

SALARIOS MÍNIMOS E IGUALDAD DE GÉNERO

NO. DE REGISTRO: 03-2025-013109355400-01
TÍTULO: SALARIOS MINIMOS E IGUALDAD DE
TIPO DE TRÁMITE: OBRAS
PRESENTACIÓN: ENGARGOLADO



CULTURA - INDAUTOR
REGISTRO PÚBLICO DEL DERECHO
DE AUTOR
03-2025-013109355400-01

BLANCA NAYELI CHACÓN MONTOYA

SALARIOS MÍNIMOS E IGUALDAD DE GÉNERO

ÍNDICE

RESUMEN	3
I. INTRODUCCIÓN.....	4
II. JUSTIFICACIÓN.....	9
III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
IV PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
V MARCO TEÓRICO Y DE REFERENCIA.....	23
ESTUDIOS INTERNACIONALES DE SALARIOS MÍNIMOS	23
5.1 EL CONTEXTO DEL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO Y PERSPECTIVA DE GÉNERO	25
VI MARCO TEÓRICO	32
6.1 Modelos Walrasianos, ¿Qué otros efectos tienen el salario mínimo?	33
VII DATOS Y DESCRIPTIVOS	40
7. 1 Especificación del modelo econométrico.....	49
IX RESULTADOS	50
X CONCLUSIONES	54
XI DISCUSIÓN.....	56
XII POLÍTICAS PÚBLICAS	58
ANEXOS.....	60
Referencias.....	62

CUADROS Y GRÁFICOS

Cuadro 1) Clasificación de profesiones con base en Conasami.....	12
Gráfica 1) Tasa de participación laboral 2005 y 2023.....	14
Gráfica 2) Evolución del Salario mínimo real general, profesional y mediano	16
Gráfica 2a) Salarios mínimos nominales en 2005.....	18
Gráfica 2b) Salarios mínimos nominales en 2023	19
Gráfica 3) Salario promedio profesional y brecha salarial de género.....	22
Gráfica 4) Salario mínimo por ocupación en México en 2020	26
Gráfica 5) Índice de Kaitz del salario mínimo profesional 2005-2023	29
Cuadro 2) La relación del índice de Kaitz con la flexibilidad.....	30
Gráfica 6) Salarios mínimos reales y brecha	31
Gráficas del modelo competitivo y monopsonio.....	33
Cuadro 3) Ocupaciones homologadas bajo CMO-SINCO	42
Gráficas 9) Índices de Kaitz por ocupación. Salario mínimo profesional vs. general.....	45
Cuadro 5) Modelos empíricos generales	50
Cuadro 6) Modelos empíricos para hombres.....	51
Cuadro 7) Modelos empíricos para mujeres.....	52

RESUMEN

Este artículo analiza los efectos del salario mínimo general y profesional en el mercado laboral mexicano entre 2005 y 2023, considerando un enfoque de igualdad de género. Utiliza la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para obtener información sobre salarios mínimos, medios y medianos, tanto generales como profesionales, así como variables de capital humano como edad y escolaridad. Además, compara los salarios declarados en la encuesta con los establecidos por la Comisión nacional de salarios mínimos (Conasami) y construye el índice de Kaitz (IK) para evaluar la flexibilidad laboral en México y en cada profesión.

El estudio incluye un panel de datos de 29 ocupaciones, identificando los efectos en la demanda laboral. Entre los hallazgos más relevantes se destaca que, cuando existe una relación más fuerte entre el salario mínimo y el salario medio, distintos mercados laborales tienden a tornarse más rígidos. Esto afecta en algunos casos a los trabajadores o trabajadoras con menor capital humano, quienes son más vulnerables.

Desde un enfoque de igualdad de género, es crucial analizar cómo esta rigidez del mercado laboral afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres. Dado que las mujeres, en muchos casos, enfrentan mayores barreras para acceder a empleos bien remunerados y de mayor calificación, un mercado laboral más rígido podría agravar la desigualdad salarial. Además, las políticas de salario mínimo deben considerar diferencias de género para evitar que las trabajadoras, especialmente aquellas con menor escolaridad o experiencia, se vean desproporcionadamente afectadas.

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el debate sobre el salario mínimo ha ganado relevancia en el ámbito académico y político, impulsado por la creciente preocupación sobre su impacto en el mercado laboral. Este interés también responde a las preocupaciones de organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que buscan proteger a los trabajadores más vulnerables, incluidas las mujeres, que a menudo enfrentan condiciones de empleo más precarias y salarios inferiores a los de los hombres, incluso cuando realizan el mismo trabajo (Bomba, 2020; Card, 2022, Alvarado, Orraca y Cabrera, 2023, Rivero, 2024). Estas organizaciones abogan por un salario digno que permita a todos, sin distinción de género, cubrir sus necesidades básicas y mantener un nivel de vida adecuado.

En México, la Ley Federal del Trabajo (LFT)¹ establece que el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades de una familia en términos materiales, sociales y culturales, así como para proveer educación a los hijos. Esta normativa aplica igualmente a hombres y mujeres, pero la realidad del mercado laboral muestra una disparidad de género en el acceso a salarios justos y equitativos. En este contexto, es fundamental cuestionar si los salarios mínimos están cumpliendo su objetivo en relación con la equidad de género y si están ayudando a cerrar las brechas salariales entre hombres y mujeres (Comisión nacional de salarios mínimos, 2011; LFT, 2019). La OIT, por su parte, subraya que la justicia social en el empleo, incluyendo la igualdad salarial, es esencial para garantizar un entorno laboral equitativo y estable para todas las personas, independientemente de su género (Blustein, Lysova y Duffy, 2023).

¹ En la Ley Federal del Trabajo (LFT) en México en su artículo 90 establece lo siguiente: Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una o un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de las y los hijos.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

A pesar de que los salarios se negocian en función de habilidades y experiencia, las mujeres frecuentemente ganan menos que los hombres, incluso cuando su productividad es igual o superior. Este fenómeno refleja una discriminación estructural en el mercado laboral, donde los salarios suelen ser inferiores a la productividad marginal del trabajador. Según la teoría económica neoclásica, la productividad marginal del trabajo se define como el valor adicional que genera un trabajador para la empresa con cada unidad extra de trabajo. Sin embargo, esta relación ideal no se cumple en muchos casos, especialmente en sectores u ocupaciones con alta participación femenina, donde los salarios de las mujeres son significativamente menores, incluso cuando su productividad marginal es igual o superior a la de sus pares masculinos. Esto evidencia una desigualdad estructural que combina discriminación de género y dinámicas injustas en la distribución del valor generado. (Even y Macpherson, 2003; Ahfeldt, Roth y Seidel, 2022). La teoría institucionalista resalta que las fricciones en el mercado laboral, como las barreras de género, afectan la flexibilidad y las relaciones laborales, perpetuando las desigualdades entre hombres y mujeres (Clemens y Strain, 2022).

En muchas regiones, la presión para aumentar los salarios mínimos se debe, en parte, a la persistencia de brechas salariales de género. Las políticas salariales, aunque generalmente neutrales en su diseño, han contribuido a la rigidez del mercado laboral, un fenómeno que se refiere a la dificultad de ajustar las condiciones laborales, como los salarios, en respuesta a cambios económicos o del mercado. Esta rigidez puede limitar tanto la capacidad de negociación de los empleadores como la de los trabajadores. Para las mujeres, que suelen estar en desventaja en las negociaciones salariales y de condiciones laborales, estas barreras estructurales se traducen en oportunidades reducidas para mejorar sus ingresos o condiciones laborales. Como resultado, la rigidez del mercado laboral perpetúa obstáculos adicionales que afectan la dinámica del empleo

femenino, agravando el estancamiento salarial que sufren muchas trabajadoras, como lo han señalado Krueger (2018), Malloy (2020) y Card, Rothstein y Yi (2023).

El debate sobre los efectos del salario mínimo en el empleo ha persistido desde los años 70, pero pocas investigaciones han examinado cómo estos efectos varían según el género. La teoría neoclásica sostiene que los incrementos salariales podrían tener efectos adversos en el empleo, pero diversos estudios han encontrado que las mujeres pueden beneficiarse menos que los hombres de estos aumentos, perpetuando así las desigualdades de género (Card y Krueger, 1996; Card, 2022; 2023). Aunque no se ha alcanzado un consenso definitivo, es esencial analizar cómo estas dinámicas afectan diferencialmente a hombres y mujeres (Neumark y Shirley, 2022).

