



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGON

UNA ESTIMACIÓN DE LA ELASTICIDAD DE LOS PRINCIPALES INDICADORES SALARIALES EN MÉXICO 200-2006

TRABAJO EN LA MODALIDAD DE TOTALIDAD DE
CRÉDITOS CON ALTO NIVEL ACADÉMICO QUE PARA
OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN ECONOMÍA
P R E S E N T A:
YESSICA GABRIELA ORTÍZ MORALES

ASESOR:
JORGE PEÑA JIMÉNEZ

MÉXICO

2007





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

ÍNDICE

Introducción	1
Capítulo I Marco Teórico	2
Capítulo II Los Salarios y su definición	3
II.iii.i.- Salario Base de Cotización (SBC)	5
a) Definición:	5
b) Periodicidad:	5
c) Organismo que lo publica	5
d) Disponibilidad	6
II.iii.ii Salario Contractual	6
a) Definición	6
b) Periodicidad	6
c) Organismo que lo publica	6
d) Disponibilidad	7
II.iii.iii Encuesta Nacional del Ocupación y Empleo (ENOE)	7
a) Definición:	7
b) Periodicidad:	8
c) Organismo que lo publica	8
d) Disponibilidad	8
II.iii.iiiv Salario Mínimo	8
a) Definición	8
b) Periodicidad	9
c) Organismo que lo publica	9
d) Disponibilidad	9
Capítulo III Elasticidad	9
III.i Cálculo de la Elasticidad de los Principales Indicadores Salariales	10
Conclusiones	18
Referencias Bibliográficas.	20

Introducción

El objetivo del presente trabajo radica en estimar la elasticidad de los principales indicadores salariales en México, con la finalidad de analizar su comportamiento y compararlo con el nivel del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), de la economía mexicana.

Además, de comprobar la afirmación que hace Keynes, en su Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero, en la que señala que los salarios son rígidos a la baja en términos nominales, no así en términos reales, por lo que se trata de verificar la vigencia de este argumento. El periodo de estudio comprende del año 2000 al 2006, debido a la estabilidad macroeconómica que ha mostrado la economía durante este lapso.

Por lo que el trabajo se dividirá en tres capítulos; el primero de ellos abordará algunas concepciones teóricas del salario bajo la perspectiva de diversos autores, en forma general, para tener una mejor referencia conceptual del tema a investigar.

El segundo capítulo, especificará las definiciones de la variable principal de estudio: el salario, detallando su definición, organismo que en México lo publica, periodicidad y disponibilidad.

En el capítulo tercero se abordará el concepto de elasticidad, su cálculo y su interpretación. Se considera como variable dependiente el salario, (como el precio del factor trabajo) y como variable independiente, la inflación (como el conjunto de precios de determinado número de bienes). Posteriormente, se realizará el mismo ejercicio pero en esta ocasión se considera el incremento nominal y real tanto de los indicadores salariales como del Producto Interno Bruto (PIB), para verificar si el argumento planteado por Keynes es vigente en la economía mexicana.

Finalmente se dan a conocer las conclusiones a las que se llegó luego de lo especificado.

Capítulo I Marco Teórico

Sin duda una gran cantidad de autores a través del tiempo han postulado diferentes teorías salariales y sus determinantes, por ello se hará una breve descripción de las algunas teorías salariales de los economistas clásicos, quienes señalaron, basándose en la evidencia empírica que los salarios del trabajo se situaban en torno a un nivel de subsistencia con independencia de consideraciones normativas, señalaban además que estos niveles podrían estimular el trabajo.

El autor Richard Cantillón, quién calculó que el trabajador medio, para mantenerse a sí y a su familia debería tener el doble de lo necesario para atender a sus necesidades, lo cuál equivale a lo requerido para mantener un esclavo adulto de la categoría más baja y garantizar la reposición del mismo; señala entonces que *“...no he precisado a cuánta tierra corresponde, en valor, el trabajo aldeano o del obrero más vil, cuando dije que valía el doble del producto de la tierra que sirve para sustentarlo, ya que esta cantidad varía según el género de la vida de los distintos países*¹.” De la misma forma, el autor plantea que a la larga el salario tiende a mantenerse en el nivel de subsistencia.

Por su parte, Anne Robert-Jacques Turgot en su obra *Réflexions sur la Formation et la Distribution des Richesses*, publicada en 1766, sostiene que en el largo plazo el salario tiende a coincidir con el nivel de subsistencia, para ello introdujo dos consideraciones; la situación de necesidad de la mayor parte de los trabajadores, que no tienen otros ingresos más que los de su trabajo; y el gran número de trabajadores, esto es, la existencia de un exceso de oferta de los trabajadores como un rasgo normal de la economía. Estos factores conjuntamente, según él, debilitaban el poder de negociación de los trabajadores que compiten por obtener los escasos empleos y llevaban el salario al nivel de subsistencia. Turgot, se expresa en los siguientes términos *“El simple obrero que no cuenta más que con sus brazos y su industria nada tiene mientras no consiga vender a otro su trabajo. Lo vende más o menos caro; pero ese precio no depende sólo de él: es el resultado del acuerdo al que llega con aquel que le paga su trabajo. Éste le paga lo menos que puede; como puede escoger entre un gran número de obreros, prefiere al que trabaje más barato. Los obreros por consiguiente, están obligados a bajar el precio en la puja de unos con otros: en toda la clase de trabajo tiene que ocurrir y ocurre, en efecto que el salario del obrero se limite a lo necesario para ocuparse de la subsistencia*²”.

Finalmente, Adam Smith, distingue que el salario como cualquier otra mercancía tiene un precio de mercado que depende momentáneamente de las condiciones de oferta y demanda, y un precio natural que es igual al costo de producción correspondiente. El costo de producción del trabajo viene dado por el valor de las subsistencias. Smith a diferencia de otros autores menciona que el nivel de los salarios depende en gran medida del estado de la economía; para ello distingue tres estados ésta, caracterizados por diferentes ritmos de acumulación de capital y de crecimiento de la demanda de mano de obra: economía en expansión, en decadencia y estacionaria. Así, en el modelo de Smith el nivel de subsistencia de los salarios sólo se alcanza cuando la economía llega al estado estacionario. Mientras haya crecimiento de la economía los salarios se sitúan por encima de dicho nivel y además se espera que crezcan. Sin embargo, cuando el proceso de acumulación de capital se detiene la demanda de trabajo deja de crecer, el mecanismo de ajuste de la oferta de trabajo

¹ R. Cantillon (1755), *Ensayo Sobre la Naturaleza del Comercio en General*. Traducción al castellano en Fondo de Cultura Económica, México, 1978, Pág. 34.

² La cita corresponde a la selección y traducción al castellano de algunos textos de Turgot: *Cuadros Filosóficos de los Progresos Sucesivos del Espíritu Humano seguido del Plan de Dos Discursos Acerca de la Historia Universal y de las Reflexiones sobre la Formación y Distribución de las Riquezas*. Fondo de Cultura Económica, 1998, Pág. 91.

