18} E_2 + u \quad \dots(3)$$

$$w_{0.75-t} = \beta_1 + \beta_2 R_1 + \beta_3 R_2 + \beta_4 R_3 + \beta_5 R_4 + \beta_6 T_1 + \beta_7 T_1 + \beta_8 T_3 + \beta_9 T_4 + \beta_{10} N_2 + \beta_{11} N_3 + \beta_{12} N_4 + \beta_{13} S_1 + \beta_{14} S_2 + \beta_{15} G_1 + \beta_{16} SS_1 + \beta_{17} E_1 + \beta_{18} E_2 + u \quad \dots(4)$$

Tabla 19. Variables utilizadas en los modelos econométricos, 2005 y 2010

Variable		Acronimo	Variable	Tipo	Construcción	Fuente
Salario real		w	Endógena	Niveles	Salario medio mensual dividido entre el índice nacional de precios al consumidos 2010	ENOE
Región*	Región 1	R1	Exógena	Dummy	Campeche, Nayarit, Quintana Roo, San Luis Potosí, Tabasco, Veracruz, Yucatán y Zacatecas	ENOE
	Región 2	R2	Exógena	Dummy	Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Sinaloa, Sonora	ENOE
	Región 3	R3	Exógena	Dummy	Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Oaxaca, Puebla y Tlaxcala	ENOE
	Región 4	R4	Exógena	Dummy	Aguas Calientes, Coahuila, Colima, Durango, Jalisco, Nuevo León y Tamaulipas	ENOE
	Región 5	R5	Exógena	Dummy	Distrito Federal, Guanajuato, México, Morelos y Querétaro.	ENOE
Tamaño de empresa	Micro empresa	T1	Exógena	Dummy	1 a 5 personas	ENOE
	Pequeña empresa	T2	Exógena	Dummy	3 a 15 personas	ENOE
	Mediana empresa	T3	Exógena	Dummy	16 a 100 personas	ENOE
	Gran empresa	T4	Exógena	Dummy	101 a más	ENOE
Nivel académico	Sin instrucción	N1	Exógena	Dummy	Cero años escolares	ENOE
	Básica	N2	Exógena	Dummy	1 a 9 años escolares	ENOE
	Medio superior	N3	Exógena	Dummy	10 a 12 años escolares	ENOE
	Superior	N4	Exógena	Dummy	13 a 24 años escolares	ENOE
Sector económico	Primario	S1	Exógena	Dummy	-	ENOE
	Secundario	S2	Exógena	Dummy	-	ENOE
	Terciario	S3	Exógena	Dummy	-	ENOE
Género	Femenino	G1	Exógena	Dummy	-	ENOE
	Masculino	G2	Exógena	Dummy	-	ENOE
Sindicalización	Sindicalizado	SS1	Exógena	Dummy	Pertenece a algún sindicato	ENOE
	No sindicalizado	SS2	Exógena	Dummy	No pertenece a ningún sindicato	ENOE
Experiencia	Experiencia	E	Exógena	Niveles	Edad menos años de educación menos 5	ENOE
	Experiencia cuadrada	E2	Exógena	Niveles	Experiencia al cuadrado	ENOE

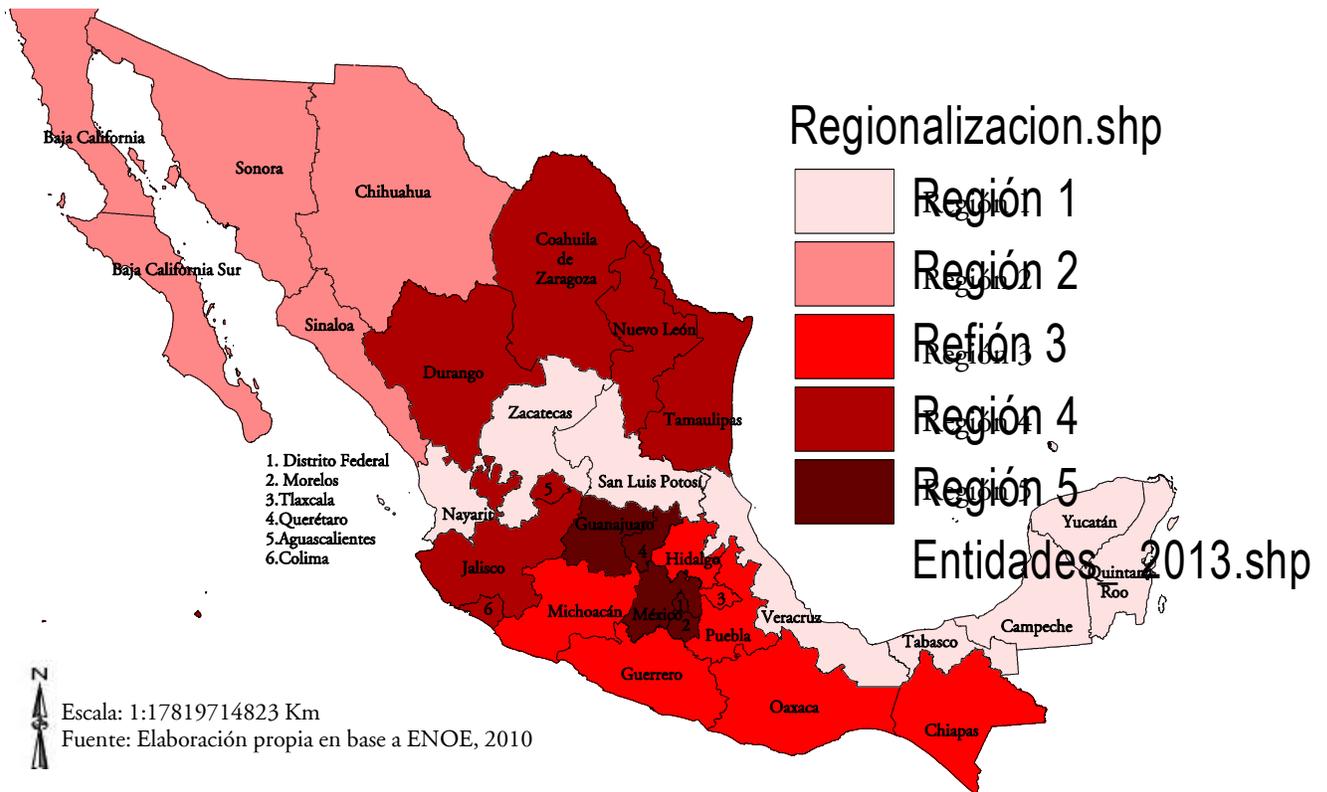
*Con base en Rey y Sastré (2010)

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, 2005-2010

Los aspectos espaciales considerados en el capítulo II, se insertan en la estimación de ambos modelos. La regionalización elaborada es el resultado del trabajo de Rey y Sastré (2010) en la que dividen a México en cinco³ regiones (ver figura 12).

³ Región 1: Campeche, Nayarit, Quintana Roo, San Luis Potosí, Tabasco, Veracruz, Yucatán y Zacatecas; región 2: Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Sinaloa, Sonora; región 3: Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Oaxaca, Puebla y Tlaxcala; región 4: Aguas Calientes, Coahuila, Colima, Durango, Jalisco, Nuevo León y Tamaulipas; región 5: Distrito Federal, Guanajuato, México, Morelos y Querétaro.

Figura 12. Geografía de la regionalización Max-p



Fuente: Elaboración propia en base a Rey y Sastré (2010)

Rey y Sastré (2010) analizan la desigualdad inter-regional en México durante 60 años, su trabajo busca demostrar si la cantidad de desigualdad inter-regional cambia notablemente durante el periodo y si la elección de un sistema de regionalización es importante en términos de la medición de la cantidad de desigualdad interregional.