Recientemente, diversos estudios han mostrado que las políticas que fortalecen el poder de negociación de las trabajadoras pueden contribuir a reducir las brechas de género en el mercado laboral (Godoy y Reich, 2021; Chen y Teulings, 2022; Card, Lemieux y Riddell, 2023). En el caso de México destacan las siguientes: la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015), que promueve la igualdad de oportunidades y la paridad salarial en el ámbito laboral; las reformas para garantizar la paridad de género en candidaturas políticas, que buscan incrementar la representación de las mujeres en espacios de decisión; y los Centros de Justicia para las Mujeres (CEJUM), que apoyan a las trabajadoras víctimas de violencia, facilitando su reintegración laboral. Asimismo, las políticas de salario mínimo y las reformas para la extensión de licencias parentales han demostrado ser efectivas en nivelar las condiciones laborales entre géneros y en mejorar el acceso a trabajos dignos para las mujeres. Estas iniciativas refuerzan el acceso a negociaciones más equitativas y crean condiciones más justas en el mercado laboral. Además, se ha subrayado la necesidad de políticas laborales más específicas que protejan

a las trabajadoras, quienes son más propensas a sufrir discriminación salarial (Kaufman, 2010; Budrys, Porqueddu y Sokol, 2021, Salgado-Jurado y Caamal, 2023).

Una distinción importante que ha emergido en la literatura es la diferencia entre el salario mínimo general y el salario mínimo profesional o por ocupación. Esta diferenciación es particularmente relevante desde una perspectiva de género, ya que muchas ocupaciones con alta participación femenina tienden a estar asociadas con salarios más bajos, incluso cuando requieren habilidades, experiencia o formación similares a las de ocupaciones dominadas por hombres (Gandhi y Ruffini, 2022; Demir, 2022). Entre las ocupaciones feminizadas destacan roles como cajeras, cantineras, cocineras, costureras, trabajadoras en góndolas, peinadoras, planchadoras, recamareras y trabajadoras sociales. A pesar de su predominancia femenina, estas ocupaciones suelen presentar una brecha salarial significativa. Además, en los casos en los que la participación masculina es mayor, la brecha salarial tiende a incrementarse aún más, afectando principalmente a la equidad salarial, e impactando directamente en la capacidad de la mujer de alcanzar su libertad económica y financiera. Reconocer estas disparidades es esencial para comprender las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en términos de remuneración equitativa y su acceso a ocupaciones mejor pagadas (Lordan y Neumark, 2018; Andrieux y Kuczeray, 2023).

Aunque la mayor parte de la literatura sobre el salario mínimo se ha centrado en países desarrollados como Estados Unidos y Europa, en América Latina, y en particular en México, existe una falta de estudios que examinen cómo el salario mínimo por ocupación afecta a hombres y mujeres de manera distinta (Delajara *et al.*, 2020; Kiese, 2022). La mayoría de los análisis en la región se concentran en el salario mínimo general, pero es crucial analizar cómo las políticas salariales afectan desigualmente a las trabajadoras mexicanas, que a menudo se encuentran en

ocupaciones precarizadas y de bajos ingresos (Bosch y Mancorda, 2010; Campos-Vázquez y Esquivel, 2021; 2022).

En este contexto, el presente artículo busca contribuir en varios aspectos. Primero, describir la evolución del salario mínimo profesional en México desde una perspectiva de género; segundo, analizar la relación entre el salario mínimo profesional y el salario medio, diferenciándolo del salario mínimo general y evaluando cómo estos afectan a hombres y mujeres de manera distinta; y tercero, evaluar los efectos del salario mínimo por ocupación en la flexibilidad del mercado laboral, destacando el impacto desproporcionado en trabajadoras de sectores vulnerables. Para ello, se utilizará información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y de la Comisión nacional de salarios mínimos (Conasami), cubriendo el periodo 2005-2023.

Este análisis permitirá comprender cómo distintas profesiones y ocupaciones han experimentado variaciones salariales a lo largo del tiempo, y cómo estas diferencias afectan la flexibilidad laboral, entendida como la capacidad del mercado laboral para ajustar los salarios en función de las condiciones económicas, la oferta y demanda de trabajo, y las características específicas de cada ocupación. En este contexto, la flexibilidad laboral implica la habilidad de adaptar los salarios para reflejar la productividad y el valor de los trabajadores, así como para equilibrar las disparidades salariales entre géneros. Las profesiones y ocupaciones con mayor flexibilidad laboral tienden a mostrar una mayor capacidad de ajuste salarial, mientras que las que se ven limitadas por factores estructurales, como la segregación de género, pueden enfrentar rigideces que perpetúan las brechas salariales entre hombres y mujeres. Los resultados arrojarán luz sobre las dinámicas del salario mínimo en México, su relación con el salario medio, y su influencia en la persistencia de desigualdades salariales, especialmente en sectores altamente

feminizados como la agricultura y los servicios, donde las mujeres tienden a estar más expuestas a la precariedad laboral.

Adicionalmente, este estudio busca aportar una visión crítica sobre el papel que juegan los salarios mínimos en la configuración de la distribución salarial, y cómo esta se ve influenciada por factores estructurales del mercado laboral, como el capital humano y la sindicalización, junto con las brechas de género que persisten a pesar de los esfuerzos regulatorios. Al analizar la rigidez del mercado laboral y las barreras que enfrentan las mujeres en sectores de menor remuneración, el artículo pretende generar evidencia que sustente la necesidad de políticas más inclusivas y sensibles a las desigualdades de género. Este enfoque permitirá proponer recomendaciones que respondan a la realidad de los trabajadores y trabajadoras en un contexto económico dinámico y, en muchos casos, adverso para los sectores más vulnerables.

II. JUSTIFICACIÓN

El salario mínimo general en México se refiere al monto mínimo que un trabajador debe recibir por una jornada laboral, establecido en el Artículo 90 de la LFT y regulado por la Conasami desde su creación en 1962 (DOF, 1988). La relevancia de su estudio radica en su impacto directo sobre la vida económica de los trabajadores y sus familias, en particular sobre aquellos sectores más vulnerables, como las mujeres, quienes, históricamente, han estado más expuestas a salarios bajos y condiciones laborales precarias. La implementación y ajuste de los salarios mínimos son fundamentales para garantizar un nivel de vida adecuado para todos, pero especialmente para las trabajadoras, quienes a menudo enfrentan disparidades salariales y limitaciones en su acceso a mejores oportunidades de empleo.

La Conasami, un organismo tripartito compuesto por representantes de trabajadores, empleadores y gobierno es responsable de fijar y ajustar los salarios mínimos generales y

profesionales en México. Estos salarios se establecen en conformidad con el Artículo 123 de la Constitución Política y son aplicables en áreas geográficas específicas y en profesiones, oficios o trabajos especiales (Conasami, 2023). Sin embargo, es importante resaltar que las mujeres, a menudo concentradas en ciertas ocupaciones y sectores, pueden enfrentar mayores dificultades para beneficiarse de los ajustes salariales, debido a la segregación ocupacional y las diferencias de género en el mercado laboral. Esto subraya la necesidad de un análisis más detallado sobre cómo estas políticas salariales impactan de manera diferencial a hombres y mujeres.

El proceso de fijación salarial anual es crucial, ya que tiene la capacidad de influir en la vida de millones de trabajadores. Sindicatos, trabajadores y patrones presentan estudios económicos ante la Conasami, mientras que la Dirección Técnica de la Comisión elabora un informe sobre el poder adquisitivo del salario mínimo y su repercusión en la economía nacional (LFT y Carbonell, 2019). Este proceso, que culmina con la fijación de los salarios mínimos por el Consejo de Representantes, podría ser una herramienta poderosa para reducir la brecha salarial de género si se enfocara de manera más precisa en las desigualdades presentes en el mercado laboral mexicano, donde las mujeres son frecuentemente subvaloradas en términos salariales. El hecho de que la reforma de 2024 establezca que el salario mínimo no pueda estar por debajo de la inflación podría beneficiar a las mujeres, ya que aseguraría que sus salarios, especialmente en ocupaciones feminizadas, mantengan su poder adquisitivo a lo largo del tiempo. Además, al garantizar que los salarios se ajusten automáticamente a la inflación, se podría reducir la rigidez del mercado laboral, promoviendo una mayor flexibilidad en los ajustes salariales y, potencialmente, mejorando las condiciones salariales para las mujeres al permitir un ajuste más dinámico de los sueldos a las condiciones económicas.

La convocatoria anual para revisar y fijar los salarios mínimos profesionales establece categorías en función de la actividad económica, como agricultura, ganadería, industrias extractivas y servicios, entre otros. Aunque estas categorías agrupan diversas profesiones, las mujeres suelen estar subrepresentadas en aquellas con mejores remuneraciones y concentradas en sectores de bajos ingresos, como servicios o comercio. La evaluación de cómo estas diferencias estructurales afectan a las trabajadoras es esencial para proponer políticas públicas que contribuyan a la igualdad salarial y mejores condiciones laborales para todos los sectores.

Desde su creación, el salario mínimo general ha pasado por varias reformas, incluidas modificaciones en la delimitación de áreas geográficas y cambios en la clasificación de ocupaciones (Feliciano, 1998). Aunque la Conasami actualmente fija 61 salarios mínimos profesionales, es crucial enfocarse en aquellos sectores donde las brechas salariales de género son más pronunciadas. El análisis de las profesiones y ocupaciones reguladas por la Conasami permitirá identificar cómo ciertos grupos de trabajadoras han sido particularmente vulnerables ante las variaciones salariales, y cómo las políticas de ajuste pueden mejorarse para promover una mayor equidad de género.