actúa: los salarios caen al nivel de subsistencia y la población deja de aumentar. Así, el autor señala que en una economía en expansión *“La demanda de asalariados se incrementa necesariamente con el aumento del ingreso y del capital de cada país y, sin ello no puede aumentar. El aumento del ingreso y del capital es el incremento de la riqueza nacional. Luego, la demanda de aquellos que viven de los salarios se incrementará con el aumento de la riqueza nacional, no pudiendo hacerlo de otro modo”*³. Mientras que, en una economía en decadencia *“Totalmente distinto sería el caso de un país donde los fondos destinados al mantenimiento el trabajo fueran decreciendo sensiblemente. Cada año sería menor la demanda de trabajadores y sirvientes de los distintos empleos. Miembros de clases superiores, al no encontrar un trabajo acorde a su posición, lo buscaría en las clases inferiores. Éstas estarían sobrecargadas, no sólo por sus propios miembros, sino por la afluencia de las otras clases, y la competencia sería tan grande que reduciría los salarios a la más mínima y escasa subsistencia del trabajador...”*⁴. Por último, en la economías estacionaria señala que *“Por grande que ser la riqueza de un país, no encontraremos salarios muy altos si ha permanecido estancado durante largo tiempo. Los fondos destinados al pago de salarios: el ingreso y capital de sus habitantes, puede ser enormes, pero se ha mantenido igual o casi igual durante siglos, el número de trabajadores empleados cada año será suficiente para cubrir el número requerido al siguiente año. Raramente habrá escasez de manos, y los patronos no se verán obligados a competir por su obtención, sino que, por el contrario, el número de trabajadores excederá a las oportunidades de empleo. Habrá escasez constante de empleo, y los trabajadores competirán entre sí para obtenerlo. Si en un país tal los salarios estuvieran por encima de lo suficiente para mantener al trabajador y a su familia, la competencia de los trabajadores y el interés de los patronos los reduciría a la tasa más baja compatible con el común sentimiento de la humanidad”*⁵. Es importante mencionar que éstos autores clásicos consideran que el salario tiene un nivel cercano al de subsistencia, es decir, que únicamente se emplea en los medios de subsistencia de la población.

³ A. Smith (1776), La Riqueza de las Naciones, R.H. Cambell y A.S. Skinner (Oikos Tau, 1988), Barcelona, 1988, volumen I, Pág. 156.

⁴ Ibídem, Vol. I, Pág. 156.

⁵ Ibímen, Vol. I, Pág. 156.

Capítulo II Los Salarios y su definición

El concepto base que se aborda en el presente trabajo se define como *“el pago que recibe en forma periódica un trabajador a cambio del realizar alguna actividad para la que fue contratado. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición de un empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación¹”*. En México, el salario esta especificado y detallado en la Ley Federal del Trabajo(LFT), que en su artículo 82 lo define como *“la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo²”*. Asimismo, se especifica el tipo de salario que se puede otorgar a un trabajador, éste puede ser por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. También, el artículo 84 de la misma ley establece que *“el salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo³”*.

II.i La importancia de los salarios

Para entender el comportamiento de la economía de cualquier país es importante conocer las principales variables económicas de forma correcta y oportuna, ello con la finalidad de adoptar políticas que ayuden al desarrollo nacional.

Una de las principales variables económicas que se deben considerar en cualquier economía, es el comportamiento de los salarios *“ya que su estudio tiene tres aspectos fundamentales; primero al ser el precio de la mano de obra para el proceso productivo opera como referencia para el intercambio económico entre el sector laboral y el patronal. En segundo lugar, tiene gran importancia debido a los efectos que tiene sobre otras variables económicas, como la evolución de los precios, el consumo, el nivel de empleo, el ahorro y el nivel de vida de los trabajadores. En tercer término la importancia de los salarios se relaciona con la competitividad vía los costos de producción de una economía con relación a otra⁴”*.

II.ii El Mercado Laboral

El autor Robert J. Barro lo define como *“el mercado en el cuál las personas pueden intercambiar servicios laborales, en particular algunas personas, y que contratan a otros como trabajadores. Es importante señalar, que la fuerza laboral incluye tanto a los empleados, como a los desempleados, y por tanto la tasa de desempleo, u ,es la relación entre el número de desempleados y la fuerza laboral, es decir⁵”*:

$$u= U/ (L+U)$$

Donde:

¹ Definición de la enciclopedia Wikipedia, dirección electrónica www.es.wikipedia.org

² Ley Federal del trabajo, Pág. 15.

³ Idídem Pág. 15

⁴ “Principales Indicadores Salariales en México”, documento publicado por Banco de México, disponible en www.banxico.org.mx, Pág. 3.

⁵ Robert J. Barro, Macroeconomía, Edición Interamericana, México, 1986, Pág.199.

u=Tasa de desempleo

U=Desempleados

L= Empleo agregado, es decir, el número de personas con empleo, se incluyen a los propietarios de las empresas y a los empleados

Asimismo, el autor menciona “*que en ocasiones para considerar los determinantes de la tasa natural de desempleo, los economistas mencionan a menudo el salario mínimo, por lo que se dice que el salario mínimo más elevado reduce el incentivo de los empleadores a tener trabajadores de baja productividad en los sectores incluidos en el salario mínimo, asimismo, los investigadores encuentran empíricamente que un salario mínimo más elevado y con mayor cobertura del mismo tiende en especial a reducir el empleo de los adolescentes. En realidad, dado que el salario mínimo hace artificialmente más costosa la mano de obra de los trabajadores de baja productividad, es posible que las empresas se desplacen hacia mayor cantidad de mano de obra con trabajadores de alta productividad. Por ello, los Sindicatos Obreros tienden a favorecer el salario mínimo a fin de proteger a sus asociados con salarios altos contra la competencia de los trabajadores de baja productividad y de salario bajo*”⁶. En México, el mercado laboral está ampliamente regulado por la LFT en la que se garantiza un salario mínimo que impide que en el desempeño de cualquier actividad se pague una cantidad menor. Además, en la misma ley se detalla una reglamentación y normatividad que debe respetar tanto el empleador como el empleado. Esta regulación del mercado laboral puede ser una causa de rigidez salarial que impide que las remuneraciones se adapten a las condiciones económicas actuales.

II.iii Principales Indicadores Salariales en México

En México, existen diversos indicadores que permiten conocer el mercado laboral, por que reportan información tanto para el número de personas ocupadas (oferentes de trabajo), como la retribución que se les paga, estos indicadores son elaborados por diferentes organismos cuya tarea es informar a cerca de este mercado, entre ellos se encuentran principalmente el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), la Comisión Nacional de Salarios Mínimo (CONASAMI) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Es de particular interés la información referente a indicadores salariales. Por lo que en este apartado se describen los principales indicadores salariales de México, destacando su definición, periodicidad, organismo encargado de su publicación y la disponibilidad de la estadística para su análisis.

II.iii.i.- Salario Base de Cotización (SBC)

a) Definición: Con la información de los salarios de cotización proveniente del IMSS, la CONASAMI estima un promedio ponderado por el número de cotizantes, llamado salario medio de cotización, el cual empezó a generarse con periodicidad bimestral a partir de 1982. Este promedio es un indicador relevante para ilustrar el nivel y la tendencia de los ingresos percibidos por los trabajadores asegurados, que representan alrededor de un tercio de los ocupados totales y una proporción considerable del empleo formal. Vale la pena mencionar el Salario Base de Cotización (SBC), incluye los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, y prestaciones en especie. Es importante destacar que el fundamento legal de esta remuneración se encuentra plasmada en la Ley del Seguro Social, misma que establece que el salario mínimo

⁶ Ibidem Pág. 210.

de cotización es 1 salario mínimo del área respectiva y el monto máximo de cotización será de 25 salarios mínimos del Distrito Federal.

b) Periodicidad: En el año de 1982, este indicador comenzó a generarse de forma bimestral, sin embargo a partir de 1998, se dispone de cifras mensuales.

c) Organismo que lo publica: El SBC es generado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), sin embargo se da a conocer por medio del INEGI para la población asegurada que incluye tanto a trabajadores permanentes como a trabajadores eventuales. En tanto la CONASAMI con datos del Seguro Social estima el mismo indicador, pero únicamente para los trabajadores afiliados al Instituto de forma permanente, es decir, el Salario Medio de Cotización para trabajadores permanentes. Para este segmento de la población (trabajadores permanentes inscritos en el IMSS), existen estadísticas por sector de actividad, por entidad federativa y por tamaño de establecimiento lo que permite hacer un análisis amplio del aumento de este indicador, su limitante sin embargo, estriba en la oportunidad de información ya que tiene un retraso de dos meses, y no existe una fecha formal para conocer su evolución, sino que está sujeta a la periodicidad del IMSS.

d) Disponibilidad: Como se mencionó anteriormente este indicador se comenzó a generar en 1982, sin embargo las estadísticas disponibles mensuales datan de 1989.