Para ahondar más allá del análisis descriptivo de los patrones de desigualdad, los autores utilizaron el enfoque computacional *max-p* por ser el único que detecta la desigualdad interregional significativamente para cada década:

“La elección de un esquema de regionalización importa tanto cualitativa como cuantitativamente. La proporción de desigualdad global atribuida al componente interregional es sensible a las composiciones regionales ya que hay diferencias consistentes en las magnitudes relativas de la desigualdad interregional a través de las diferentes definiciones regionales y se encontró que estas diferencias son estadísticamente significativas en la mayoría de los casos.” (Rey y Sastré, 2010: 294-296)

La regionalización realizada a través del algoritmo Max-p fue comparada con 5 regionalizaciones (INEGI I, INEGI II, Hanson 98 y Esquivel 99). El algoritmo Max-p se enfoca en generar regiones de estados respetando una restricción de contigüidad y maximización de la homogeneidad inter-regional en relación con el PIB per cápita.

Adicionalmente el enfoque utiliza un umbral de base, que consiste en un mínimo número de estados de una región. En esta regionalización el umbral se basó en el promedio del número de estados observados en los cinco sistemas de regionalización anteriores.

Entre las bondades del algoritmo están la minimización de la pérdida de observaciones debido a que se hace una mínima agregación. Asimismo se minimiza el grado de error de agregación debido a que el algoritmo maximiza la homogeneidad al interior de la región, adicionalmente la región resultante asegura la validez de la inferencia estadística y no forma regiones en función de criterios subjetivos.

3.2 Resultados de los modelos

3.2.1 Modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios

El modelo de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) nos permite estimar los diferenciales salariales de las variables exógenas a través de una regresión lineal múltiple. Los valores de los estimadores (β) de cada variable miden el cambio del salario al incrementarse una unidad la variable seleccionada y manteniendo el resto constante. Así mismo muestran los diferenciales salariales respecto a la comparación de trabajadores con características similares pero que difieren en una variable seleccionada.

La construcción del modelo (MCO) para 2005 muestra que la correlación entre las variables exógenas y la variable endógena fue de 40.8%, implicando que el 16.6% de la variación salarial es explicada por el conjunto de variables exógenas. En contraste, para el modelo correspondiente al año 2010 la correlación fue menor con el 30.8% y su ajuste lineal es de sólo 9.5%. Sin embargo, al tratarse de un modelo de corte transversal el ajuste se considera alto.

En ambos años las variables exógenas analizadas a través del estadístico “t” tienen significancia individual a cualquiera de los niveles de significancia usuales. Del mismo modo la prueba “F” (significancia conjunta) muestra que las variables exógenas en conjunto aportan una explicación significativa a las variaciones salariales

De acuerdo a los coeficiente de Tolerancia (TOL) y Factor de Inflación de la Varianza (VIF) es posible afirmar que en ambos modelos no existen problemas de multicolinealidad alta (ver anexo 8). A pesar de ello se encontraron problemas de heterocedasticidad (ver anexo 7).

Los resultados del modelo (ver tabla 20) para ambos años muestran que los diferenciales salariales en México están altamente explicados por las regiones en las que se ubican los trabajadores. Como señala Storper (2013) el desarrollo regional y la concentración tiene una base productiva, las ciudades se especializan en distintas industrias lo cual da lugar a geografías de empleo distintas que las hacen heterogéneas y desiguales.

En 2005, el impacto regional era negativo en todas las regiones a excepción de la región 2 que corresponde al norte del país (cerca de E.U), dicho impacto se tornó positivo en 2010, en el que nuevamente la región 2 sobresalió del resto.

Los diferenciales de las regiones evidencian la amplia desigualdad salarial en el país (mostrada en el capítulo II) en el que los estados del norte brindan mejores salarios que los del sur. En 2005 el diferencial salarial de la región 2 fue positivo (\$ 469.05) mientras que la de la región 3 (centro y sur) tuvo diferencial negativo (-568.92). Mientras en la región 2 los trabajadores percibían \$4,128.14, los de la región 3 solamente \$3,003.47.

La región 2 cobró relevancia en 2010, al situarse con un diferencial positivo mayor al resto de las variables y solo debajo de la variable con nivel superior. Cabe señalar que el diferencial del nivel superior decreció en \$1,274.28 al contrario de la región 2 que incrementó \$782.98. Dicha dinámica se repitió para los niveles básico y medio superior, cuyos diferenciales decrecieron mientras que el resto de las regiones tuvieron diferenciales positivos.

La variable correspondiente a tamaño de empresa implicó diferenciales positivos cuando se trata de una empresa grande o mediana, contrario a una micro empresa. Lo que nos habla de la existencia de distintos mercados de trabajo, como lo estableció Piore (1969), para nuestro análisis es posible vincular a las micro empresas con el mercado de trabajo primario (que ofrece bajos salarios) mientras que en el mercado secundario se encasillan a las grandes empresas (salarios altos).

En 2010 los diferenciales de las distintas empresas decrecieron, principalmente en la gran empresa que disminuyó \$1,039.22, mediana \$656.74, en lo que respecta a la micro empresa continuo teniendo diferencial negativo el cual mejoró en \$244.46. Es preciso señalar que en México las micro empresas emplean a poco más del 30% de la población asalariada y que la gran empresa emplea únicamente alrededor del 16%.

Adicionalmente, el sector económico en el que se desenvuelve el trabajador brinda impactos diferenciados. Si se trata del sector primario, el diferencial salarial es negativo, el penúltimo más bajo, pasando de -977.57 en 2005 a -1,075.79 en 2010. En lo que respecta al sector secundario el diferencial en ambos años fue positivo, a pesar de ello en 2010 cayó \$1,354.65. Lo que implicó que un trabajador del sector primario percibiera \$1,800.28 y uno del sector secundario \$3,086.69.

La cuestión sindical representó en 2005 un diferencial positivo, sin embargo decreció \$234.76 en 2010, siendo el único coeficiente que pasó de positivo a negativo. Lo anterior podría estar explicado por caída de sindicalización que pasó de 20.27% en 2005 a 15.81% en 2010 y el fuerte deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores sindicalizados. Como señala Valenzuela:

“El porcentaje de la fuerza de trabajo que está organizada en sindicatos se relaciona positivamente con el nivel salarial. O sea, a mayor grado de sindicalización el salario se eleva y se deteriora cuando se reduce la afiliación sindical (...) el grado de sindicalización influye fuertemente en la condiciones más generales del trabajo (algo que no mide el salario real pero que también es un factor vital en la vida obrera)” (Valenzuela, 1999:97)

Por otra parte, el premio salarial por cada año de experiencia adquirida por trabajador decreció, siendo en 2005 de \$25.10 y en 2010 de \$1.17. Lo que implica que la experiencia ha perdido relevancia para acceder a mejores salarios. Muestra de ello es que 80% de los trabajadores con experiencia entre 11 y 39 años de escolaridad cuentan con salarios más altos que los trabajadores con 40 años de experiencia.

Los diferenciales salariales de las mujeres tuvieron un ligero incremento en 2010, sin embargo, continuaron siendo los más bajos respecto al resto de las variables en ambos años (-\$1,195.06 y -\$1,076.79). Cabe señalar que en México poco más del 38% de los trabajadores asalariados son mujeres, que al insertarse en el mercado de trabajo por el simple hecho de su género percibieran salarios por debajo de los hombres. Lo que muestra que la discriminación laboral sigue latente y afecta principalmente a mujeres.

Los resultados anteriores muestran que las diferencias salariales en México se explican principalmente por el espacio-región en el que se desenvuelve el trabajador, el tamaño de empresa y el sector económico en el que se inserta. Por lo cual los niveles educativos han perdido poder explicativo siendo superados por aspectos regionales y la estructura industrial.