Este estudio se justifica en la necesidad de comprender no solo el impacto económico del salario mínimo, sino también la desigualdad de género que persiste en el mercado laboral mexicano. A través de una revisión de los salarios mínimos generales y profesionales, se busca ofrecer una perspectiva que destaque las disparidades salariales de género y proponga soluciones para un acceso más equitativo a salarios justos, en línea con los principios de igualdad establecidos en las leyes mexicanas y los compromisos internacionales de derechos laborales.

Además, resulta fundamental entender cómo las políticas salariales actuales pueden estar perpetuando dinámicas de desigualdad estructural que afectan desproporcionadamente a las

mujeres. Según datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2022, las mujeres ganan en promedio 10,204 pesos menos que los hombres cada trimestre, con una brecha salarial que se ha incrementado en los últimos años. A medida que se profundiza en las ocupaciones reguladas y se identifican las áreas con mayor disparidad salarial de género, este estudio busca evidenciar cómo la falta de ajustes equitativos en el salario mínimo profesional contribuye a una vulnerabilidad económica para las trabajadoras en sectores precarizados. Esta investigación, por lo tanto, no solo tiene relevancia en términos de justicia económica, sino que también responde a la urgencia de implementar políticas de salario mínimo que promuevan una inclusión real y efectiva, fortaleciendo el papel de las mujeres en el mercado laboral y reduciendo las brechas que persisten en sectores como los servicios, la agricultura y otros trabajos feminizados.

Cuadro 1) Clasificación de profesiones con base en Conasami

No. Oficio	Ocupación	No. Oficio	Ocupación	No. Oficio	Ocupación
1	Albañilería	21	Electricista_autos		
2	Boticas	22	Electricista_motores	41	Radiotécnico_eléctrico
3	Bulldozer_operador	23	Góndola_inventarios	42	Recamarero
4	Cajero	24	Bodeguero	43	Refaccionaria_autos
5	Cantinero	25	Ferreterías	44	Reparador_hogar
6	Carpintero muebles	26	Fogonero	45	Reportero
7	Cocinero	27	Gasolinero	46	Reportero_grafico
8	Colchones_reparador	28	Herrería	47	Repostero
9	Mosaico_construcción	29	Hojalatería	48	Sastrería_domicilio
10	Yesero	30	Lubricador	49	Soldador_soplete
11	Cortador calzado	31	Jornalero_granjero	50	Tablajero
12	Costurero_taller	32	Maquinaria_agrícola	51	Tapicero_autos
13	Costurero_domicilio	33	Maquina_madera	52	Tapicero_muebles
14	Chofer_acomodador	34	Mecánico_autos	53	Trabajador_social
15	Chofer_camion	35	Montador_calzado	54	Vaquero
16	Chofer_camioneta	36	Peinador	55	Velador
17	Chofer_grua	37	Pintor_autos	56	Vendedor_piso
18	Draga_operador	38	Pintor_casas	57	Zapatero

19	Ebanista_muebles	39	Planchador
20	Electricista_instalaciones	40	Plomero

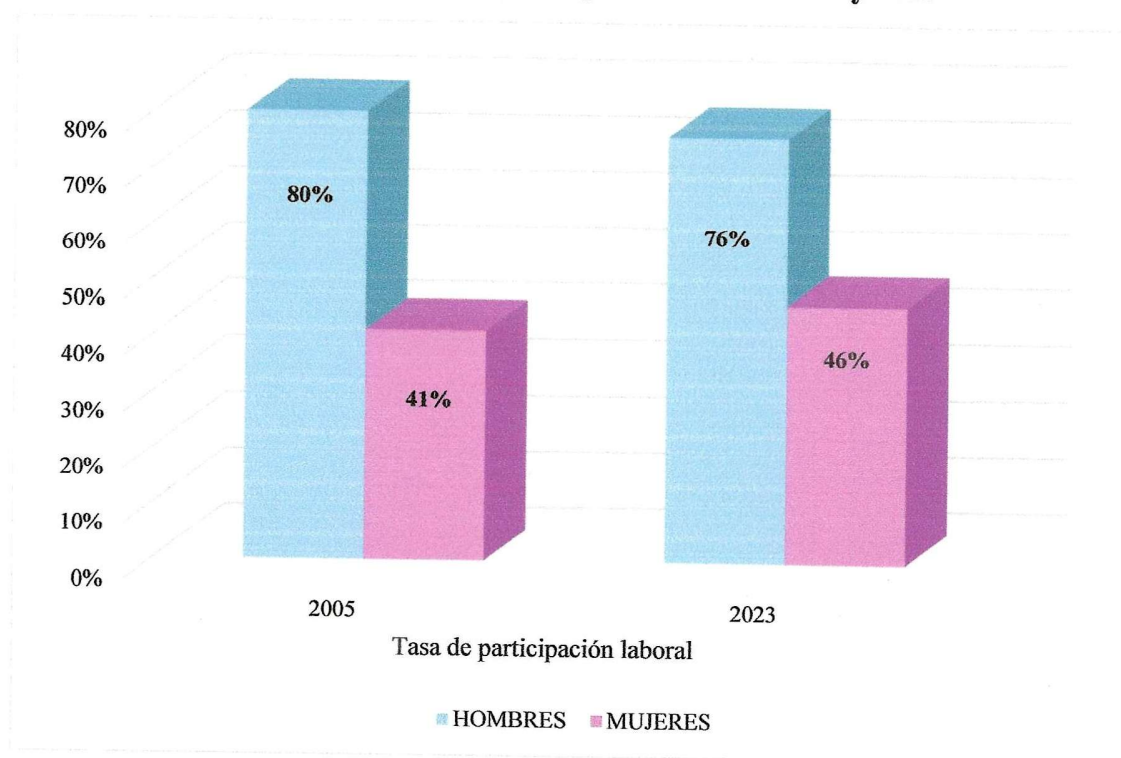
Fuente: Elaboración propia con base en Conasami. Profesiones que se les puede dar seguimiento durante el periodo 2005-2023

De acuerdo con la evidencia proporcionada por la Conasami, en México, los salarios mínimos profesionales son generalmente más altos que el salario mínimo general, ya que varían dependiendo de la ocupación específica y la región. Por ejemplo, en 2024, el salario mínimo general es de \$248.93 diarios en la mayor parte del país, mientras que los salarios profesionales varían, dependiendo de la actividad. Por ejemplo, la ocupación de cajero tiene un salario mínimo profesional de \$258.25 diarios, mientras que la de costurero tiene un salario mínimo de \$264.65 diarios, que es superior al salario mínimo general. Esto se explica en parte por las propuestas anuales que el Consejo obrero-patronal toma en cuenta, las cuales argumentan que el salario mínimo profesional refleja una serie de cualidades que incluyen mayor nivel educativo, experiencia, competencias técnicas y capacitación empresarial del trabajador. Sin embargo, aunque estos factores justifiquen una mayor remuneración para los trabajadores mejor preparados, persiste una disparidad significativa cuando se incorpora una perspectiva de género. Las mujeres, incluso cuando tienen el mismo nivel de formación o habilidades que sus colegas masculinos, a menudo reciben salarios más bajos, lo que pone en evidencia una clara desigualdad de género en el sistema de salarios mínimos profesionales. Por tanto, analizar cómo el salario mínimo afecta a hombres y mujeres de manera diferenciada es clave para diseñar políticas que promuevan la equidad salarial.

Esta desigualdad también se observa en la tasa de participación laboral. La gráfica a continuación muestra que, entre 2005 y 2023, la participación de las mujeres en el mercado laboral aumentó en 6 puntos porcentuales, mientras que la de los hombres disminuyó en 5. A pesar de este avance en la incorporación femenina, la brecha de género sigue siendo una característica

persistente en los mercados laborales de México, lo que subraya la necesidad de políticas integrales para cerrar esta diferencia en condiciones de trabajo y remuneración.

Gráfica 1) Tasa de participación laboral 2005 y 2023



Fuente: Elaboración propia con base en ENOE y Conasami 2005-2023

El salario medio y el salario mediano en México suelen superar al salario mínimo vigente debido a varios factores relacionados con la estructura del mercado laboral, la diversidad de ocupaciones y la distribución del empleo en el país. Primero, es importante destacar que el salario mínimo se establece como una referencia básica para los trabajos menos calificados, mientras que el salario medio y el mediano reflejan la realidad de los trabajadores que ocupan empleos de mayor cualificación, experiencia o especialización. Esta tendencia se ilustra en la gráfica 3 la evolución media de los salarios mínimos formales en México entre 2005 y 2023, la cual destaca una mejor remuneración para quienes tienen mayores niveles de calificación. Sin embargo, las mujeres se encuentran más representadas en sectores donde los salarios tienden a ser más bajos, incluso cuando se compara con la mediana y media del salario. Estas diferencias indican que, aunque

formalmente los salarios medios sean más altos que el mínimo, existe una segmentación de género que impide que muchas trabajadoras accedan a estas remuneraciones más altas, lo que refuerza la necesidad de intervenciones específicas para reducir estas brechas.