II.iii.ii Salario Contractual

a) Definición: “Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos⁷”. Es decir, este indicador salarial incluye únicamente a aquellos trabajadores que tienen una relación laboral establecida de forma colectiva y no individual, esto es, que el incremento salarial se dará de forma conjunta y no de manera individual. Ello está establecido en la LFT en su artículo 386. La estadística disponible para este indicador es el incremento directo al salario, que negocian en las empresas de jurisdicción federal, cabe destacar que dicho indicador puede representar la evidencia de presiones salariales futuras, ya que tiene un vigencia de 12 meses siguientes a la fecha de concertación. Existen importantes empresas públicas que negocian su salario contractual cada año, como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Petróleos Mexicanos (PEMEX), Comisión Federal de electricidad (CFE), Luz y Fuerza del Centro (LyFC), por lo que en forma conjunta su incremento salarial puede de cierta forma tener un impacto directo sobre otras variables debido al número de trabajadores que involucran, sin embargo y de acuerdo con datos del INEGI el número de trabajadores que se incluyen para el cálculo del salario contractual representa sólo cerca del 5% de la Población Ocupada, por

⁷ Ley Federal del Trabajo, Capítulo III, Artículo 386, Pág. 71.

lo que puede ser un indicador con una representatividad poco significativa.

b) Periodicidad: El indicador referente al salario contractual, se publica de manera mensual.

c) Organismo que lo publica: El Organismo encargado de dicho indicador salarial es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), ya que las negociaciones salariales entre trabajadores y patrones se llevan a cabo en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o en las Juntas Locales de las diferentes entidades del país.

d) Disponibilidad: Los datos disponibles para el salario contractual datan del año de 1982, en los registros de Banco de México (Banxico), en el apartado de mercado laboral, en tanto los registros de la STPS cuentan con la estadística disponible a partir del año de 1994. Es importante destacar que la Secretaría publica información para una gran cantidad de variables, entre ellas, el incremento salarial por tipo de propiedad de empresas (públicas y privadas), por rama de actividad económica, por gran división económica, por entidad federativa, por tamaño de empresa, por intervalo de incremento; de acuerdo al número de revisiones efectuadas y el número de trabajadores involucrados en las revisiones. Ello permite hacer un análisis amplio de este indicador salarial, ya que al ser un promedio ponderado, que considera al número de trabajadores y su incremento, se puede observar que rama o que entidad federativa influyó en el resultado, esto es una ventaja con respecto a los otros indicadores salariales ya que la estadística disponible es muy amplia y el incremento obtenido se puede descomponer con la información disponible.

II.iii.iii Encuesta Nacional del Ocupación y Empleo (ENOE)

a) Definición: Es una encuesta que opera como un sistema de información integral detallada, y cuantifica la población en edad de trabajar que participa en la generación de bienes y servicios, así como las condiciones laborales y las remuneraciones de la población ocupada. Surge como una revisión de carácter metodológico y de proceso a la Encuesta Nacional de empleo (ENE), y a la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU). Esto debido a que las encuestas anteriores consideraban dentro de la población ocupada a personas mayores de doce años, aún cuando la LFT establece en su artículo veintidós que *“queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo”*⁸, por lo que la nueva encuesta considera únicamente a personas que cubran este requisito para considerarlas como población ocupada. La recopilación de datos para la elaboración de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), se obtiene mediante entrevistas directas en hogares ubicados a lo largo del territorio nacional. Es importante mencionar que esta encuesta también da a conocer la tasa de desocupación abierta por

⁸ Ley Federal del Trabajo, Capítulo I, Artículo 22, Pág. 5.

sexo con desglose, por nivel de instrucción y según se cuente o no con experiencia laboral. Además, esta encuesta genera un ingreso promedio por hora laborada para el total de la población ocupada, por entidad federativa, y por estrato de ingreso, lo que permite hacer un análisis profundo del mercado laboral en México, ya que la estadística disponible es amplia y detallada, aunque la limitante de este indicador radica en el número de observaciones disponibles.

b) Periodicidad: La ENOE, publica información referente a dos periodos; uno mensual con información para el ámbito nacional, en porcentajes o tasas, y otro trimestral nacional, por entidad federativa, tanto en tasa de crecimiento como en valores absolutos. Sin embargo, la información referente al ingreso promedio por hora para la población ocupada se publica trimestralmente.

c) Organismo que lo publica: El INEGI, es el encargado de la publicación de la encuesta.

d) Disponibilidad: Debido a que la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), es el resultado de dos encuestas anteriores la estadística disponible se tiene a partir del primer trimestre de 2005, ello es una limitante debido a que la falta de información histórica impide realizar un estudio de largo plazo para cada una de las variables, asimismo, resulta imposible conocer la tendencia de los datos, debido a las pocas observaciones que se tienen.

II.iii.iiiv Salario Mínimo

a) Definición: Esta remuneración tiene su fundamento legal en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el título VI del Trabajo y la Prevención Social, fijado desde la Constitución Política de 1917, en la que se establece que *“los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales⁹”*. Asimismo, se señala que *“dicha remuneración deberá ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos¹⁰”*. Actualmente, el país se divide en 3 zonas geográficas y existe un salario mínimo para cada una de ellas, la Zona geográfica A¹¹, la Zona Geográfica B¹² y finalmente la Zona Geográfica C¹³.

⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, México, 2007. Pág. 79

¹⁰ Ibidem. Pág.79.

¹¹ Ésta incluye todos los municipios de los siguientes estados: Baja California, Baja California Sur, Distrito Federal; además los municipios de Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, Puerto Peñasco, Santa Cruz, San Luis Río Colorado y General Plutarco Elías Calles, del estado de Sonora, los municipios de Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso, del estado de Tamaulipas, los municipios Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Minatitlán, Ixhuatlán del Sureste, Moloacán y Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, del estado de Veracruz, los municipios de Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán, en el estado de México.

¹² Incorpora los municipios de Guadalajara, El salto, Tlajomulco de Zuñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan, en Jalisco, los municipios de Apodaca, General Escobedo, San Pedro Garza García, Guadalupe, Monterrey, Santa Catarina y San Nicolás de Garza, en Nuevo León; los municipios de Altar, Atil, Bâcum, Benito Juárez, Benjamín Hill, Caborca,

b) Periodicidad: Es importante notar que los salarios mínimos, se fijan desde el año de 1987, actualmente la revisión se lleva a cabo una vez al año, ello en parte por la estabilidad económica actual, a diferencia de años anteriores cuya revisión se llevaba a cabo dos o tres veces al año, a causa de la inestabilidad de precios que se presentaba en nuestro país. Específicamente, es en el año de 1999, cuando la revisión del salario mínimo se realiza de forma anual.

c) Organismo que lo publica: En diciembre de 1986, el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados aprobaron una iniciativa del Ejecutivo en la que se establece que a partir de 1° de enero de 1987, los salarios mínimos serán fijados por una Comisión Nacional, cuyo nombre actual es CONASAMI, organismo encargado de su revisión y publicación .

d) Disponibilidad: La estadística disponible para esta remuneración data del año de 1964.

Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, Santa Ana, Sáric, San Ignacio Río Muerto, Suaqui Grande, Trincheras, Tubutama y San Miguel de Horcaditas, en Sonora. También, los municipios de Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, El Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico y Xicotencatl, en Tamaulipas y Coatzintla, Tuxpam y Poza Rica de Hidalgo en el estado de Veracruz.

¹³ Esta zona contiene los estados de: Aguascalientes, Campeche, Coahuila de Zaragoza, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán de Ocampo, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro de Arteaga, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas.