Tabla 20.Resultado de modelo MCO 2005 y 2010

Variable		Coeficiente no estandarizado	
Año		2005	2010
Intercepto*		2744.04	2,876.11
Región	Región 1*	-191.300	635.35
	Región 2*	469.050	1,252.03
	Región 3*	-568.924	127.36
	Región 4*	-404.526	756.82
Empresa	Micro*	-390.574	- 146.11
	Mediana*	740.366	83.63
	Grande*	1525.207	485.99
Sector	Primario*	-977.577	-1,075.83
	Secundario*	1565.237	210.58
Sindicalizado*		171.087	- 63.68
Género	Mujer*	-1195.070	-1,076.79
Nivel educativo	Básico*	610.520	333.07
	Medio Superior*	1614.993	988.41
	Superior*	4798.197	3,523.92
Experiencia*		25.101	1.17
R cuadrado		16.60%	9.50%
Sig. F		0.00	

*Significativo al 95%

Fuente: Elaboración propia con base a ENOE, 2005-2010

Adicionalmente las condiciones laborales de los trabajadores se han empeorado, debido a que el ser parte de un sindicato no se ve reflejado positivamente en los salarios. Así mismo el género continúa siendo motivo de discriminación salarial en las mujeres, quienes presentan los peores diferenciales salariales. Aunado a ello la experiencia adquirida por el trabajador no representa un premio salarial.

3.2.2 Modelo de Cuantiles

La estimación de un segundo modelo con las mismas variables se justifica debido a que el análisis de una distribución salarial requiere ser analizada más allá de los valores medios que aportan los estimadores de MCO.

Vale la pena señalar que la regresión cuantílica (Koenker, 1978) es un método que permite estimar parámetros más precisos a diferencia de los modelos convencionales, lo que permite analizar los datos de las variables explicativas en función de distintos cuantiles de la distribución.

Debido a estas características, el modelo de regresión cuantílica es empleado cuando se trabaja con variables politómicas, si las distribuciones de estas variables se expanden o contraen de una manera poco conocida o cuando se busca una estimación distinta a los métodos convencionales. Koenker (2004 en Díaz, 2010) señala las ventajas del uso de regresiones cuantílicas.

1. Permite modelar los extremos de la variable respuesta.
2. Permite identificar mejor el efecto de las covariables sobre la distribución condicional.
3. En datos con elevada presencia de ceros el modelamiento por regresión cuantílica no se ve afectada por la selección de δ en la transformación $\log(y + \delta)$.
4. Brinda mayor flexibilidad en el modelamiento de datos con altos niveles de variabilidad, describiendo el comportamiento para cada cuantil deseado.

En la estimación del presente modelo el programa utilizado no brindó estadísticos para su evaluación, sin embargo, de acuerdo a Koenker (2006) es posible afirmar que los resultados de la estimación difieren de la solución correcta en $1/\text{número de datos}$, lo que tiende a cero.

Lo anterior debido a que el método que se emplea no es una interpolación, es decir no es un conjunto de datos discretos que se trafican en función de una variable, puede ser “x” entonces hay una región en la que no hay puntos, por ejemplo un intervalo (x_n, x_m) en ese intervalo ajusta una función que pase por las regiones donde si hay puntos en ese caso si se pueden estimar errores.

En el caso de la regresión cuantílica el programa estima una media, los valores que se encuentran (solución) están muy cerca de ella. Sin embargo, hay mucha ambigüedad en ese método, pues por ejemplo, esa media puede estar justo al centro de los puntos. A pesar de ello dicha solución

aunque ambigua, puede diferir de la solución “correcta” por un número que es del orden $1/n$ datos.

Los resultados de las seis regresiones cuantílicas muestran que el aspecto regional cobró relevancia en 2010 principalmente en el cuantil de bajos ingresos (25%), en él las cuatro regiones tuvieron los diferenciales positivos más altos, siendo la región 2 (frontera-norte) la que predominó. Cabe señalar que en 2005 y 2010 fue la única región con diferencial positivo en los tres cuantiles. Así mismo dentro de la región hay diferencias salariales; en 2010 los trabajadores en el cuantil 25% percibieron \$2,352.11, en el 50% \$3,780.66 y en 75% 5,305.826 pesos (ver tabla 21).

En 2010 la región 2 no fue la única con diferencial positivo en el cuantil 50%, la región 4 (\$441.34) y 1 (\$315.73) tuvieron diferenciales positivos altos, la región tres significó un diferencial de \$6.94, dicha región en el cuantil más alto (75%) tuvo un diferencial negativo (-230.268) y fue el tercero más bajo. En ese mismo cuantil la región 4 (\$448.178) y 1 (359.57) tuvieron diferenciales positivos, sin embargo, fueron mucho más bajas que la región 2.

Con base en los anteriores los resultados obtenidos en el MCO cobran sentido y se profundiza la discusión sobre la importancia que tiene el espacio en la explicación de los diferenciales salariales, asimismo se observa que el impacto positivo de las regiones está más arraigado a individuos ubicados con ingresos bajos (cuantil 25%) predominando en el resto de los cuantiles únicamente la región 2.

En 2005 el nivel educativo en los tres cuantiles presentó diferenciales positivos, predominando el diferencial de educación superior, el cual en 2010 decreció principalmente en el cuantil 25% en el que presentó un diferencial negativo (\$-137.749), en el 50% (\$2,598.14) y en el 75% (\$4,885.72.). Por su parte el nivel básico tuvo un incremento positivo de los diferenciales en los tres cuantiles, a diferencia el nivel medio superior cuyo diferencial decreció en 2010. Los resultados del análisis de la educación muestran el peso diferenciado de cada nivel educacional respecto a cada cuantil. En el cual se evidencia que la distribución del 25% (bajos salarios) la educación superior juega un papel negativo mientras que en el cuantil de 75% no.

El tamaño de empresa tuvo un comportamiento similar a los diferenciales analizados en el modelo MCO, respecto a que la gran empresa presenta los diferenciales positivos mayores que de las empresas, a pesar de ello en 2010 se reduce los diferenciales principalmente en el cuantil 75% que a pesar de ser positivo su reducción fue mayor que en el cuantil 25% donde el

diferencial fue negativo. Asimismo la microempresa tuvo diferenciales negativos en los tres cuantiles, de los cuales el cuantil 75% tuvo el diferencial negativo más grande (-529.788), seguido por el 50% (-523.77) y el 25% (-476.164).

En 2010 los efectos negativos se redujeron principalmente en el cuantil 50% (-41.22), seguido por el 75% (-71.33) y el 25% (-4.188). De lo anterior destaca la microempresa a pesar de tener diferenciales negativos en los tres cuantílicos para ambos años, los trabajadores dentro del cuantil 0.25 se vieron menos perjudicados.

En contraste con lo anterior en tres cuantiles los salarios más altos los percibió la gran empresa y los más bajos la micro empresa. En 2010 la brecha se redujo en razón de la caída del salario de la gran empresa que en cuantil 75% fue de \$4,536.36 y el de la micro \$4,193.00 mientras que en el cuantil 25% el ingreso de la micro fue de \$154.49 y el de la grande de \$ 157.18.

Tabla 21. Resultado del modelo cuantílico, 2005-2010.

Cuantil		0.25		0.5		0.75	
Año		2005	2010	2005	2010	2005	2010
Intercepto		1,993.55	158.687	2,934.43	2,885.29	4,099.46	4,264.34
Región	Región 1	-115.155	1,593.81	-273.325	315.731	-300.426	359.577
	Región 2	616.799	2,193.43	539.851	895.366	653.757	1,041.48
	Región 3	-140.579	1,311.59	-395.948	6.946	-603.112	-230.268
	Región 4	-338.652	1,603.86	-79.426	441.347	-170.331	448.178
Empresa	Micro	-476.164	-4.188	-523.778	-41.221	-529.788	-71.334
	Mediana	394.379	124.288	319.056	197.763	507.254	155.226
	Grande	565.255	-1.502	566.269	196.116	1,029.33	272.022
Sector	Primario	-522.775	-232.956	-883.695	-880.293	-1,317.28	-1,363.06
	Secundario	383.682	589.273	1,214.55	314.219	2,281.05	154.586
Sindicalizado	Sindicalizado	736.867	181.381	751.574	70.296	693.38	89.401
Género	Mujer	-651.909	-372.978	-983.822	-878.334	-1,452.09	-1,306.98
Nivel escolar	Básico	152.269	288.949	236.583	319.456	408.285	420.553
	Medio Superior	463.896	286.167	922.378	789.994	1,568.71	1,460.25
	Superior	942.532	-137.749	3,031.67	2,598.14	5,705.34	4,885.73
Experiencia	Experiencia	44.741	1.077	66.531	0.067	-0.545	-1.249
	Experiencia 2	-0.777	-0.03	-1.017	-0.003	-0.545	0.018
Log Likelihood		1,072,555.09	1,073,719.46	1,073,403.82	1,075,944.01	1,099,200.74	1,097,520.10
DF		17.00	17.00	17.00	17.00	17.00	17.00
Valid cases		112,491.00	112,491.00	112,491.00	112,491.00	112,491.00	112,491.00