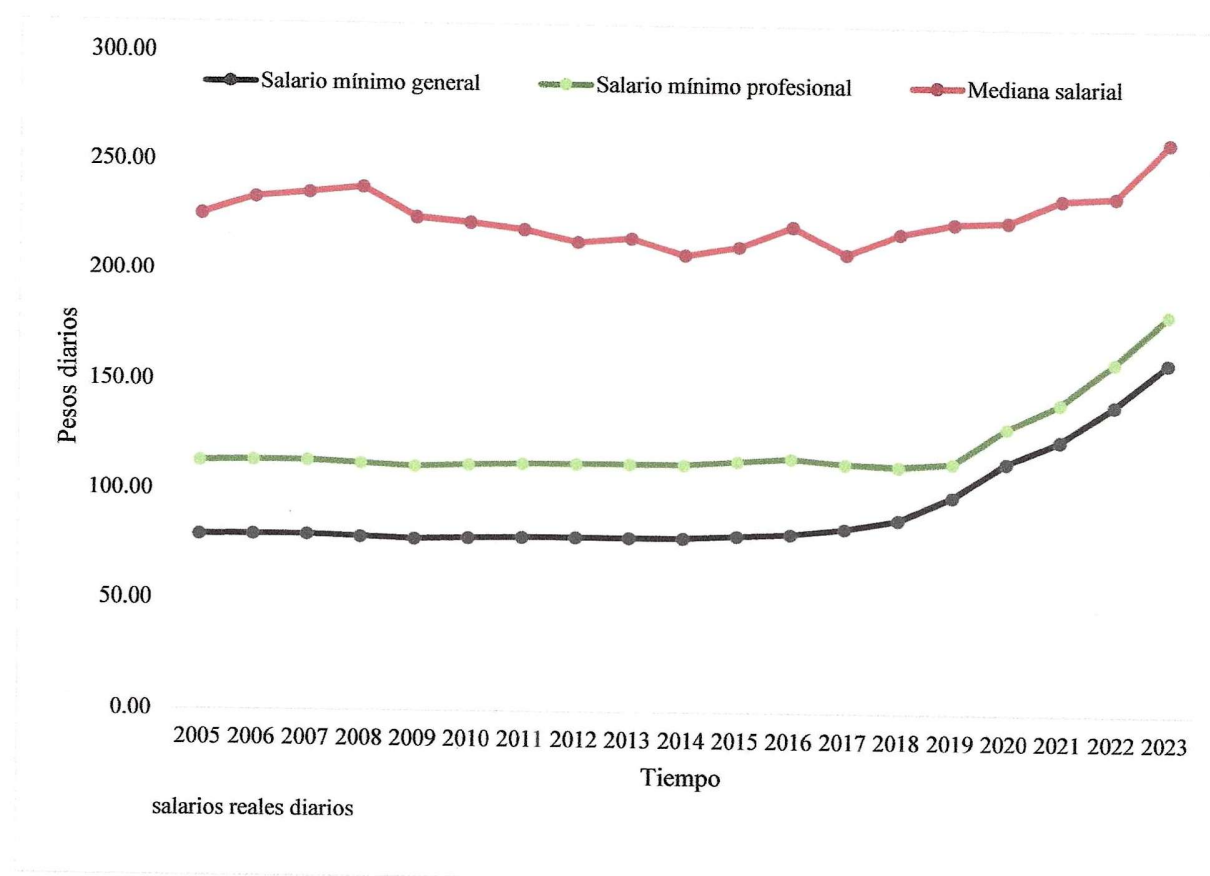
El sector agropecuario es uno de los más vulnerables en términos de equidad de género. En 2022, por ejemplo, las mujeres jornaleras, a pesar de trabajar las mismas 7 horas diarias que sus compañeros hombres, recibieron un salario promedio de \$200 pesos, mientras que los hombres percibieron un promedio de \$264 (Censo Agropecuario, 2022). Esta disparidad salarial evidencia la desigualdad persistente, aun cuando las responsabilidades y el tiempo de trabajo son equivalentes para ambos géneros.

A partir de estos argumentos, surgen varias preguntas relevantes: ¿Cuál es la relación real entre el salario mínimo y la remuneración promedio o mediana? ¿Hasta qué punto los empleadores están dispuestos a contratar a profesionales mejor capacitados, y cómo afecta esto a hombres y mujeres por igual? De la misma forma, es crucial preguntarse si los trabajadores, especialmente las trabajadoras, están dispuestos a aceptar las condiciones laborales que se les ofrecen, considerando la rigidez o flexibilidad que el salario mínimo pueda imponer en el mercado. En este sentido, es necesario analizar cómo el salario mínimo contribuye a flexibilizar o endurecer el mercado laboral, y cómo esta flexibilidad o rigidez afecta de manera diferente a hombres y mujeres en ocupaciones aparentemente similares, pero con disparidades salariales significativas.

Por lo tanto, este estudio pretende no solo explorar la evolución de los salarios mínimos y su impacto en el mercado laboral mexicano, sino también ofrecer una evaluación exhaustiva de las disparidades de género dentro de este sistema. El análisis de cómo el salario mínimo profesional afecta de manera distinta a hombres y mujeres en diferentes profesiones y sectores proporcionará una visión más clara de los factores estructurales que perpetúan las desigualdades de género, con

el fin de sugerir políticas públicas que puedan mitigar estas disparidades y promover un acceso más equitativo a salarios justos para ambos géneros.

Gráfica 2) Evolución del Salario mínimo real general, profesional y mediano



Fuente: Elaboración propia con datos de Conasami y ENOE

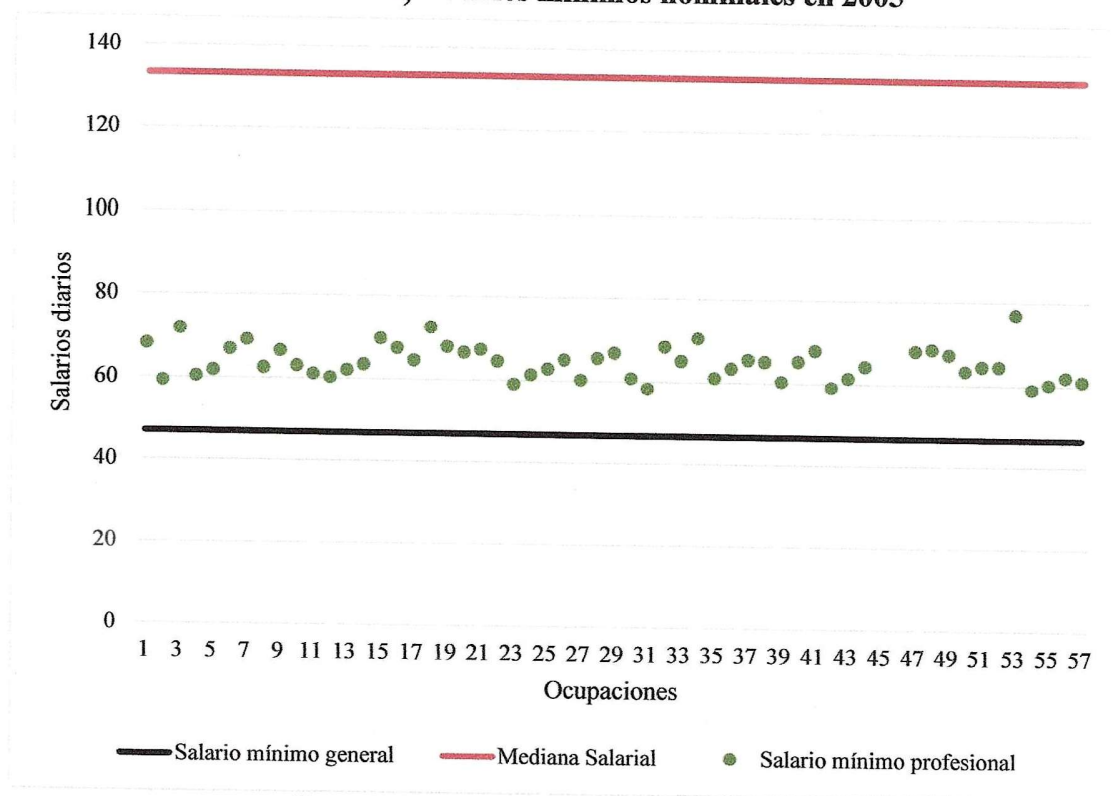
Por otra parte, cabe señalar que entre 2005 y 2023, distintos salarios mínimos profesionales han experimentado una tendencia a converger con el promedio del salario mínimo general. En ciertos escenarios, incluso han tomado distancia de manera significativa con respecto a la mediana salarial en la zona que engloba al resto del país. Esta tendencia no se aplica a la Zona Libre de la Frontera del Norte, donde los salarios mínimos actuales se mantienen en niveles superiores.