Capítulo III Elasticidad

“La elasticidad es un término que se utiliza para medir la sensibilidad de una variable respecto a las variaciones de otra. Es decir, mide el grado de respuesta de la variable dependiente a cambios de una variable independiente¹”. Existen algunos puntos importantes que considera la elasticidad; “el primero es que cada medida de la elasticidad es la razón de cambio porcentual, con una variable dependiente en el numerador y una variable independiente en el denominador. Un cambio porcentual es el cambio absoluto en el valor de una variable, dividido por el valor base. Segundo, el cálculo de la elasticidad podría parecer el cálculo de la pendiente, sin embargo la elasticidad considera los cambios porcentuales en vez de considerar los cambios absolutos, el tercer punto importante de destacar es que conceptualmente se puede determinar la elasticidad entre cualquier variable dependiente e independiente²”.

La fórmula de la Elasticidad es la siguiente:

$$\xi = \frac{\Delta X}{\Delta Y}$$

Donde:

ξ = Elasticidad de una variable con respecto a otra.

ΔX = Incremento porcentual de la variable dependiente.

ΔY = Incremento porcentual de la variable independiente.

Tipos de elasticidad Cuadro 1

Valor de la Elasticidad	Descripción	Definición	Influencia en los ingresos
Mayor que uno ($E_D > 1$)	Demanda Elástica	La variación porcentual de la cantidad demandada es mayor que la variación porcentual del precio.	Los ingresos aumentan cuando baja el precio
Igual a uno ($E_D = 1$)	Demanda de Elasticidad Unitaria	La variación porcentual de la cantidad demandada es igual a la variación porcentual del precio	Los ingresos no varían cuando baja el precio
Menor que uno ($E_D < 1$)	Demanda Inelástica	La variación porcentual de la cantidad demandada es menor que la variación porcentual del precio	Los ingresos disminuyen cuando baja el precio

Fuente: Samuelson Nordhaus Dieck, Salazar, Macroeconomía, con aplicaciones a México, Editorial McGraw-Hill Pág. 425.

III.i Cálculo de la Elasticidad de los Principales Indicadores Salariales

¹ Call y Holahan, Microeconomía, , Grupo Editorial Iberoamérica, 1998, Pág.83.

² Ibídem, Pág. 84.

El cálculo para la estimación de la elasticidad de los principales indicadores salariales considerará el incremento observado en el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), que se define como: “un indicador económico, cuya finalidad es medir a través del tiempo la variación de los precios de una canasta de bienes y servicios representativa del consumo de los hogares mexicanos ³”.

Así, y de acuerdo con la definición de la elasticidad, no se considerará el valor del INPC, sino la tasa de crecimiento promedio de los precios de la canasta de bienes y servicios de un período a otro, es decir, la inflación anual que compara el crecimiento de los precios de un mes con respecto al mismo mes del año anterior.

Por lo tanto, se considerará el incremento porcentual del salario, como variable dependiente como parte de los otros costos de producción, y el incremento del INPC, como la variable independiente, quedando de la siguiente forma:

$$\xi = \frac{\Delta\% \text{ Salario}}{\Delta\% \text{ INPC}}$$

Es importante destacar que de acuerdo al indicador salarial, la elasticidad se podrá analizar de manera mensual, anual o de forma trimestral.

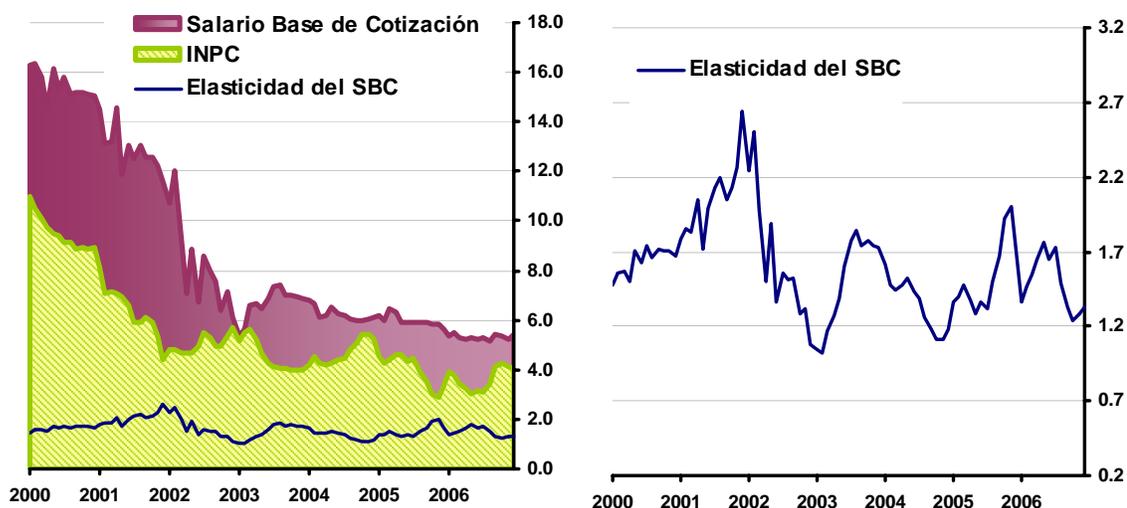
Así, la elasticidad será calculada para los siguientes indicadores salariales:

- Salario Base de Cotización (SBC)
- Salario Contractual
- Salario Mínimo

Debido a que el (SBC), se publica de manera mensual la estimación de su elasticidad considerará el mismo periodo además de observar su comportamiento anual.

El comportamiento de la elasticidad de éste indicador salarial se muestra a través de la siguiente Ilustración 1 (Variación anual en por ciento).

Elasticidad del Salario Base de Cotización Ilustración 1 (Variación anual en por ciento)



Fuente: Cálculos elaborados con información del Banco de México e INEGI.

Podemos observar que el comportamiento de la elasticidad de este indicador tiene valores desde 1.0 hasta 2.6, lo que significa que por cada unidad de incremento en la

³ Definición de Banxico; www.banxico.org.

inflación, la tasa de aumento del SBC, es en la misma unidad o superior, ello se debe en parte a que los incrementos registrados en este indicador salarial son superiores a los observados en el nivel de precios, e incluso este indicador salarial presenta los mayores aumento respecto de los otros. Por lo que la sensibilidad del salario ante cambios en los precios se refleja mediante incrementos de igual o mayor magnitud a la registrada por los precios.

Si se analiza de manera anual, muestra valores cercanos a 1.5, con excepción del año 2001 cuyo valor es 2.0. En el siguiente cuadro se muestran los valores de la elasticidad de forma anual:

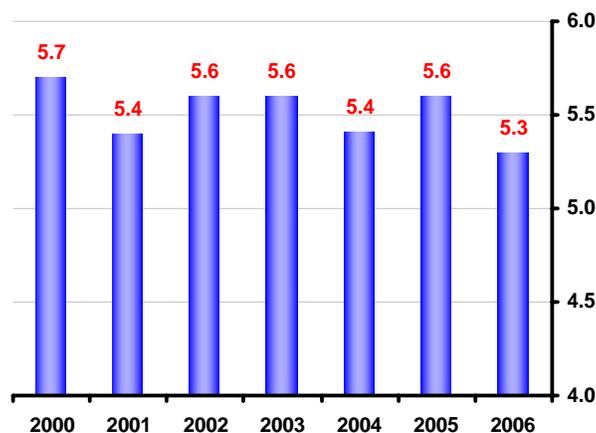
Elasticidad Anual del Salario Base de Cotización (SBC)
Cuadro 2 (Variación anual en por ciento)

Salario Base de cotización			
Año	Incremento	Inflación	Elasticidad del SBC
	A	B	(A/B)
2000	15.5	9.5	1.6
2001	12.9	6.4	2.0
2002	8.2	5.0	1.6
2003	6.7	4.5	1.5
2004	6.3	4.7	1.3
2005	6.0	4.0	1.5
2006	5.3	3.6	1.5

Fuente: Cálculos elaborados con información del Banco de México e INEGI.