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE, 2005-2010

El aspecto sindical tuvo diferenciales positivos en los tres cuantiles en 2005 y 2010, que impactaron en mayor medida en el cuantil 25% (\$736.86), siendo la segunda variable con el

mayor diferencial positivo. Por otra parte el cuantil 50% (\$751.57) y el 75%(\$693.38) tuvieron diferenciales positivos pero sus pesos en el cuantil no fueron tan relevantes como en el 25%. En 2010 el diferencial se redujo en los tres cuantiles principalmente en el cuantil 75% (\$89.40), 50% (\$70.29) mientras que en el 25% (\$181.38) la reducción fue menor.

Tabla 22. Salarios medio en función de la regresión cuantílica, 2005-2010.

Cuantil	0.25		0.5		0.75	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010
Región 1	1,878.40	1,752.50	2,661.11	3,201.03	3,799.04	4,623.92
Región 2	2,610.35	2,352.12	3,474.28	3,780.66	4,753.22	5,305.83
Región 3	1,852.97	1,470.28	2,538.48	2,892.24	3,496.35	4,034.07
Región 4	1,654.90	1,762.55	2,855.01	3,326.64	3,929.13	4,712.52
Micro	1,517.39	154.50	2,410.65	2,844.07	3,569.67	4,193.01
Mediana	2,387.93	282.98	3,253.49	3,083.06	4,606.72	4,419.57
Grande	2,558.81	157.19	3,500.70	3,081.41	5,128.79	4,536.36
Primario	1,470.78	-74.27	2,050.74	2,005.00	2,782.18	2,901.28
Secundario	2,377.24	747.96	4,148.98	3,199.51	6,380.51	4,418.93
Sindicalizado	2,730.42	340.07	3,686.01	2,955.59	4,792.84	4,353.74
Mujer	1,341.64	-214.29	1,950.61	2,006.96	2,647.37	2,957.36
Básico	2,145.82	447.64	3,171.02	3,204.75	4,507.75	4,684.90
Medio Superior	2,457.45	444.85	3,856.81	3,675.29	5,668.18	5,724.59
Superior	2,936.09	20.94	5,966.10	5,483.44	9,804.80	9,150.07

Los salarios son resultado de la constante más o menos el diferencial (según sea el caso)

Fuente: Elaboración propia con base a ENOE 2005 y 2010

Vale la pena subrayar que el decrecimiento del diferencial en el 25% redujo su salario de \$2,730.42 a \$340.06. Es decir que la variable sindicalización tiene un impacto mayor en este cuantil que en el resto porque a pesar de no haber disminuido como los otros la contracción salarial mayor (87%).

En lo que respecta al premio salarial por cada año de experiencia adquirida por el trabajador, el diferencial en los tres cuantiles para los dos años fue cercano a cero e incluso negativo en el cuantil 75% (-0.54) en 2010. Así mismo la experiencia al cuadrado muestra que la relación entre salario y experiencia no es lineal, que existe un umbral después del cual por más experiencia que tenga el trabajador ya no sube el salario. Así que en el largo plazo el efecto de la experiencia disminuye, en 2010 el diferencial positivo más alto estuvo en el cuantil 25% con \$1.04.

En 2005 el aspecto de género en los tres cuantiles tuvo los diferenciales negativos más altos cuando el trabajador se trataba de un mujer. A pesar de la reducción que presentaron en 2010 en el cuantil 25% continuó siendo el mayor de los diferenciales negativos a diferencia de los cuantiles 50% y 75% que fue el penúltimo.

Con los resultados anteriores es posible afirmar que no son los niveles escolares como afirma la teoría convencional los que determinan las diferencias salariales, debido a que dentro de cada nivel educativo se presentan diferenciales salariales, explicadas por variables sociales e institucionales, espaciales e industriales.

En México las regiones juegan un papel determinante en la diferenciación salarial, expresada en los altos salarios de los trabajadores empleados en la frontera con Estados Unidos mientras que trabajadores ubicados en los estados del sur perciben salarios aún más bajos.

Las características de la unidad económica son el segundo factor relevante debido a que entre mayor sea el tamaño de la empresa los salarios son altos, lo que se puede estar explicando como la participación de mercado que tiene una gran empresa respecto a una micro empresa.

Así mismo el sector económico en el que se inserta la empresa determina el salario que percibe el trabajador, siendo el sector primario el que peores salarios brinda y presentando diferenciales negativos en todos tres cuantiles.

Por otra parte la caída en la afiliación sindical se ha convertido en un factor en contra en el que ser parte de un sindicato no brinda mayores salarios, lo que muestra una brusca contracción de las condiciones laborales y un retroceso de derechos ganados. Los efectos sindicales afectan en mayor medida a la proporción de trabajadores ubicados en el cuantil 25% (bajos salarios).

La experiencia no es una variable que permita a los trabajadores acceder a altos salarios, debido a que durante el periodo ha tenido una dinámica decreciente que no premia los años de experiencia adicionales que va adquiriendo el individuo.

Los aspectos de discriminación laboral hacia la mujer siguen latentes, evidenciado en cuantiles con altos, medios y bajos salarios.

Conclusiones

En México durante 2005-2010 los diferenciales salariales de los trabajadores subordinados no tienen su explicación única en el nivel educativo del trabajador, como establece la teoría del capital humano.

Los estudios estadísticos y econométricos elaborados muestran que las visiones críticas (nueva geografía económica, institucionalista y marxista) brindan elementos de mayor rigor teórico y empírico respecto a la explicación de los diferenciales salariales, involucrando variables como lo son el espacio-región, sector económico, tamaño de empresa, sindicalización, ocupaciones y género.

Se identificó que trabajadores con idénticos niveles educativos perciben salarios diferentes, los cuales se explican principalmente por el espacio-región en el que se ubican. Observándose que los mayores salarios se perciben el norte del país (región 2) en estados con bajas densidades poblacionales.

Otro aspecto sobresaliente es la brecha de ingreso y densidad poblacional entre la gran empresa y la micro empresa. La primera brinda niveles salariales más altos pero concentra únicamente al 16% de los trabajadores mientras que la micro a más del 30%.

A nivel de subsector los trabajadores de la industria extractiva y electricidad recibieron mejores salarios que el resto de los individuos empleados en el resto de los subsectores, en contraste el subsector de la agricultura, ganadería, silvicultura, casa y pesca que brinda los salarios más bajos. Situación que muestra que en sectores vinculados al Estado la situación laboral es significativamente mejor que en sectores privados desprotegidos.

Por otra parte al interior de las empresas y los subsectores los trabajadores reciben diferentes salarios dependiendo la ocupación que desempeñen, ejemplo de ello es el salario de los funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social que recibieron 80 por ciento más que el resto.

Adicionalmente las condiciones laborales de los trabajadores se han empeorado, debido a que el ser parte de un sindicato no se ve reflejado positivamente en los salarios, el bajo poder de

negociación de los trabajadores implica que no tienen la posibilidad de lograr una mejora salarial. Así mismo el género continúa siendo motivo de discriminación salarial en las mujeres, quienes presentan los peores diferenciales salariales. Aunado a ello la experiencia adquirida por el trabajador no representa un premio salarial creciente en el tiempo.