Las gráficas subsiguientes, gráfica 2a) y 2b), ofrecen una comparativa entre los salarios mínimos profesionales correspondientes al año 2005 y aquellos registrados en 2023. Estos se contrastan con el salario mediano formal obtenido de la ENOE. En particular, en la gráfica 2b) se

destaca que, actualmente, diversos salarios profesionales exhiben diferencias mínimas con relación al salario mínimo general. Los salarios más bajos prevalecen en áreas, en las que comúnmente el trabajador presenta un mayor grado de vulnerabilidad, como la agricultura y ganadería, y en algunos casos en ocupaciones que apenas se mantienen vigentes como las de almacenista, zapatero o costurero doméstico. Solamente las ocupaciones clasificadas como reportero y reportero gráfico, las cuales posteriormente se obviarán, presentan salarios atípicos, muy por encima incluso del salario mediano.

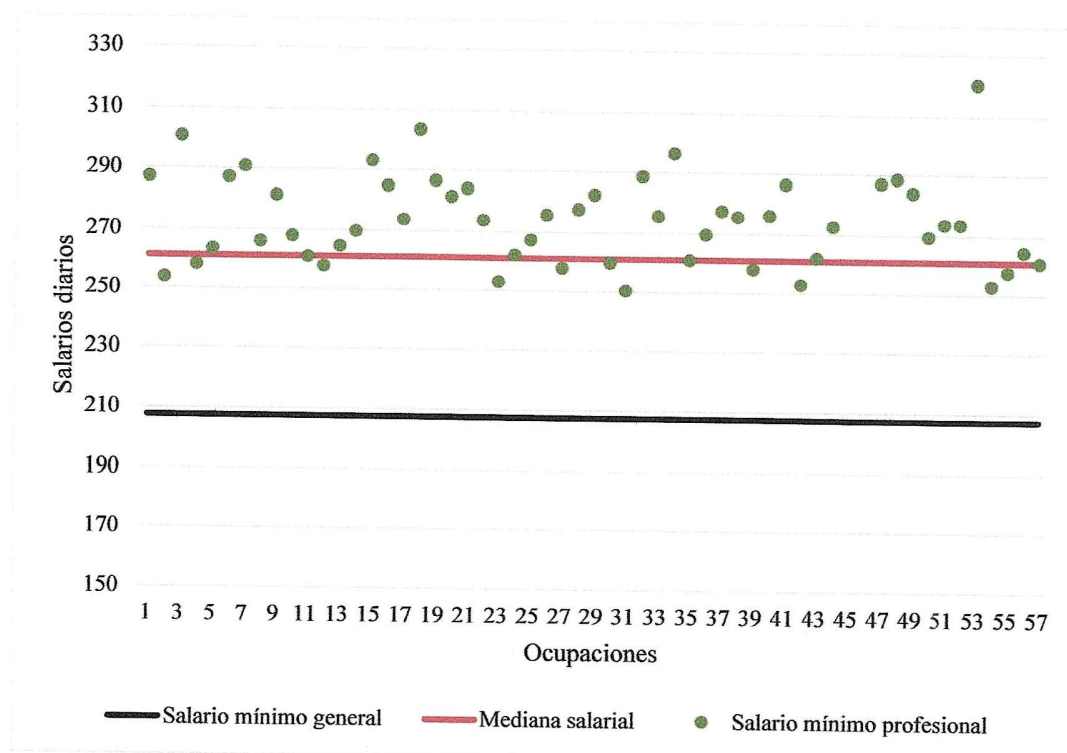
Dado que el salario mínimo profesional no ha experimentado la evolución esperada, con base en que debería existir mayor capital humano, surge un incentivo apremiante por comprender los sucesos ocurridos en el panorama laboral mexicano en años recientes. Se busca discernir los posibles efectos derivados de la aproximación o distanciamiento entre los salarios mínimo y ocupacional, y el salario mediano, además se interpreta cómo dicha relación incide en la habilidad de negociación laboral entre empleadores y trabajadores, y si esta dinámica influye positiva o negativamente en la flexibilidad laboral o las condiciones del mercado laboral permanecen invariables en términos de rigidez.

Gráfica 2a) Salarios mínimos nominales en 2005



Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE y Conasami

Gráfica 2b) Salarios mínimos nominales en 2023



Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE y Conasami

III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Analizar los efectos del salario mínimo: Examinar el impacto del salario mínimo general y del salario mínimo profesional sobre el salario medio en el mercado laboral mexicano durante el periodo 2005-2023, con un enfoque particular en las diferencias de género.
2. Utilizar datos de la ENOE y Conasami: Emplear la ENOE para calcular el salario medio y recopilar variables laborales relevantes como edad, escolaridad, horas trabajadas, tipo de contrato y género, complementando esta información con los datos de la Conasami sobre los salarios mínimos generales y profesionales. Asegurar la integración y homologación de ambas bases de datos.

3. Identificar diferencias de remuneración: Demostrar que existen diferencias significativas en la remuneración entre oficios y profesiones, así como entre hombres y mujeres, evidenciando cómo los aumentos salariales han variado en relación con el salario mínimo general a lo largo del tiempo.
4. Destacar las razones de las desigualdades salariales: Investigar las razones por las cuales ciertas ocupaciones han sido mejor remuneradas que otras y por qué los hombres perciben mayores ingresos que las mujeres, aun en un contexto de salario mínimo establecido.
5. Evaluar los efectos de las políticas de salario mínimo: Determinar cómo el salario medio responde a los incrementos en los salarios mínimos, tanto general como profesional, y cómo estos efectos varían según el género. Evaluar el impacto diferencial de cada tipo de salario y considerar propuestas de política pública que favorezcan a los trabajadores, con especial énfasis en mejorar la situación de las mujeres, quienes a menudo se encuentran en condiciones más vulnerables en el mercado laboral mexicano.

IV PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A lo largo de las primeras dos décadas del siglo XXI, el salario mínimo en México experimentó un crecimiento limitado, prácticamente estancado en términos reales. Según datos de la Conasami, en el año 2000 el salario mínimo real en México equivalía a aproximadamente \$76 pesos, cifra que se superó hasta el 2015, con aumentos promedio de alrededor del 3 % hasta 2018. Fue solo a partir de una nueva política de salario mínimo que se observaron incrementos reales superiores al 14 %, logrando en 2023 un salario mínimo general real promedio de \$196 pesos. En teoría, este comportamiento se extiende también al salario mínimo profesional, el cual regula ocupaciones que requieren mayores competencias, como un nivel educativo avanzado, experiencia o habilidades técnicas específicas.

Sin embargo, aunque estos salarios mínimos profesionales se establecen con montos superiores al salario mínimo general, no siempre se cumplen en la práctica. Profesiones como la de trabajadores sociales, mecánicos o electricistas, que deberían percibir salarios mínimos profesionales, en ocasiones reciben solo el salario mínimo general, especialmente en sectores como la industria ganadera o el trabajo rural. Este incumplimiento subraya una problemática de desigualdad en la aplicación de salarios mínimos profesionales, que afecta a los trabajadores al no reflejar una compensación acorde con sus competencias.

Además, esta problemática salarial se agrava cuando se incorpora una perspectiva de género. A pesar de tener las mismas competencias y cumplir con los requisitos establecidos para recibir el salario mínimo profesional, las mujeres suelen recibir menores ingresos que los hombres en ocupaciones comparables, por ejemplo, cajero, costurero, cantinero, cocinero, trabajo social, entre otras, lo cual indica una persistente disparidad de género. En este contexto, el análisis de la relación entre el salario mínimo y el salario medio o mediano —medido a través del índice de Kaitz (IK)— se convierte en una herramienta para comprender mejor la brecha salarial y su vinculación con la equidad de género.

La Gráfica 3 muestra la evolución del salario mínimo profesional promedio entre hombres y mujeres en el periodo 2005-2023. En principio, cabría esperar la ausencia de brechas salariales, dado que estos salarios están establecidos por ley. Sin embargo, la brecha persiste y no ha mostrado una reducción significativa. Aunque el crecimiento de esta desigualdad se ha moderado en años recientes —en 2023, por ejemplo, el aumento fue solo del 1 %, frente a periodos anteriores donde llegó hasta un 12 %— la brecha salarial sigue sin cerrarse, reflejando inequidades estructurales en el cumplimiento y aplicación de la ley en distintas ocupaciones laborales.