El cálculo de la elasticidad del salario contractual se elabora de forma mensual. Aunque, el número de personas beneficiadas por un CCCT, es poco representativa respecto de la población ocupada total, esto se muestra de manera grafica en la Ilustración 2

Trabajadores Sindicalizados de Empresas de Jurisdicción Federal como porcentaje de la Población Ocupada Remunerada (Cifras en por ciento)
Ilustración 2

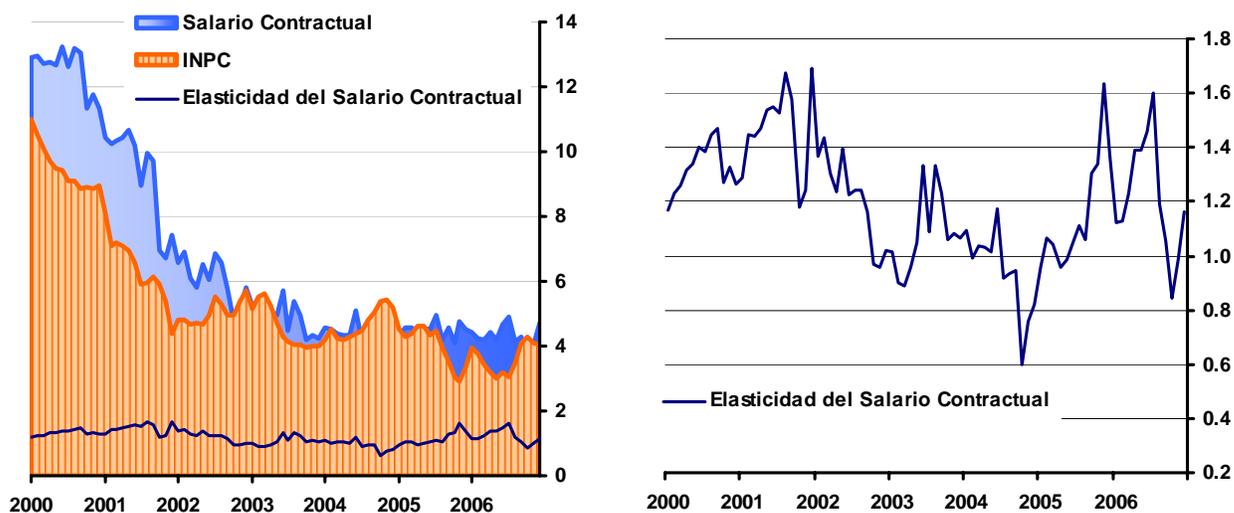


Fuente: Cálculos elaborados con información de la STPS, y del INEGI

En la siguiente gráfica se muestra el comportamiento mensual de la elasticidad del salario contractual, en los últimos 6 años, en ella se puede observar que los valores de

la elasticidad van desde 0.6 hasta 1.7, esto es en parte debido a que los incrementos a que se otorgaban al salario contractual eran superiores a los que se registraban en el nivel de precios hasta el año 2002, aunque en los últimos tres años la brecha entre estas variables ha ido disminuyendo de tal forma que los incrementos que se otorgan son similares.

Elasticidad del Salario Contractual Ilustración 3 (Variación anual en por ciento)



Fuente: Cálculos elaborados con información de la STPS, y del INEGI

Al analizar la elasticidad anual de este indicador (Cuadro 3), se puede observar que el incremento que ha tenido esta remuneración fue mayor del año 2000 al 2002, por lo que su sensibilidad ante el aumento en los precios era muestra valores mayores a uno. Sin embargo, a partir del año 2003, el aumento porcentual en ambas variables ha sido semejante, lo que hace suponer que ahora el incremento observado en el nivel de precios resulta una referencia para el incremento salarial que se negociará en la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA).

Elasticidad Anual del Salario Contractual Cuadro 3

Salario Contractual			
Año	Incremento	Inflación	Elasticidad del Salario Contractual (A/B)
	A	B	
2000	12.4	9.5	1.3
2001	9.1	6.4	1.4
2002	5.8	5.0	1.1
2003	4.7	4.5	1.0
2004	4.1	4.7	0.9
2005	4.4	4.0	1.1
2006	4.1	3.6	1.1

Fuente: Cálculos elaborados con información de la STPS, y del INEGI

Es importante mencionar que, el salario contractual presenta datos tanto para trabajadores de empresas públicas como para trabajadores de empresas privadas. En

el caso de las primeras existen varias instituciones que influyen en el crecimiento del salario contractual, por el número de trabajadores que involucran en sus revisiones contractuales y salariales. El siguiente cuadro muestra las principales Instituciones públicas, y el incremento que han obtenido en los últimos seis años (Cuadro 4).

Principales Negociaciones de Jurisdicción Federal (empresas públicas)
Cuadro 4

Institución	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Mes de Revisión	Trabajadores Beneficiados
UNAM (académicos)	12.0	10.5	5.2	4.3	3.8	3.3	3.95	Enero	34,595
Luz y Fuerza del Centro	12.0	10.0	5.5	4.3	4.0	4.0	4.0	Marzo	39,856
Comisión Federal de Electricidad	12.0	10.0	5.5	4.3	4.0	4.0	4.0	Abril	79,005
IMSS	11.0	6.5	4.5	4.0	3.0	4.0	3.5	Octubre	352,945
PEMEX	12.0	8.5	5.5	4.3	4.0	4.1	4.1	Julio	149,442
UNAM (administrativos)	10.5	6.3	4.3	3.8	3.3	3.95	3.8	Octubre	28,353

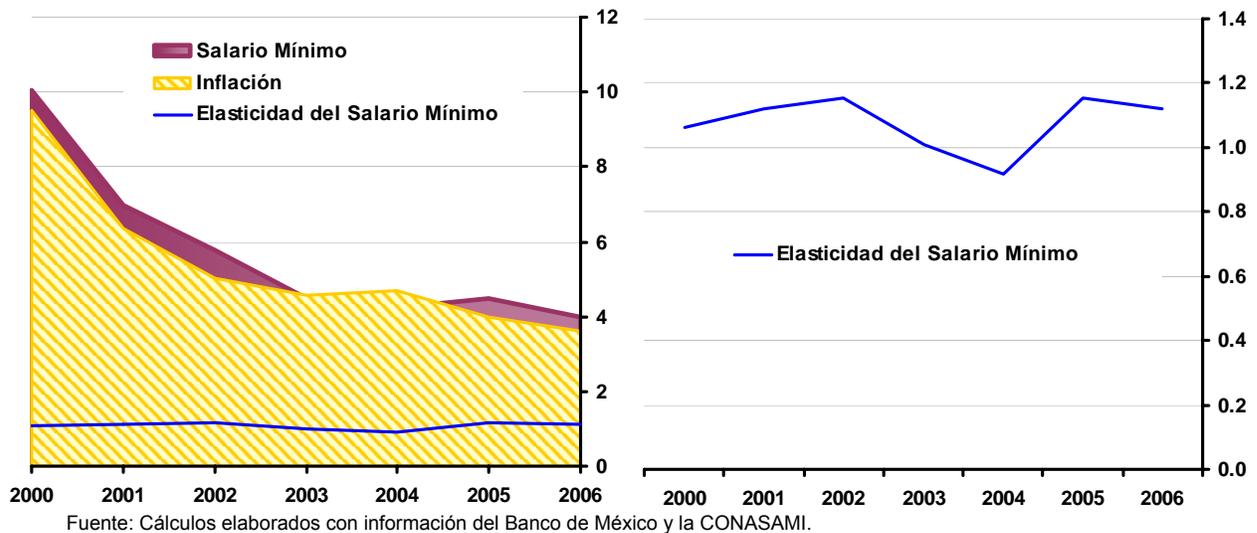
Fuente: Cálculos elaborados con información de la STPS.