A su vez dentro de la diferenciación salarial respecto a cada tipo de variable se presenta una diferenciación salarial adicional, es decir, dentro de los altos salarios que brinda la gran empresa existen salarios bajos y medios determinados por el sector en el que se ubique, el estado-región en donde se localice, así mismo si el trabajador cuenta o no con sindicato, el nivel educativo, la experiencia y si es hombre o mujer.

Con base en lo anterior se detectó la existencia de una fuerte influencia de la geografía productiva del país que explica gran parte de las diferencias salariales.

Bibliografía

Barceinas F. & Raymon J. (2005). *Convergencia regional y capital humano en México de los años 80 al 2002*. Estudios Económicos, 20, 263-293.

Becker G. (1993). *Human Capital*, Chicago: Univ. Chicago Press.

——— (1987). *Teoría económica*, México: Fondo de cultura económica.

——— (1962). *Investment in human capital: a theoretical analysis*. The journal of political economy, 70, 9-49.

——— (1957) *The Economics of Discrimination*. Chicago: Univ. Chicago Press.

Castro D. (2007). "*Disparidad salarial urbana en México, 1992-2002*". Estudios Sociales, 15, 119-153

Castro L. & Feliz V. (2010). *Apertura comercial, relocalización espacial y salario regional en México*. Estudios fronterizos, 11, 43-79 .

Clasificación Mexicana de Ocupaciones, Instituto Nacional de Geografía e informática, México, 2009

Díaz L. (2011). *Robustez a distribución para regresión cuantílica en datos longitudinales*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

Doeringer P & Piore M. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*". United States: Heath.

Fernández E. (2010). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro*. *Investigación económica*", 69, 115-150.

Fine B., (1998). *Labour market theory: Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. London: Routledge.

Garza B. y Quintana L. (2014). *Determinantes de la desigualdad salarial en las regiones de México: 2005-2010*. Una visión alternativa a la teoría del capital humano. *Paradigma económico*, 33-48.

Glaeser E, Kolko J & Saiz A. (2000). *Consumer city*. Harvard University, Cambridge Massachusetts.

Koenker R. (2006). *Cubic B-Splines and Quantile Regression*. 2016, de University of Illinois
Sitio web: <https://stat.ethz.ch/pipermail/r-help/2006-July/109821.html>

Koenker, R. & Bassett, G. (1978). *Regression quantiles*. *Econometrica*, 46:33–50.

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Instituto Nacional de Geografía e informática, México, 2005-2010

Mincer J. (1975). Education, Experience, and the Distribution of Earnings and Employment: An Overview. En *Education, Income, and Human Behavior (71-94)*. New York: McGraw-Hill.

Marx K. (1969). *Salario, precio y ganancia*. México: Cultura popular

——— (1980). *Teorías sobre la plusvalía I*. Tomo IV de El Capital. México: Fondo de cultura económica.

Neffa J. & Korinfeld S. (2006). *Los intermediarios del mercado de trabajo*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales

Rey, S & Sastre-Gutierrez, M. (2010), “*Interregional Inequality Dynamics in Mexico*”, *Spatial Economic Analysis*, Vol. 5, No.3

Samuelson P., (1983), “*Foundations of Economic Analysis*”. Estados Unidos: Enlarged Edition.

Schultz T. (1961). *Investment in Human Capital*. *The American economic review*, 51, 1-17.

Storper M. (2013). *Keys of the city: how economics, institutions, social interactions, and politics shape development*. United States of America: Princenton University Press.

Thoaria L. (1983). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial.

Valenzuela J. & Egurrola I. (1999). *Explotación y despilfarro*. México: Plaza y Valdez.

Valenzuela J. (2005). *Producción, excedente y crecimiento*. México: Trillas.

Varela R. y Urciaga J. (2012). "Diferencias salariales en México: una perspectiva de educación y actividad económica". *Revista de la educación superior*, 41, 25-43.

Varian H., (2010), *Microeconomía intermedia*. España: Antoni Bosch, editor, S.A.

Wachter M (1974). *Primary and secondary Labor Markets: A critique of the dual approach*.
Brookings Papers on Economic Activity, 3, 637-693.

Zepeda E. y Ghiara R. (1999). *Determinación del salario y capital humano en México: 1987-1993*. *Economía, Sociedad y Territorio*, 2, 67-116.

Anexo

Anexo 1. Salario real medio mensual a nivel estado, 2005-2010.

Entidad	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Aguascalientes	4,361.25	4,329.69	4,257.39	4,102.37	3,684.25	3,840.66
Baja California	6,074.41	6,438.94	6,212.52	5,675.16	5,271.08	5,200.27
Baja California Sur	6,551.86	6,870.05	6,914.45	6,851.72	5,997.30	5,572.45
Campeche	5,124.15	5,776.79	5,641.55	5,624.86	5,319.90	5,546.26
Coahuila	5,657.17	5,413.22	5,763.13	5,206.23	4,815.92	4,920.69
Colima	4,695.47	5,185.30	5,283.66	5,032.77	4,849.55	4,806.34
Chiapas	3,406.70	3,330.52	3,710.06	3,726.78	3,645.72	3,565.04
Chihuahua	5,287.37	5,348.89	5,453.49	5,060.98	4,729.08	4,720.10
Distrito Federal	5,359.14	5,198.77	5,403.38	4,978.96	4,481.83	4,494.13
Durango	4,549.07	4,486.07	4,874.08	4,684.53	4,354.82	4,287.57
Guanajuato	4,449.48	4,283.76	4,413.81	3,936.65	3,709.33	3,548.69
Guerrero	4,025.31	3,999.38	3,989.25	3,835.64	3,595.50	3,604.90
Hidalgo	4,189.48	4,253.15	4,293.44	4,189.15	3,865.01	3,964.99
Jalisco	4,287.66	4,318.59	4,334.57	4,240.82	3,903.98	3,910.85
México	4,367.13	4,034.53	4,267.12	3,809.92	3,632.56	3,525.61
Michoacán	4,190.72	4,277.53	4,487.33	4,537.91	4,329.08	4,089.92
Morelos	3,243.50	3,219.30	3,548.18	3,010.43	2,628.96	2,652.45
Nayarit	4,439.19	4,640.92	4,877.05	4,975.60	4,755.25	4,463.12
Nuevo León	6,253.81	6,104.87	6,035.47	5,585.26	4,820.78	5,058.04
Oaxaca	4,077.95	3,806.10	4,062.24	3,896.19	3,693.78	3,607.96
Puebla	3,706.04	3,651.18	3,655.09	3,614.80	3,206.12	3,224.22
Querétaro	4,463.84	4,318.96	4,355.54	4,079.95	3,736.31	3,589.78
Quintana Roo	6,055.44	6,365.35	6,283.82	5,769.89	5,381.99	5,234.57
San Luis Potosí	4,685.50	4,599.25	4,566.19	4,280.49	3,989.37	3,742.42
Sinaloa	4,833.63	5,069.25	5,256.16	5,081.70	4,860.43	4,748.35
Sonora	5,275.56	5,467.95	5,695.90	5,249.19	4,963.44	4,748.52
Tabasco	4,743.37	4,965.34	5,076.34	4,911.67	4,599.87	4,599.64
Tamaulipas	4,838.05	5,676.99	5,402.10	5,384.67	5,022.64	5,034.56
Tlaxcala	3,669.74	3,632.74	3,631.15	3,415.59	3,095.43	3,044.52
Veracruz	4,123.53	4,186.95	4,148.20	4,120.16	4,043.34	4,128.92
Yucatán	4,293.83	4,293.52	4,338.45	4,154.03	3,973.47	3,788.45
Zacatecas	3,626.71	3,956.30	3,911.31	3,677.20	3,447.75	3,434.68