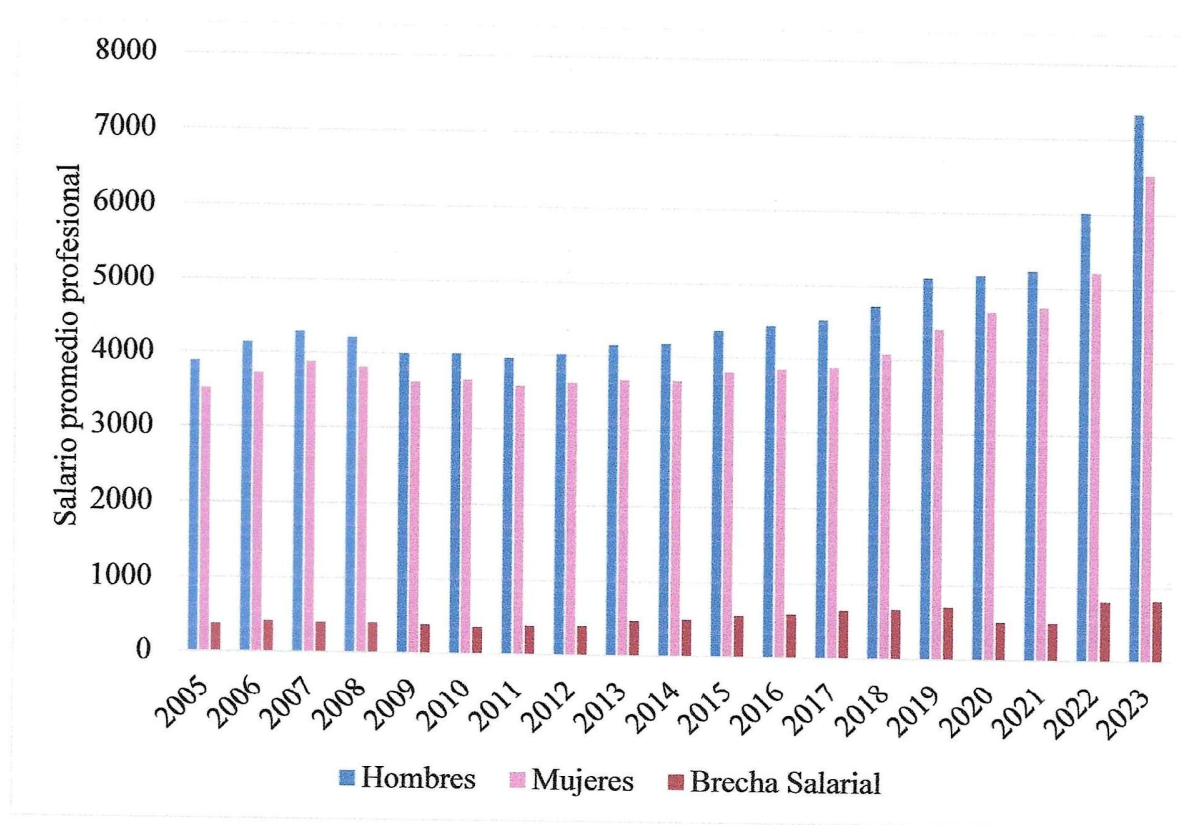
Desde la perspectiva de derechos humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y organismos internacionales como la Comisión Europea enfatizan que el acceso a un salario justo y equitativo es un derecho fundamental. La falta de equidad en el pago no solo afecta la autonomía económica de las mujeres, sino que también compromete su acceso a condiciones de vida dignas y sostenibles (OIT, 2019). En este sentido, la literatura sugiere que implementar políticas de salario mínimo que consideren la equidad de género puede ser una vía efectiva para reducir la pobreza y avanzar hacia la igualdad de género en el mercado laboral. En México, donde el impacto del salario mínimo sobre el empleo ha sido ampliamente investigado (Bell, 1997; Feliciano, 1998; Bosch y Manacorda, 2010; Campos, Esquivel y Santillán, 2017), los estudios recientes han comenzado a incluir una dimensión de género para observar cómo las mujeres son particularmente vulnerables a las políticas salariales desiguales (Campos-Vázquez y Lustig, 2017).

Estudios teóricos y empíricos en torno al IK —que mide la proporción del salario mínimo en relación con el salario medio— han sido utilizados para evaluar la capacidad de los salarios mínimos para reducir la desigualdad (Neumark y Wascher, 1994; Friederich, 2020; Doh y Van der Meer, 2023). En países con altos índices de Kaitz, se observa que el salario mínimo tiende a reducir las disparidades salariales; sin embargo, cuando se evalúa la situación de las mujeres, estas políticas a menudo no son suficientes para cerrar completamente la brecha salarial (Müller, 2023; Engbom y Moser, 2022). En México, la evolución del salario mínimo y su relación con el salario medio muestran que, aunque las mujeres han experimentado ciertos beneficios derivados de aumentos recientes, persisten desigualdades que afectan directamente su capacidad de acceder a salarios justos (Delajara *et al.*, 2020; Puggioni *et al.*, 2022).

La revisión de la literatura resalta, en definitiva, la necesidad de políticas salariales que no solo incrementen los salarios, sino que integren una perspectiva de género que reduzca las

Por lo tanto, surge la necesidad de profundizar en el impacto que estas políticas salariales tienen en el mercado laboral mexicano, especialmente en términos de género. La evidencia empírica sugiere que en promedio el salario mínimo profesional no ha mantenido un crecimiento sostenido en términos reales y se ha debilitado en comparación con el salario mínimo general, exacerbando las brechas salariales y afectando desproporcionadamente a las mujeres. En este contexto, resulta fundamental analizar cómo las políticas de salario mínimo, tanto general como profesional, han influido en la brecha salarial de género y cómo estas disparidades afectan el acceso a condiciones laborales justas para las mujeres en México.

Gráfica 3) Salario promedio profesional y brecha salarial de género



Fuente: Elaboración propia con microdatos de ENOE

V MARCO TEÓRICO Y DE REFERENCIA

ESTUDIOS INTERNACIONALES DE SALARIOS MÍNIMOS

La literatura sobre los efectos del salario mínimo en el empleo y en la estructura del mercado laboral es extensa y diversa, con estudios que exploran tanto sus impactos en la economía como en los ingresos de los trabajadores. Desde las primeras investigaciones (Card y Krueger, 2016; Cengiz *et al.*, 2019; Clemens *et al.*, 2021) hasta estudios más recientes (Gregory y Zierahn, 2022), los efectos del salario mínimo han sido analizados en diferentes contextos y con resultados variados, reflejando diferencias en las estructuras de mercado y en las políticas laborales de cada país (Neumark y Shirley, 2021). A nivel global, algunos estudios sugieren que aumentos en el salario mínimo pueden generar fricciones o tensiones en la estructura salarial (Dube, Lester y Reich, 2016; Jardim *et al.*, 2022), mientras que otros destacan la importancia de adaptar los salarios mínimos a las realidades del mercado laboral y a la diversidad de los trabajadores (Boeri, 2012; Giupponi y Lindner, 2022). Sin embargo, la fijación de un salario mínimo que asegure condiciones de vida dignas sigue siendo un reto global.

Una corriente importante en esta área de investigación también señala que los salarios mínimos tienden a tener efectos diferenciados en las mujeres y los hombres, exponiendo así la persistente desigualdad de género en los ingresos. Estudios han identificado que, debido a sesgos de género y a la segregación ocupacional, las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a empleos bien remunerados y tienden a concentrarse en ocupaciones de menor paga (Rubery y Grimshaw, 2011; Blau y Kahn, 2017). Además, en ocupaciones donde el salario mínimo profesional es superior al general, las mujeres tienden a ganar menos que sus colegas masculinos, incluso con niveles de experiencia y habilidad similares, lo cual refleja una brecha salarial de género persistente (Kleven, Landais y Søgaaard, 2019).

disparidades y proteja los derechos laborales de las mujeres. Este enfoque integral contribuye a la construcción de un mercado laboral más equitativo y justo, en el cual todas las personas, sin distinción de género, puedan recibir un salario acorde a sus competencias y que les permita cubrir sus necesidades básicas y tener una vida digna.