De acuerdo a la información presentada, se puede observar que el organismo que tiene la mayor participación por el número de trabajadores involucrados es el IMSS, debido a que es la mayor institución de Seguridad Social del País. Para el caso de las empresas privadas, no existe alguna institución que por si sola afecte el incremento en el salario contractual, debido a que el número de trabajadores que involucra resulta poco representativo.

Es importante notar que anteriormente las empresas públicas registraban incrementos mayores a los registrados por las empresas de propiedad privada, sin embargo esta situación se ha revertido en los últimos años, ya que el sector público en general ha disminuido, por la venta de empresas al sector privado. Los aumentos salariales que se dan en las Instituciones públicas, dependen de cuestiones políticas, y del poder de negociación de los Sindicatos, así como del presupuesto asignado, etc. En cambio, el sector privado otorga incrementos salariales en base a los costos laborales que estos tienen dentro del proceso productivo también se ajusta a las metas y expectativas inflacionarias.

Finalmente, la estimación de la elasticidad del salario mínimo se hará únicamente de forma anual, ya que como se mencionó anteriormente debido a la estabilidad económica de los últimos años, la revisión de esta remuneración se lleva a cabo una vez al año, por lo que su vigencia es anual y para su cálculo se considera el incremento anual de los precios, el comportamiento de la elasticidad y de las variables se puede observar a través de las siguientes gráficas (lustración 4 (Variación anual en por ciento))

Elasticidad del Salario Mínimo
lustración 4 (Variación anual en por ciento)



Adicionalmente, se puede observar que el aumento del salario mínimo del 2000 al 2003 fue superior al incremento de los precios y del año 2004 al 2006 el incremento en ambas variables ha sido semejante, por lo que el valor de la elasticidad es muy cercano a uno, ya que por cada cambio porcentual de la variable dependiente (salario mínimo) hay un cambio de la misma magnitud en la variable independiente (precios).

Como se observó existe un comportamiento muy similar entre los incrementos de los diversos indicadores salariales y el incremento de los precios, esto se debe en parte a la política monetaria implementada por el Banxico, que ha expresado en sus comunicados que “ésta se conduce bajo un esquema de objetivos de inflación, cuyas características son:

- a) El reconocimiento de la estabilidad de precios como el objetivo fundamental de la política monetaria
- b) El anuncio de la inflación de mediano plazo
- c) Contar con una autoridad autónoma
- d) La aplicación de una política monetaria en un marco de transparencia, el cuál sustenta en una estrategia de comunicación respecto de los objetivos, planes y decisiones de la autoridad monetaria
- e) Uso de mediciones alternativas de la inflación, como la inflación subyacente, para separar aquellos fenómenos que inciden de manera transitoria sobre la inflación e identificar la tendencia de mediano plazo del crecimiento de los precios⁴”.

Debido a que uno de los principales objetivos de la política monetaria en México, llevada a cabo por el Banxico, es el control de la inflación éste Organismo observa detalladamente el comportamiento de otras variables económicas con el fin de lograr el objetivo planteado, ello queda expresado de la siguiente forma “*el banco central no tiene un control directo sobre los precios ya que éstos se determinan como resultado de la interacción entre la oferta y la demanda de diversos bienes y servicios. Sin embargo, a través de la política monetaria el banco central puede influir sobre el proceso de determinación de precios y así cumplir con su meta de inflación*⁵”, esto se

⁴ “Esquema de Objetivos de Inflación” publicado por Banco de México, disponible en www.banxico.org.mx

⁵ “Efectos de la Política Monetaria sobre la Economía”, publicado por Banco de México, disponible en www.banxico.org.mx

lleva a cabo “mediante un análisis sistemático de la coyuntura económica y de las presiones inflacionarias que de ésta se derivan, empleando una amplia gama de variables e indicadores y utilizando diferentes modelos económicos y estadísticos⁶”, es decir, que aunque no es de forma directa, sino mediante la observación detallada de los incrementos que se dan en las remuneraciones, la autoridad monetaria está al tanto de su evolución de tal forma que los incrementos salariales que se ha observa en los últimos seis años, están ampliamente relacionados con los objetivos de inflación que ha fijado el Banxico, por lo que se puede mencionar que existe una política salarial restrictiva, pese a que no se anuncie de manera formal. El incremento en los precios, tiene un importante impacto en el incremento de los salarios, debido a que los trabajadores esperan que sus ingresos aumenten en la misma proporción o semejante a la registrada por los precios, con la finalidad de conservar su poder adquisitivo.

Se puede concluir que hay una gran correlación entre el incremento en los salarios y el aumento del INPC, ello en parte derivado del estricto control inflacionario que busca la autoridad monetaria.

Por otra parte, uno de los objetivos planteados en el presente trabajo radica en comprobar el argumento planteado por Keynes, que sugiere que los salarios son rígidos en términos nominales y flexibles en términos reales. Se estimará la elasticidad de los indicadores salariales, considerados como variable dependiente y se incluirá como variable independiente el nivel de actividad, medida esta por el Producto Interno Bruto (PIB), que se considera como “el indicador más amplio de la producción total de bienes y servicios de un país. Y se define como la suma de los valores monetarios del consumo, la inversión bruta, las compras de bienes y servicios por parte del Estado y las exportaciones netas producidas en un país durante un periodo determinado⁷”. Es importante mencionar que para verificar el planteamiento de Keynes, se incluirán los incrementos de ambas variables tanto en términos nominales como reales.

Se puede concluir que hay una gran correlación entre ambas variables, el INPC y las remuneraciones, por lo que resulta necesario conocer el comportamiento de los ingresos en términos nominales y reales, con la finalidad de verificar el argumento de Keynes, que sugiere que los salarios son rígidos en términos nominales, y flexibles en términos reales. Se estimará nuevamente la elasticidad salarial considerando, como variable independiente el Producto Interno Bruto (PIB); que se define como Sin embargo, si comparamos los incrementos del PIB a precios nominales, es decir, que la medida considera los incrementos corrientes de los precios de los diferencias bienes y servicios, no se obtendrá el mismo resultado que si se utiliza el PIB a precios constantes, significa que se toma un año base lo que considera entonces el incremento de los precios, esta medida resulta más eficiente ya que el incremento en la actividad nacional, considera el incremento que han sufrido los precios en un periodo determinado.

Se estimará nuevamente la elasticidad de los indicadores salariales, estos considerados como una variable dependiente, es decir, del incremento que tenga el nivel de actividad económica del país, con la finalidad de comprobar si los salarios son rígidos a la baja en términos nominales y flexibles a la baja en términos reales.

Se homologarán los periodos de los diferentes indicadores salariales, como se sabe el PIB es generado por el INEGI; este Instituto genera datos de la actividad económica de manera trimestral, es decir, para cada año existen cuatro observaciones, y los

⁶ “Régimen de Política Monetaria”, publicado por Banco de México, disponible en www.banxico.org.mx

⁷ Samuelson Nordhaus Dieck Salazar, Macroeconomía, con aplicaciones a México, Mc Graw Hill, XVI Edición, 2002 , Pág. 89

indicadores salariales se comprenderán el mismo periodo con la finalidad de que los incrementos en ambas variables sean compatibles en tiempo.

El siguiente cuadro (Cuadro 5) muestra los incrementos para cada uno de los diferentes indicadores salariales, y del PIB en términos nominales. Se puede observar que las variables tienen una tasa de crecimiento relativamente alta. El aumento registrado en la variable independiente PIB, es mayor a incrementos salariales de la población remunerada, es por ello que los valores de la elasticidad son menores a 1, esto significa que por cada incremento porcentual en el nivel de actividad, los salarios incrementen en una proporción menor inferior a la unidad. Se puede observar además, que se confirma el argumento planteado por Keynes, que señala "...lo que los obreros reclaman sea un mínimo de salario nominal y no de real...⁸", es decir, que los trabajadores no aceptan una disminución de su salario en términos nominales, por lo que se puede considerar que son rígidos a la baja en términos nominales, ello en parte por la gran regulación del mercado laboral, en México esta normatividad queda establecida en la LFT.