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE, 2005-2010

Anexo 2. Porcentaje de la población sindicalizada y no sindicalizada, 2010

Porcentajes	Nacional			Estatal		
	S	NS	Total	S	NS	Total
Aguascalientes	0.03	0.31	0.35	9.52	90.48	100.00
Baja California	0.41	1.43	1.84	22.34	77.66	100.00
Baja California Sur	0.09	0.24	0.33	28.47	71.53	100.00
Campeche	0.00	0.08	0.08	5.88	94.12	100.00
Coahuila	0.11	0.41	0.52	21.47	78.53	100.00
Colima	0.08	0.24	0.31	24.34	75.66	100.00
Chiapas	0.15	0.55	0.70	21.53	78.47	100.00
Chihuahua	0.05	0.29	0.34	15.32	84.68	100.00
Distrito Federal	4.49	26.58	31.07	14.46	85.54	100.00
Durango	0.00	0.02	0.03	17.79	82.21	100.00
Guanajuato	0.26	0.79	1.05	24.47	75.53	100.00
Guerrero	0.34	0.84	1.18	29.05	70.95	100.00
Hidalgo	0.08	0.24	0.32	24.10	75.90	100.00
Jalisco	0.95	6.75	7.70	12.38	87.62	100.00
México	5.71	33.72	39.42	14.47	85.53	100.00
Michoacán	0.01	0.05	0.06	22.35	77.65	100.00
Morelos	0.21	0.65	0.87	24.58	75.42	100.00
Nayarit	0.03	0.05	0.07	33.93	66.07	100.00
Nuevo León	0.47	1.95	2.42	19.50	80.50	100.00
Oaxaca	0.24	0.41	0.65	36.88	63.12	100.00
Puebla	0.51	2.69	3.20	15.94	84.06	100.00
Querétaro	0.19	1.31	1.50	12.65	87.35	100.00
Quintana Roo	0.08	0.40	0.48	16.15	83.85	100.00
San Luis Potosí	0.15	0.60	0.75	19.79	80.21	100.00
Sinaloa	0.18	0.39	0.57	31.59	68.41	100.00
Sonora	0.09	0.52	0.60	14.44	85.56	100.00
Tabasco	0.06	0.17	0.23	24.90	75.10	100.00
Tamaulipas	0.22	0.48	0.70	30.81	69.19	100.00
Tlaxcala	0.09	0.24	0.32	26.26	73.74	100.00
Veracruz	0.39	0.61	1.00	38.93	61.07	100.00
Yucatán	0.11	1.08	1.19	9.33	90.67	100.00
Zacatecas	0.03	0.10	0.13	21.21	78.79	100.00

S: sindicalizado NS: no sindicalizado

Fuente: Elaboración propia con base a ENOE, 2010

Anexo 3. Brecha salarial de la población sindicalizada y no sindicalizada, 2010

Entidad	Sindicalizado	No sindicalizado	Brecha salarial a favor de:			
			Sindicalizado		No sindicalizado	
			Pesos	%	Pesos	%
Aguascalientes	3,437.86	3,729.56			291.69	7.82
Baja California	5,343.51	5,272.06	71.45	1.34		
Baja California Sur	5,187.73	5,049.28	138.44	2.67		
Campeche	6,121.43	5,567.54	553.89	9.05		
Coahuila	5,229.81	4,844.80	385.01	7.36		
Colima	3,999.06	4,949.27			950.21	19.20
Chiapas	4,374.35	3,831.65	542.70	12.41		
Chihuahua	4,527.36	4,968.70			441.34	8.88
Distrito Federal	5,083.49	4,401.86	681.63	13.41		
Durango	4,825.65	4,716.21	109.44	2.27		
Guanajuato	3,717.20	3,643.53	73.67	1.98		
Guerrero	3,450.92	3,891.88			440.96	11.33
Hidalgo	4,131.12	3,987.16	143.95	3.48		
Jalisco	5,133.53	3,868.99	1,264.55	24.63		
México	4,147.98	3,578.05	569.94	13.74		
Michoacán	4,199.12	4,064.72	134.40	3.20		
Morelos	2,653.49	2,660.67			7.18	0.27
Nayarit	4,788.22	4,370.97	417.25	8.71		
Nuevo León	5,111.73	5,023.16	88.57	1.73		
Oaxaca	3,658.06	3,673.51			15.45	0.42
Puebla	3,308.85	3,170.45	138.40	4.18		
Querétaro	3,578.25	3,581.95			3.70	0.10
Quintana Roo	5,801.36	5,389.08	412.28	7.11		
San Luis Potosí	4,422.91	3,720.44	702.48	15.88		
Sinaloa	4,998.20	4,838.86	159.34	3.19		
Sonora	5,586.43	4,633.70	952.73	17.05		
Tabasco	5,509.00	4,471.04	1,037.96	18.84		
Tamaulipas	4,737.09	4,753.51			16.42	0.35
Tlaxcala	3,201.94	2,924.51	277.43	8.66		
Veracruz	4,229.02	4,128.42	100.60	2.38		
Yucatán	3,833.19	3,882.66			49.47	1.27
Zacatecas	3,726.78	3,523.21	203.57	5.46		

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE, 2010

Anexo 4. Diferenciación salarial por grado educativo, 2010

Entidad	Sin Instrucción	Básico	Medio Superior	Superior
Aguascalientes	3,055.47	3,040.59	4,700.15	13,413.81
Baja California	3,683.51	3,707.16	6,617.03	7,555.52
Baja California Sur	3,972.60	4,604.90	6,805.84	19,335.00
Campeche	2,696.36	3,842.18	6,454.32	17,236.62
Coahuila	3,088.25	3,129.29	5,091.01	11,813.22
Colima	3,392.50	3,850.85	5,654.87	11,466.53
Chiapas	1,840.66	3,794.45	5,632.35	9,192.82
Chihuahua	2,639.55	3,261.93	5,791.82	5,841.29
Distrito Federal	2,502.18	3,182.58	3,772.31	14,078.43
Durango	2,415.62	3,380.79	4,710.92	9,777.02
Guanajuato	2,682.45	3,420.98	5,133.92	6,121.01
Guerrero	2,324.18	3,079.18	3,797.32	8,228.76
Hidalgo	1,912.64	2,892.55	5,337.82	11,059.75
Jalisco	3,313.74	3,101.72	3,988.01	6,914.81
México	3,057.91	3,087.62	3,611.72	5,722.61
Michoacán	2,662.49	3,248.56	4,936.05	8,769.79
Morelos	2,322.45	2,535.18	2,679.63	3,584.94
Nayarit	3,342.39	3,449.65	5,163.93	8,291.08
Nuevo León	3,398.56	3,245.97	5,109.13	8,177.63
Oaxaca	2,007.65	2,961.97	4,846.91	11,033.63
Puebla	2,002.51	3,595.96	4,207.06	6,892.23
Querétaro	2,538.95	3,640.47	4,358.25	7,737.15
Quintana Roo	3,852.90	3,614.19	5,845.27	10,873.29
San Luis Potosí	2,500.34	2,978.18	4,412.47	10,839.73
Sinaloa	2,930.95	3,646.04	5,262.21	10,442.89
Sonora	2,792.83	3,298.13	6,208.92	8,491.16
Tabasco	2,097.53	2,405.51	6,039.91	12,543.04
Tamaulipas	2,880.46	3,678.22	6,013.65	11,105.50
Tlaxcala	1,820.35	2,439.71	3,945.24	13,195.98
Veracruz	2,289.61	3,453.00	5,621.92	8,468.42
Yucatán	2,425.93	2,277.13	4,979.26	11,548.57
Zacatecas	2,449.44	2,761.31	4,422.67	7,580.36

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE 2010

Anexo 5. Diferenciación salarial por años de experiencia, 2010.