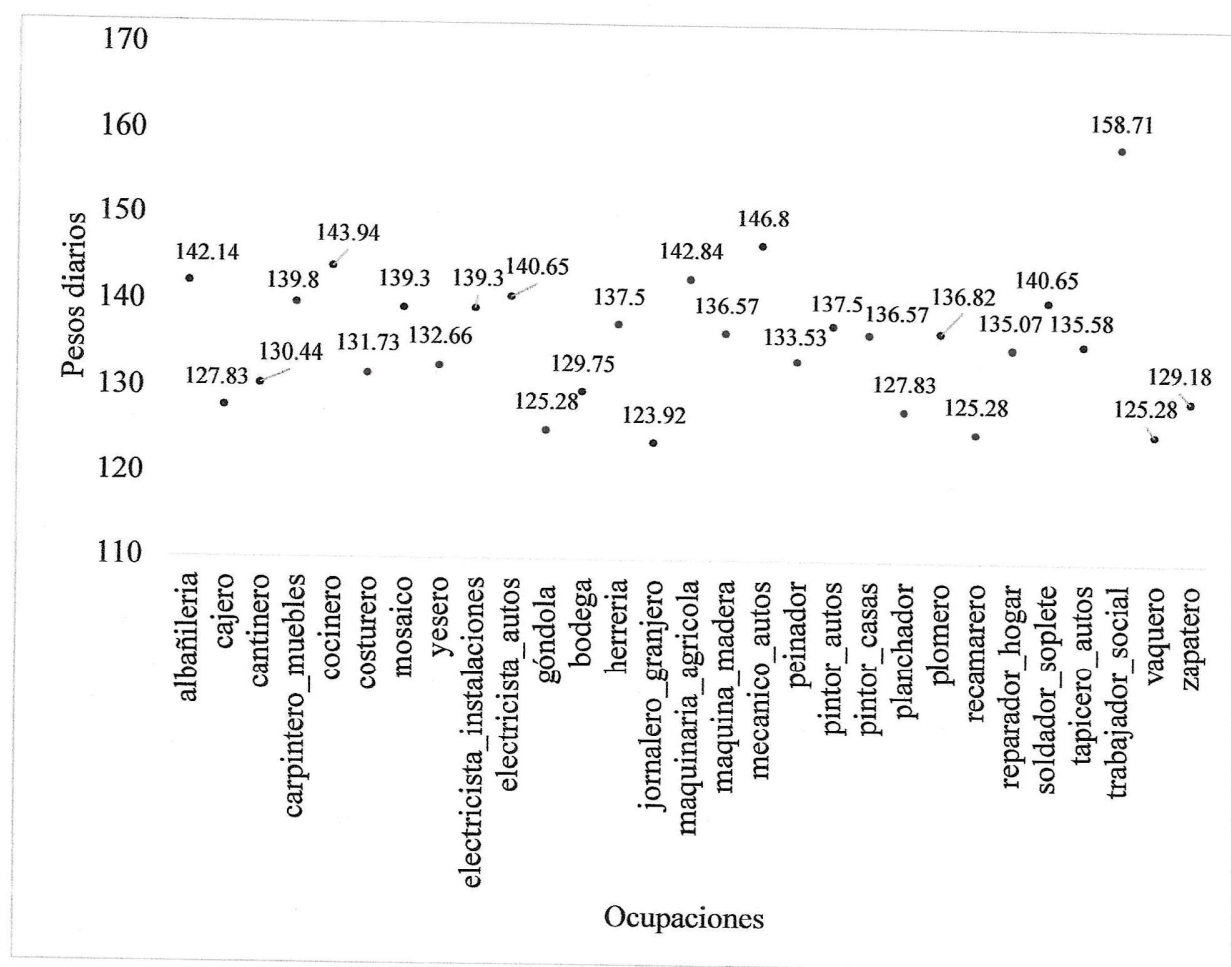
5.1 EL CONTEXTO DEL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Durante las décadas de 2000 a 2020, la tasa de crecimiento promedio del salario mínimo en México fue baja, lo que afectó particularmente a las mujeres, quienes representan una proporción significativa de las y los trabajadores de salario mínimo. En el año 2000, el salario mínimo real estaba alrededor de los \$76 pesos diarios, cifra que no aumentó sustancialmente hasta el 2015, y los incrementos promedio en ese periodo fueron apenas del 3 % anual hasta el 2018. Sin embargo, desde la implementación de la nueva política de recuperación del salario mínimo, los incrementos reales superaron el 14 %, alcanzando un promedio de \$196 pesos diarios en 2023. A pesar de los incrementos al salario mínimo, las mujeres continúan enfrentando una mayor vulnerabilidad económica, especialmente en sectores y ocupaciones donde las brechas salariales por género se mantienen, esto se debe a distintos factores, entre los que destacan la concentración de sectores con bajos ingresos, el empleo informal, la precarización del empleo, discriminación y la distribución de tiempo al trabajo doméstico.

La política de incremento del salario mínimo general también aplica al salario mínimo profesional, lo que sugiere, en teoría, un comportamiento similar entre los diferentes grupos ocupacionales. Sin embargo, persisten diferencias significativas entre las profesiones, y estas afectan de manera desproporcionada a las mujeres. En 2020, por ejemplo, el salario mínimo general diario era de \$123 pesos, mientras que, para un trabajador social, la ley establecía una remuneración de \$158 pesos, y para un mecánico y un electricista, de \$146 y \$140 pesos,

respectivamente. Sin embargo, en muchas de estas ocupaciones, donde las mujeres representan una fracción relevante de la fuerza laboral, los salarios legales más altos no siempre se cumplen. En la industria ganadera o en empleos como jornaleras agrícolas, donde el salario mínimo profesional es más alto, muchas trabajadoras reciben la remuneración mínima general, sin considerar su derecho a un salario adecuado para la labor específica que realizan. Esta situación destaca la necesidad de monitorear el cumplimiento de los salarios mínimos por ocupación y considerar la dimensión de género, con el fin de garantizar que las mujeres trabajadoras reciban salarios justos y equivalentes a sus habilidades y responsabilidades.

Gráfica 4) Salario mínimo por ocupación en México en 2020



Fuente: Elaboración propia con datos de Conasami 2020

En la Gráfica 4, se muestran los salarios mínimos profesionales diarios para un conjunto de 29 ocupaciones seleccionadas de entre las 61 que están actualmente reguladas por la Conasami. La cantidad de ocupaciones bajo esta regulación ha variado con el tiempo, y las seleccionadas para esta gráfica fueron homologadas según la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO) y el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO). Esta homologación² permite comparar la información de Conasami con la de la ENOE y garantiza la precisión y comparabilidad de los datos en el periodo de 2005 a 2023. Es importante señalar que estas ocupaciones representan diversos niveles de ingreso y que, en muchos casos, las mujeres ocupan posiciones en las que los salarios mínimos no reflejan de manera justa las labores desempeñadas y sus niveles de capacitación, lo que perpetúa disparidades de género en la remuneración laboral.

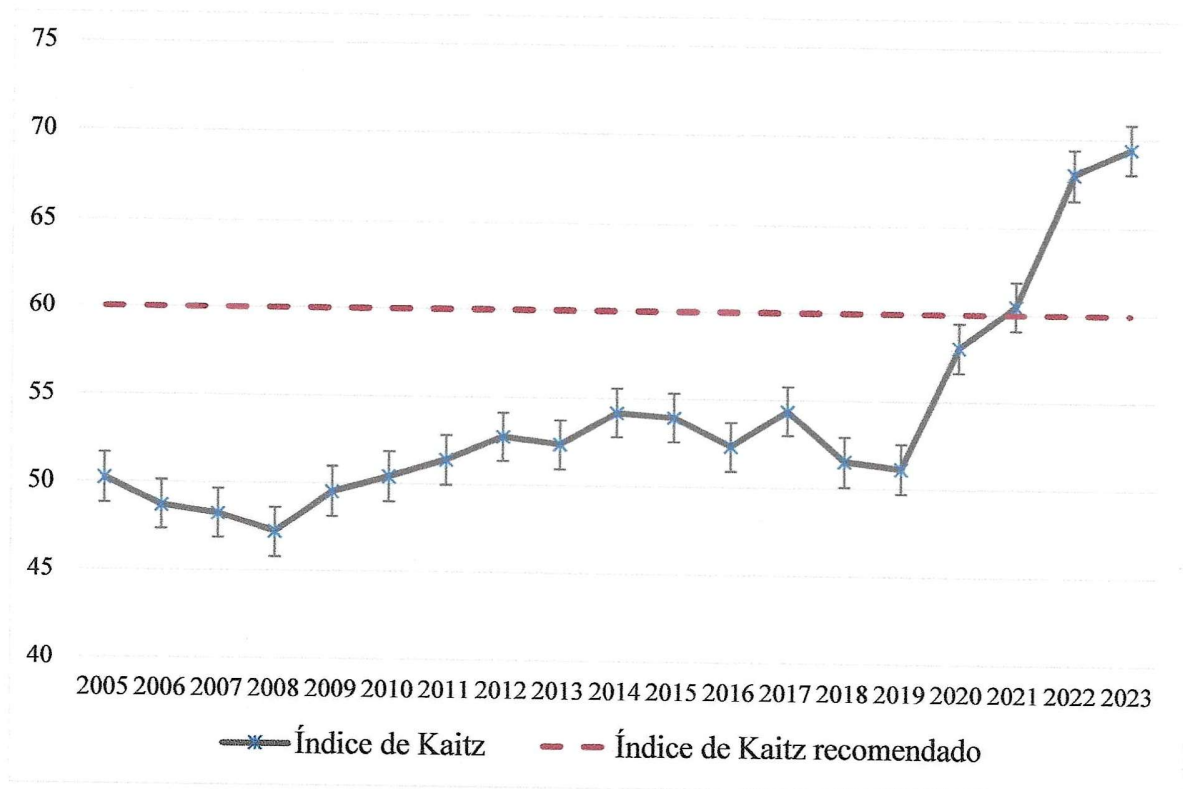
En México, el salario medio o mediano tiende a ser superior al salario mínimo; sin embargo, esto no siempre se refleja en las condiciones laborales de las mujeres, quienes muchas veces perciben ingresos más cercanos al mínimo. Para evaluar la relación entre el salario mínimo y el salario medio, la mediana es una medida útil y adecuada (Card, 1993; Neal y Rosen, 2000; Haanwinckel, 2023). En 2005, la mediana salarial fue aproximadamente un 65 % mayor al salario mínimo general y un 50 % mayor al profesional, de acuerdo con datos de la ENOE. Esta relación no cambió sustancialmente hasta los últimos tres años del periodo, cuando los aumentos en el salario mínimo generaron que, en 2022, la mediana fuera un 40 % superior al mínimo general y