Incremento nominal de los indicadores salariales y del Producto Interno Bruto Cuadro 5 (Variación anual en por ciento)

Periodo	Inflación	Datos Originales					Elasticidad PIB (Corrientes)			
		PIB a Precios Corrientes	Salario Mínimo	Salario Contractual	SBC	ENOE	Salario Mínimo	Salario Contractual	SBC	ENOE
I 2000	10.5	22.7	10.1	12.9	16.1	n.d.	0.4	0.6	0.7	n.d.
II	9.5	20.4	10.1	12.9	15.4	n.d.	0.5	0.6	0.8	n.d.
III	9.0	19.9	10.1	12.9	15.4	n.d.	0.5	0.6	0.8	n.d.
IV	8.9	15.5	10.1	11.5	15.1	n.d.	0.6	0.7	1.0	n.d.
I 2001	7.5	9.6	9.6	10.3	13.6	n.d.	1.0	1.1	1.4	n.d.
II	6.9	6.3	9.6	10.4	13.2	n.d.	1.5	1.7	2.1	n.d.
III	6.0	4.2	9.6	9.5	12.7	n.d.	2.3	2.3	3.0	n.d.
IV	5.2	3.0	9.6	7.0	12.1	n.d.	3.2	2.3	4.0	n.d.
I 2002	4.7	1.5	6.8	6.5	10.7	n.d.	4.4	4.2	6.9	n.d.
II	4.8	9.0	6.8	6.1	7.6	n.d.	0.8	0.7	0.8	n.d.
III	5.2	9.0	6.8	6.4	8.0	n.d.	0.8	0.7	0.9	n.d.
IV	5.3	11.8	6.8	5.2	6.5	n.d.	0.6	0.4	0.6	n.d.
I 2003	5.4	14.0	5.2	5.1	5.9	n.d.	0.4	0.4	0.4	n.d.
II	4.7	9.3	5.2	5.2	6.7	n.d.	0.6	0.6	0.7	n.d.
III	4.1	8.1	5.2	5.0	7.3	n.d.	0.6	0.6	0.9	n.d.
IV	4.0	9.0	5.2	4.3	7.0	n.d.	0.6	0.5	0.8	n.d.
I 2004	4.3	9.5	4.5	4.5	6.5	n.d.	0.5	0.5	0.7	n.d.
II	4.3	10.3	4.5	4.6	6.3	n.d.	0.4	0.4	0.6	n.d.
III	4.8	13.1	4.5	4.5	6.1	n.d.	0.3	0.3	0.5	n.d.
IV	5.3	14.4	4.5	3.9	6.1	n.d.	0.3	0.3	0.4	n.d.
I 2005	4.4	8.2	4.6	4.5	6.2	n.d.	0.6	0.6	0.8	n.d.
II	4.5	9.3	4.6	4.5	6.0	n.d.	0.5	0.5	0.6	n.d.
III	4.0	8.4	4.6	4.6	5.9	n.d.	0.6	0.5	0.7	n.d.
IV	3.1	8.0	4.6	4.5	5.8	n.d.	0.6	0.6	0.7	n.d.
I 2006	3.7	10.4	4.0	4.3	5.4	4.1	0.4	0.4	0.5	1.3
II	3.1	14.0	4.0	4.4	5.3	9.2	0.3	0.3	0.4	0.6
III	3.5	9.4	4.0	4.4	5.3	7.4	0.4	0.5	0.6	0.7
IV	4.1	4.3	4.0	4.1	5.3	8.3	0.9	1.0	1.2	0.6

n.d. No disponible

Fuente: Cálculos elaborados con información de la STPS, CONASAMI, INEGI y Banco de México.

Sin embargo, los incrementos tanto en los indicadores salariales como en el PIB, medidos en términos reales, es decir, que se considera un año base (para el PIB, es 1993, mientras que los salarios se deflactan con el INPC, cuyo año base es la segunda quincena de junio 2002), se puede verificar que en ocasiones la actividad económica muestra disminuciones, en cambio de los indicadores salariales los únicos que parecen ser flexibles a la baja en términos reales son el salario mínimo y el salario contractual. No así, en el caso del SBC y del ingreso promedio por hora que genera el INEGI, estos parecen ser rígidos a la baja en términos nominales.

⁸ Teoría General de la Ocupación, el Interés y el dinero, John Maynard Keynes, Fondo de Cultura Económica, 2000, Pág.19.

En particular, el salario mínimo muestra un ritmo de crecimiento muy lento, debido a que su revisión se lleva a cabo anualmente. En el caso del salario contractual ocurre lo mismo, existen periodos en los que el incremento que se ha otorgado a este indicador no es comparable con el aumento general de los precios. Sin embargo, en general este indicador salarial ha tenido aumentos por encima de los registrados por la inflación, con excepción de algunos trimestres.

En tanto, en el caso del SBC, los incrementos que ha presentado en el periodo de estudio: 2000-2006 en general han sido positivos, ya que los aumentos de éste son superiores a los registrados por el INPC.

De igual forma los incrementos registrados en el ingreso promedio por hora que da a conocer el INEGI mediante la ENOE, muestran incrementos superiores a los registrados por el nivel de precios, pero como se había mencionado anteriormente el número de observaciones que se tiene de este indicador no da un panorama general de cómo se han comportado las remuneraciones para el total de la población ocupada. Por último, la elasticidad de los indicadores salariales en términos reales muestra una gran volatilidad, ya que las remuneraciones en términos reales, muestran poca dinámica, ello significa que los incrementos que han tenido en los últimos seis años no han sido comparables con los registrados en la actividad económica

Incremento real de los indicadores salariales y del Producto Interno Bruto Cuadro 6 (Variación anual en por ciento)

Periodo	PIB a Precios de 1993	Salarios Reales (2q julio 2002)				Elasticidad Salarial			
		Salario Mínimo	Salario Contractual	SBC	ENOE	Salario Mínimo	Salario Contractual	SBC	ENOE
I 2000	7.4	-0.4	2.1	5.1	n.d.	-0.1	-4.7	2.4	n.d.
II	7.4	0.5	3.1	5.3	n.d.	0.1	6.5	1.7	n.d.
III	7.0	0.9	3.6	5.8	n.d.	0.1	3.8	1.6	n.d.
IV	4.7	1.1	2.4	5.7	n.d.	0.2	2.2	2.4	n.d.
I 2001	1.9	-0.4	2.7	5.7	n.d.	-0.2	-6.0	2.1	n.d.
II	0.2	0.1	3.3	5.9	n.d.	0.6	35.7	1.8	n.d.
III	-1.3	0.9	3.4	6.3	n.d.	-0.7	3.6	1.9	n.d.
IV	-1.4	1.7	1.7	6.6	n.d.	-1.2	1.0	3.8	n.d.
I 2002	-2.3	1.0	1.7	5.6	n.d.	-0.4	1.7	3.4	n.d.
II	1.9	1.0	1.3	2.7	n.d.	0.5	1.4	2.1	n.d.
III	1.7	0.5	1.1	2.7	n.d.	0.3	2.2	2.5	n.d.
IV	2.0	0.4	-0.1	1.1	n.d.	0.2	-0.2	-12.5	n.d.
I 2003	2.4	-0.9	-0.4	0.4	n.d.	-0.4	0.4	-1.1	n.d.
II	-0.1	-0.2	0.5	1.8	n.d.	3.2	-2.1	4.0	n.d.
III	1.0	0.4	0.8	3.1	n.d.	0.4	2.0	3.6	n.d.
IV	2.1	0.5	0.3	2.9	n.d.	0.2	0.5	10.7	n.d.
I 2004	3.6	-0.1	0.2	2.1	n.d.	0.0	-2.5	12.9	n.d.
II	3.7	-0.0	0.3	2.0	n.d.	0.0	-9.8	6.4	n.d.
III	4.5	-0.5	-0.3	1.2	n.d.	-0.1	0.6	-4.0	n.d.
IV	4.8	-1.0	-1.4	0.7	n.d.	-0.2	1.4	-0.5	n.d.
I 2005	2.4	0.1	0.1	1.7	n.d.	0.0	1.0	20.6	n.d.
II	3.2	-0.0	-0.0	1.5	n.d.	0.0	1.0	-75.5	n.d.
III	3.1	0.5	0.6	1.9	n.d.	0.2	1.2	3.2	n.d.
IV	2.5	1.3	1.3	2.6	n.d.	0.5	1.0	2.0	n.d.
I 2006	5.5	0.3	0.6	1.6	0.4	0.1	1.9	2.9	0.2
II	4.9	0.8	1.3	2.1	5.9	0.2	1.5	1.6	2.8
III	4.5	0.4	0.9	1.7	3.7	0.1	2.0	2.0	2.2
IV	4.3	-0.1	-0.0	1.1	4.0	0.0	0.2	-52.1	3.6