Entidad	Sin experiencia	1 a 10	11 a 39	>40
Aguascalientes	4,082.69	3,745.77	3,651.12	3,616.62
Baja California	5,804.88	5,096.25	5,202.53	4,545.66
Baja California Sur	4,002.25	5,902.10	5,515.85	5,658.12
Campeche	4,983.01	5,520.82	5,575.06	4,770.07
Coahuila	6,079.54	5,157.85	4,728.52	4,229.90
Colima	4,221.22	4,815.94	4,754.29	4,387.77
Chiapas	4,373.30	3,758.80	3,378.48	3,083.47
Chihuahua	5,275.46	4,933.49	4,493.54	4,246.39
Distrito Federal	2,197.82	3,519.37	4,873.93	3,767.27
Durango	4,416.84	4,126.17	4,272.15	3,800.41
Guanajuato	3,708.70	3,758.61	3,514.67	3,245.49
Guerrero	3,988.76	3,713.40	3,391.56	3,177.90
Hidalgo	3,904.31	4,024.29	3,817.24	4,484.49
Jalisco	3,761.84	3,530.72	4,129.50	3,283.38
México	2,695.30	3,180.48	3,712.99	3,044.16
Michoacán	4,470.24	4,083.58	3,986.55	3,663.03
Morelos	2,471.97	3,052.93	2,661.06	2,621.41
Nayarit	5,041.77	4,363.57	4,397.33	4,206.69
Nuevo León	5,437.36	4,846.15	4,911.02	4,506.40
Oaxaca	4,119.29	3,447.91	3,569.63	3,275.90
Puebla	2,942.73	3,341.79	3,149.86	2,975.43
Querétaro	3,778.56	3,666.36	3,515.85	3,268.79
Quintana Roo	5,185.27	5,256.09	5,022.57	4,386.82
San Luis Potosí	3,230.07	3,467.19	3,812.54	3,370.82
Sinaloa	5,135.64	4,387.08	4,701.39	4,145.03
Sonora	5,227.39	4,976.53	4,741.18	4,434.13
Tabasco	4,688.83	4,559.95	4,312.15	4,393.67
Tamaulipas	5,436.70	4,819.42	4,859.01	4,267.20
Tlaxcala	3,258.40	3,009.65	2,855.42	2,714.76
Veracruz	4,614.72	4,041.95	3,889.67	3,821.42
Yucatán	4,183.97	3,745.74	3,778.91	3,556.03
Zacatecas	4,343.20	3,642.31	3,384.66	2,836.17

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE, 2010

Anexo 6. Diferenciación salarial por tamaño de empresa, 2010.

Entidad	Grande	Mediana	Micro	Pequeña
Aguascalientes	3,847.55	3,809.37	3,478.64	3,673.32
Baja California	5,312.14	5,342.80	4,862.51	5,636.75
Baja California Sur	5,295.13	5,177.78	5,378.38	4,450.72
Campeche	5,527.68	6,354.80	5,020.43	5,169.63
Coahuila	5,031.42	5,201.33	4,401.79	5,113.89
Colima	4,914.61	4,481.50	4,822.48	4,782.78
Chiapas	4,321.85	3,996.87	3,370.83	4,173.66
Chihuahua	4,865.55	4,850.71	5,156.58	4,924.37
Distrito Federal	5,890.35	4,338.55	3,190.03	3,687.95
Durango	5,026.73	4,519.88	4,531.30	4,371.53
Guanajuato	3,367.34	3,399.61	3,762.73	3,848.43
Guerrero	4,083.75	3,707.65	3,613.02	3,765.22
Hidalgo	4,039.47	4,283.04	3,731.70	4,126.23
Jalisco	4,977.61	4,499.25	3,233.46	3,649.94
México	4,275.33	3,781.53	3,002.56	3,707.50
Michoacán	4,311.25	4,300.56	4,027.83	3,672.50
Morelos	2,409.75	2,200.18	2,582.41	2,522.43
Nayarit	4,691.14	4,804.68	4,029.19	4,710.08
Nuevo León	5,033.46	5,518.98	4,372.63	5,004.47
Oaxaca	4,218.00	3,307.65	3,439.68	3,917.59
Puebla	3,456.44	3,747.88	2,909.57	3,145.72
Querétaro	3,675.09	3,502.44	3,370.40	4,177.30
Quintana Roo	6,127.80	5,264.29	4,810.21	4,982.76
San Luis Potosí	4,506.37	4,292.25	3,390.24	3,256.36
Sinaloa	4,593.46	4,846.76	5,196.45	4,642.98
Sonora	5,094.83	4,603.10	4,798.83	4,949.35
Tabasco	4,593.71	5,530.06	4,394.26	4,773.54
Tamaulipas	4,929.21	5,300.22	4,211.69	4,898.27
Tlaxcala	3,203.06	3,016.69	2,937.34	3,163.11
Veracruz	4,986.60	3,904.39	3,810.57	3,689.68
Yucatán	3,861.71	4,130.30	3,725.76	3,582.08
Zacatecas	3,709.39	3,655.27	3,479.22	3,344.79

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE, 2010

Anexo 7. Pruebas del modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios, 2005-2010

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	.408 ^a	.166	.166	48.15584	.008

a. Predictores: (Constante), expel, Región 4, Secundario, Mediana, Mujer, Sindicalizado, Medio superior, Región 2, Primario, Región 1, Superior, Región 3, Grande, Micro, Básico

b. Variable dependiente: WP05

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	.308 ^a	.095	.095	4573.36227	.007

a. Predictores: (Constante), MUJER, Grande, Región 4, Experiencia, mediosuperior, Mediana, Región 2, Secundario, Micro, Primario, Región 1, Sindicalización, superior, Región 3, Basico

b. Variable dependiente: Salario real 2010

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	12151641195.831	15	810109413.055	349337.948	.000 ^b
	Residuo	60989786618.295	26300209	2318.985		
	Total	73141427814.126	26300224			

a. Variable dependiente: WP05

b. Predictores: (Constante), expel, Región 4, Secundario, Mediana, Mujer, Sindicalizado, Medio superior, Región 2, Primario, Región 1, Superior, Región 3, Grande, Micro, Básico

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6368289479319 9.000	15	4245526319546 .600	202983.309	.000 ^b
	Residuo	6076897063798 11.400	29054317	20915642.463		
	Total	6713726011730 10.400	29054332			

a. Variable dependiente: Salario real 2010

b. Predictores: (Constante), MUJER, Grande, Región 4, Experiencia, mediosuperior, Mediana, Región 2, Secundario, Micro, Primario, Región 1, Sindicalización, superior, Región 3, Basico

Anexo 8. Resultados de regresión y prueba de correlación y colinealidad, 2005 y 2010.

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Correlaciones			Estadísticas de colinealidad		
	B	Error estándar	Beta			Orden cero	Parcial	Parte	Tolerancia	VIF	
1	(Constante)	2876.109	5.439		528.778	0.000					
	Experiencia	1.172	.048	.004	24.179	.000	-.046	.004	.004	.950	1.052
	Micro	-146.105	2.349	-.012	-62.198	0.000	-.055	-.012	-.011	.880	1.137
	Mediana	83.627	2.764	.006	30.260	.000	.013	.006	.005	.828	1.207
	Grande	485.986	2.877	.035	168.911	0.000	.064	.031	.030	.737	1.357
	Región 1	635.351	2.682	.049	236.894	0.000	.010	.044	.042	.738	1.355
	Región 2	1252.034	2.892	.086	433.003	0.000	.062	.080	.076	.786	1.272
	Región 3	127.365	2.622	.010	48.572	0.000	-.050	.009	.009	.719	1.392
	Región 4	756.815	2.423	.064	312.373	0.000	.043	.058	.055	.737	1.356
	Sindicalización	-63.678	3.539	-.003	-17.994	.000	.028	-.003	-.003	.824	1.214
	Primario	-1075.834	3.440	-.060	-312.759	0.000	-.089	-.058	-.055	.847	1.181
	Secundario	210.581	2.030	.020	103.726	0.000	.014	.019	.018	.880	1.136
	Basico	333.067	4.911	.035	67.816	0.000	-.179	.013	.012	.120	8.357
	mediosuperior	988.407	5.159	.086	191.586	0.000	-.017	.036	.034	.154	6.489
	superior	3523.917	5.215	.302	675.763	0.000	.258	.124	.119	.156	6.401
	MUJER	-1076.793	1.834	-.108	-587.029	0.000	-.075	-.108	-.104	.914	1.094