n.d. No disponible

Fuente: Cálculos elaborados con información de la STPS, CONASAMI, INEGI y Banco de México.

Conclusiones

A lo largo del presente trabajo se analizó el comportamiento de los diferentes indicadores salariales disponibles en México, para la población tanto asalariada como para el resto de la población, uno de los objetivos fundamentales de este escrito es conocer la elasticidad de éstos, primero ante cambios en los precios, es decir, se demostró como se ven afectados los salarios ante los incrementos en los precios, ya que los trabajadores toman como punto de referencia para sus revisiones salariales y contractuales el incremento que han sufrido los precios de los productos, con la finalidad de conservar su poder adquisitivo.

Además, el valor de la sensibilidad de los salarios ante los incrementos de los precios, es muy cercano a uno, ello obedece en parte al tipo de política económica que se implementa en México, ya que ésta tiene repercusiones en otras variables ya sea de forma directa o indirecta. En México rige una política monetaria, cuyo principal objetivo es el control de los precios de la economía, debido a que esto se asocia con niveles de estabilidad en otras variables como el tipo de cambio, la tasa de interés, las exportaciones, etc., aunque inhibe el crecimiento de algunos otros indicadores; como es el caso de las remuneraciones que han tenido un ritmo de crecimiento muy semejante al de la inflación, debido en parte a que uno de los principales objetivos de la política monetaria que es el control de los precios.

También, se pudo verificar la vigencia del argumento planteado por John Maynard Keynes, en su obra Teoría General de la Ocupación y en Dinero en la que señala que , “los trabajadores suelen resistirse a una reducción de su salario nominal, pero no acostumbran a abandonar su trabajo cuando suben los precios de las mercancías para asalariados¹”, esto significa que, los salarios son rígidos a la baja en términos nominales, no así en términos reales ya que lo que les preocupa a los trabajadores es que no disminuyan éstos nominalmente, aunque lo hagan en términos reales, además de que en México no se pueden disminuir los salarios debido a la amplia regulación del mercado laboral, establecido legalmente en la LFT.

Estas conclusiones se dan hasta ahora, ya que como se observa los trabajadores obtienen incrementos salariales nominales de cierta magnitud, y los aceptan sin que ello haga que abandonen sus puestos de trabajo ante el incremento en los precios.

También, este autor señala que “los salarios reales de los trabajadores dependen de los contratos con los empresarios²”, por lo que las revisiones salariales que llevan a cabo los trabajadores con sus patrones se tiene que llegar a un acuerdo, en el que el trabajador sólo puede ofrecer su mano de obra, ya que se supone que al ser trabajador no posee medios de capital que le permitan emplearse o incluso emplear a otros, ello hace que acepte salarios bajos o precarios, que en ocasiones no cubren siquiera el incremento que han sufrido los precios en un periodo dado.

Se puede concluir finalmente que en los últimos seis años los salarios han tenido un ritmo de crecimiento muy semejante el observado por los precios, esto medido en términos nominales, por lo que el valor de su elasticidad es cercano a la unidad. Sin embargo, si se analizan los salarios en términos reales, los únicos indicadores salariales que muestran cierto grado de flexibilidad en términos reales son el salario mínimo y el salario contractual ya que en algunos periodos registran una caída, no así

¹ Ibidem, Pág 21.

² Ibidem, Pág 21.

el SBC y el salario contractual, ya que estos indicadores no registran disminución alguna.

lo que determina que los salarios en México son rígidos en términos nominales. se puede observar que su incremento a penas y ha sido comparable con los aumentos en los precios, ello ha ocasionado que en algunos periodos los salarios en México han disminuido en términos reales.

Referencias Bibliográficas.

“Efectos de la Política Monetaria sobre la Economía”, publicado por Banco de México, disponible en www.banxico.org.mx

“Esquema de Objetivos de Inflación” publicado por Banco de México, disponible en www.banxico.org.mx

“Principales Indicadores Salariales en México”, documento publicado por Banco de México, disponible en www.banxico.org.mx.

“Régimen de Política Monetaria”, publicado por Banco de México, disponible en www.banxico.org.mx

A. Smith (1776), La Riqueza de las Naciones, R.H. Cambell y A.S. Skinner (Oikos Tau, 1988), Barcelona, 1988, volumen I, Pág. 156

Call y Holahan, Microeconomía, Grupo Editorial Iberoamérica, 1998, Pág.83.

Carballo Pou M^a. De los Ángeles, Salarios, productividad y empleo: la hipótesis de los salarios de eficiencia, Madrid, España, 1996.

Castro Lugo David, Curva Salarial: Una aplicación para el caso de México, 1993-2002, Universidad Autónoma de Coahuila, México, 2006.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, México, 2007.

INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005, Nota Metodológica, México, 2005.

Islas-Camargo Alejandro, W. Cortez Willy, Convergencia salarial entre las principales ciudades mexicanas: un análisis de cointegración, México, 2002.

Jaramillo Miguel, ¿Cómo se ajusta el mercado de trabajo ante cambios en el salario mínimo en el Perú?, CIES, Perú, junio 2006.

Ley del Seguro Social, México, 2006.

Ley Federal del trabajo, Editorial Porrúa, México, 2006.

Macroeconomía, con aplicaciones a México, Samuelson Nordhaus Dieck Salazar, Mc Graw Hill, XVI Edición, México, 2002 .

Márquez Gustavo, Foro Internacional sobre políticas públicas para el desarrollo de México, Departamento de Investigaciones Banco Inter-Americano de Desarrollo, México, 2007.

Mendoza B Waldo y Herrera C Pedro, “La Macroeconomía de una Economía Abierta: El Mercado de Trabajo y la Oferta Agregada”, Documento de Trabajo, México, Marzo, 2003.

Richard. Cantillon (1755), Ensayo Sobre la Naturaleza del Comercio en General. Traducción al castellano en Fondo de Cultura Económica, México, 1978.

Robert J. Barro, Macroeconomía, Edición Interamericana, México, 1986.
Rodríguez Aran Alejandro “Dinámica del empleo y las remuneraciones reales en México: evolución en los últimos treinta años y perspectivas”, Departamento de Economía Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, 2005.

Teoría General de la Ocupación, el Interés y el dinero, John Maynard Keynes, Fondo de Cultura Económica, 2000, México, Pág.19.

Ulrich Walwei, “Flexibilización y regulación del mercado de trabajo: Experiencias internacionales y opciones Investigador del Inst. de Investigación del Trabajo y del Mercado Laboral, del Organismo Federal del Trabajo en Nuremberg, Alemania, 1996, Traducción del alemán: Bet Gerber

Valero Gil Jorge N , Estimación de la Elasticidad e Impuestos Óptimos a los Bienes más Consumidos en México, Universidad Autónoma de Nuevo León, México, 2006.