a. Variable dependiente: Salario real 2010

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Correlaciones			Estadísticas de colinealidad		
	B	Error estándar	Beta			Orden cero	Parcial	Parte	Tolerancia	VIF	
1	(Constante)	2744.035	5.964								
	Experiencia	25.101	.069	.069	363.392	.000	-.005	.071	.065	.873	1.145
	Región 1	-191.300	2.941	-.013	-65.055	.000	-.015	-.013	-.012	.775	1.290
	Región 2	469.050	3.133	.030	149.725	.000	.056	.029	.027	.809	1.236
	Región 3	-568.924	2.831	-.041	-200.987	.000	-.069	-.039	-.036	.757	1.321
	Micro	-390.574	2.861	-.035	-136.515	.000	-.218	-.027	-.024	.488	2.047
	Mediana	740.366	2.995	.060	247.170	.000	.074	.048	.044	.537	1.861
	Grande	1525.207	3.049	.127	500.251	.000	.195	.097	.089	.490	2.040
	Región 4	-404.526	2.610	-.032	-155.015	.000	-.038	-.030	-.028	.752	1.329
	Primario	-977.577	3.680	-.050	-265.670	.000	-.108	-.052	-.047	.882	1.134
	Secundario	1565.237	8.209	.034	190.668	.000	.071	.037	.034	.968	1.033
	Sindicalizado	171.087	2.800	.012	61.097	.000	.149	.012	.011	.807	1.239
	Mujer	-1195.070	1.994	-.109	-599.467	.000	-.076	-.116	-.107	.954	1.048
	Básico	610.520	4.868	.058	125.412	.000	-.232	.024	.022	.151	6.641
	Medio superior	1614.993	5.352	.124	301.727	.000	.007	.059	.054	.189	5.302
	Superior	4798.197	5.455	.361	879.624	.000	.324	.169	.157	.188	5.321

a. Variable dependiente: Salario real 2005

Coefficients, Quantile: 0.25, Dependent Variable: WR0510

	coefficients	lower bd	upper bd
(Intercept)	1993.553	1914.782	2074.012
experi_05	44.741	40.232	49.148
REG1	-115.155	-150.278	-80.863
REG2	616.799	575.539	656.986
REG3	-140.579	-177.733	-108.482
Microdummy	-476.164	-515.976	-435.102
MedianaDummy	394.379	346.247	443.233
GrandeDummy	565.255	510.009	615.494
REG4	-338.652	-406.947	-277.941
Primario	-522.775	-550.535	-497.213
Secundario	383.682	221.340	563.126
Sindicalizado	736.867	684.112	782.108
Mujer	-651.909	-680.737	-626.298
De1a9	152.269	100.967	212.807
De10a12	463.896	401.241	536.180
De13a24	942.532	862.540	1036.806
EXPERIENCIA2	-.777	-.847	-.697

Log Likelihood:-1072555.0927 df: 17. Valid cases:112491, SE method: rank

Coefficients, Quantile: 0.5, Dependent Variable: WR0510

	coefficients	lower bd	upper bd
(Intercept)	2934.432	2848.474	3002.135
experi_05	66.531	61.970	71.312
REG1	-273.325	-299.905	-241.152
REG2	539.851	513.531	580.974
REG3	-395.948	-425.235	-362.714
Microdummy	-523.778	-552.489	-490.298
MedianaDummy	319.056	285.793	355.974
GrandeDummy	566.269	526.306	601.910
REG4	-79.426	-116.412	-40.948
Primario	-883.695	-918.421	-855.353
Secundario	1214.547	1045.106	1425.586
Sindicalizado	751.574	712.082	798.037
Mujer	-983.822	-1009.213	-960.739
De1a9	236.583	186.546	306.108
De10a12	922.378	863.881	995.729
De13a24	3031.665	2965.215	3110.882
EXPERIENCIA2	-1.017	-1.097	-.927

Log Likelihood:-1073403.822 df: 17. Valid cases:112491,
SE method: rank

Coefficients, Quantile: 0.75, Dependent Variable: WR0510

	coefficients	lower bd	upper bd
(Intercept)	4099.461	4017.396	4197.526
experi_05	51.307	45.855	55.494
REG1	-300.426	-349.074	-247.762
REG2	653.757	588.619	712.429
REG3	-603.112	-645.274	-557.416
Microdummy	-529.788	-571.222	-494.999
MedianaDummy	507.254	451.758	556.606
GrandeDummy	1029.325	963.655	1089.997
REG4	-170.331	-219.944	-119.218
Primario	-1317.284	-1366.866	-1277.293
Secundario	2281.046	1926.512	2662.943
Sindicalizado	693.380	611.753	777.939
Mujer	-1452.089	-1487.844	-1423.848
De1a9	408.285	340.064	483.981
De10a12	1568.714	1487.667	1647.903
De13a24	5705.343	5596.644	5823.098
EXPERIENCIA2	-.545	-.623	-.448

Log Likelihood:-1099200.74 df: 17. Valid cases:112491, SE method: rank

Coefficients, Quantile: 0.25, Dependent Variable:

Salario2010

	coefficients	lower bd	upper bd
(Intercept)	158.687	32.772	301.506
Experiencia	1.077	-.784	2.846
Micro_	-4.188	-39.147	45.531
Mediana	124.288	1.745	217.325
Grande	-1.502	-48.412	121.662
Region01	1593.809	1444.211	1679.236
Region02	2193.431	2062.166	2280.907
Region03	1311.590	1160.774	1396.796
Region04	1603.859	1464.229	1724.564
Sindicalizacion	181.381	34.627	278.221
Primario	-232.956	-291.713	-193.344
Secundario	589.273	523.799	622.241
MUJER	-372.978	-431.452	-302.136
Basico	288.949	190.186	376.722
Mediosup	286.167	184.848	375.040
Superior	-137.749	-253.804	-19.670
Experiencia2	-.030	-.063	.001

Log Likelihood:-1073719.459 df: 17. Valid cases:112602, SE
method: rank

Coefficients, Quantile: 0.5, Dependent Variable: Salario2010

	coefficients	lower bd	upper bd
(Intercept)	2885.294	2802.168	2957.667
Experiencia	.067	-.998	.813
Micro_	-41.221	-121.592	.000
Mediana	197.763	128.301	274.932
Grande	196.116	119.108	253.321
Region01	315.731	290.183	384.213
Region02	895.366	880.136	974.889
Region03	6.946	.000	69.976
Region04	441.347	435.786	477.934
Sindicalizacion	70.296	-4.294	141.506
Primario	-880.293	-889.286	-874.523
Secundario	314.219	277.769	348.543
MUJER	-878.334	-880.510	-848.318
Basico	319.456	230.423	406.353
Mediosup	789.994	700.082	868.299
Superior	2598.142	2480.421	2696.372
Experiencia2	-.003	-.022	.007

Log Likelihood:-1075944.0136 df: 17. Valid cases:112602, SE method: rank

Coefficients, Quantile: 0.75, Dependent Variable:

Salario2010

	coefficients	lower bd	upper bd
(Intercept)	4264.342	4232.169	4359.746
Experiencia	-1.249	-2.811	.024
Micro_	-71.334	-129.336	-16.713
Mediana	155.226	75.049	206.974
Grande	272.022	220.525	340.851
Region01	359.577	309.436	408.825
Region02	1041.484	1002.130	1078.343
Region03	-230.268	-272.915	-171.960
Region04	448.178	435.659	494.160
Sindicalizacion	89.401	7.691	166.434
Primario	-1363.060	-1435.312	-1314.277
Secundario	154.586	114.552	186.945
MUJER	-1306.980	-1325.185	-1255.264
Basico	420.553	331.639	440.157
Mediosup	1460.251	1365.332	1496.627
Superior	4885.725	4784.651	4931.946
Experiencia2	.018	.000	.036

Log Likelihood:-1097520.0982 df: 17. Valid cases:112602, SE method: rank