² Para poder comparar los datos durante el periodo 2005-2023 la ocupación debe llevar el mismo código, sin embargo, en 2012 el INEGI migró de la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO) al Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) con el objetivo de contar con información más estandarizada y facilitar comparaciones a nivel internacional. Con base en las tablas CMO-SINCO se codificaron todas las ocupaciones posibles que determina la Conasami para el salario mínimo profesional. Las clasificaciones pueden revisarse en: INEGI, https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.inegi.org.mx%2Fcontenidos%2Fclasificadoresycatalogos%2Fdoc%2Fsinco_tablas_comparativas.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK

un 32 % al profesional. Sin embargo, esta mejora en los salarios sigue sin reducir las disparidades de género, ya que las mujeres enfrentan brechas salariales y, en muchos casos, permanecen en el rango salarial mínimo, particularmente en sectores donde la negociación salarial es limitada.

El IK, que relaciona el salario mínimo con el salario medio, es una herramienta fundamental para medir el poder adquisitivo y la rigidez del mercado laboral, así como para analizar la capacidad de negociación en distintas situaciones laborales (Neumark y Wascher, 1994; Cengitz *et al.*, 2018; Doh y Van der Meer, 2023). Tanto la Organización Internacional del Trabajo como la Comisión Europea sugieren que el salario mínimo debe ser al menos el 60 % de la mediana para ayudar a superar la pobreza. En el caso de México, el salario necesario para superar la pobreza depende del umbral de pobreza por ingresos, el cual es definido por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). Este umbral considera el costo de una canasta básica alimentaria y no alimentaria, diferenciando entre áreas urbanas y rurales. Para superar la línea de pobreza por ingresos se requiere ganar por lo mínimo \$137 diarios en zonas urbanas y \$102 en zonas rurales. Sin embargo, en distintos sectores y ocupaciones, las mujeres se encuentran en una posición especialmente vulnerable ante estas condiciones, ya que es menos probable que alcancen esta proporción en sus ingresos, situación que aumenta la necesidad de políticas de equidad salarial. La aplicación de estos principios en la fijación de salarios podría promover un estándar de vida más justo, ayudando a reducir la brecha de género y mejorando los derechos laborales de las mujeres en México.

Gráfica 5) Índice de Kaitz del salario mínimo profesional 2005-2023



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE y Conasami

En la gráfica 5 se observa el comportamiento que tiene IK, calculado a partir del promedio del salario mínimo profesional establecido por Conasami y el salario mediano obtenido de la ENOE.

La ecuación representativa es la siguiente:

$$\text{Índice de Kaitz}_t = \frac{\text{Salario mínimo profesional}_t}{\text{Salario mediano}_t} \quad 1)$$

El promedio durante el periodo ilustrado es de aproximadamente 53, además también es posible observar que desde el 2021 se logró superar el umbral del 60. Cuando los salarios mínimos se encuentran mucho más bajo de lo recomendado, desde el punto de vista teórico del monopsonio, la empresa cuenta con mayor flexibilidad laboral, ya que el costo de mano de obra le resulta más barata y además le es más fácil sustituirla. El siguiente cuadro, explica a grandes rasgos como puede estudiarse la flexibilidad desde el punto de vista de vinculación entre salarios:

Cuadro 2) La relación del índice de Kaitz con la flexibilidad

Posición	Relación	Proporción Kaitz	Explicación
$W_m > W_{min}$	No Vinculante	Flexibilidad $IK < 1$	La posibilidad de negociar salarios incrementa
$W_m < W_{min}$	Por encima del equilibrio	No hay flexibilidad $IK > 1$	Sería difícil aumentar salarios. El desempleo es persistente.
$W_m = W_{min}$	Vinculante	Equilibrio $IK = 1$	La oferta y demanda laboral es igual. El salario es determinado de manera eficiente.

Fuente: Elaboración propia donde W_m es el salario medio y W_{min} el salario mínimo

En la Gráfica 6 se representa el comportamiento promedio de la discrepancia entre el salario mínimo real tanto general como profesional en relación con la mediana salarial. A partir de los datos sobre salarios proporcionados por Conasami y la mediana salarial extraída de la ENOE, podemos observar varios patrones significativos. En primer lugar, notamos que la disparidad con respecto al salario mínimo general tiende a ser más pronunciada. Sin embargo, es importante destacar que esta brecha experimentó un crecimiento notable entre 2005 y 2017, aunque en años recientes ha mostrado señales de reducción.

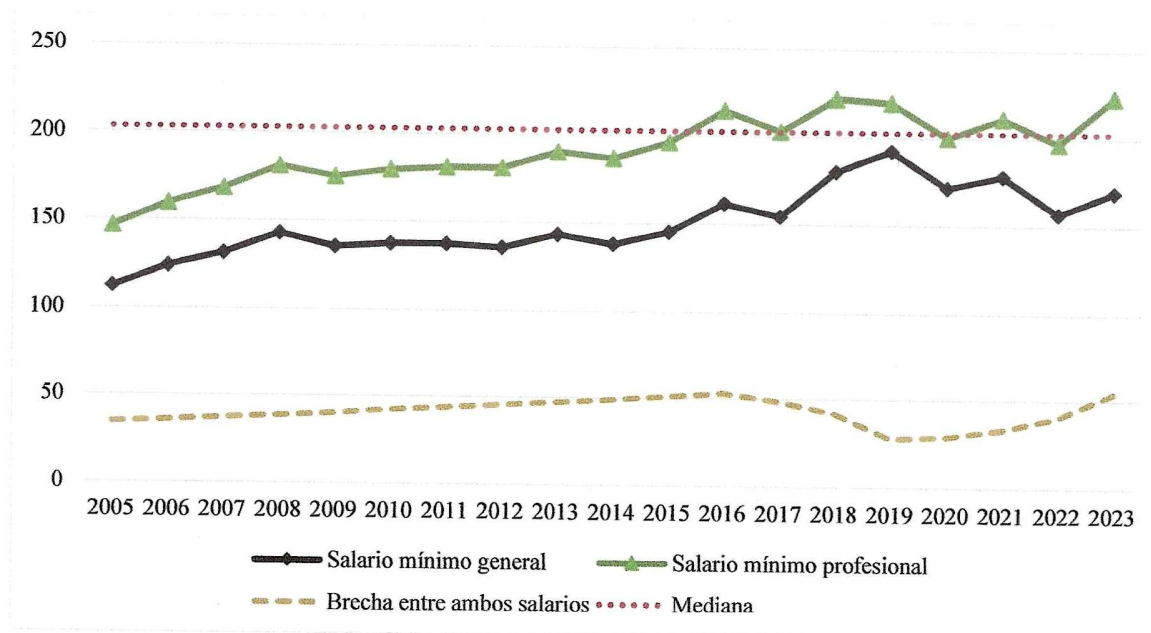
Esta evidencia subraya cómo el salario mínimo profesional, en lugar de mantener tasas de crecimiento real que sean más sustanciales en comparación con el salario mínimo general en comparación con la media, ha experimentado una tendencia a debilitarse con el tiempo, aproximándose cada vez más al salario mínimo general.

Desde el año 2020, los salarios mínimos —tanto el general como el profesional— han ido acercándose progresivamente a la mediana salarial diaria, lo que refleja una mejora en la política

de salarios mínimos de los últimos cuatro años. Este avance resulta particularmente beneficioso para los sectores más vulnerables, como el agropecuario, donde las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas y sufrir mayores desigualdades salariales. Al elevar los salarios mínimos y reducir las brechas con respecto a la mediana, esta política contribuye a mejorar la calidad de vida de las trabajadoras en sectores tradicionalmente precarizados y puede ayudar a disminuir las desigualdades estructurales que afectan principalmente a las mujeres.

Para entender que efectos tiene el comportamiento del IK y las brechas salariales en el mercado laboral es necesario comprender distintos aspectos teóricos que más adelante nos ayudarán a plantear un modelo empírico.

Gráfica 6) Salarios mínimos reales y brecha



Fuente: Elaboración propia con datos de Conasami

VI MARCO TEÓRICO

El modelo neoclásico del mercado laboral competitivo predice que incrementos en el salario mínimo reducen el empleo (Card y Krueger 1994; Dolado *et al.*, 1996, Manning, 2021). Este argumento se fundamenta en la premisa de que el salario del trabajador se ajusta en función de su productividad marginal. Además, la sustitución de la mano de obra o la pérdida de empleo estarán relacionadas con la elasticidad de la demanda laboral.

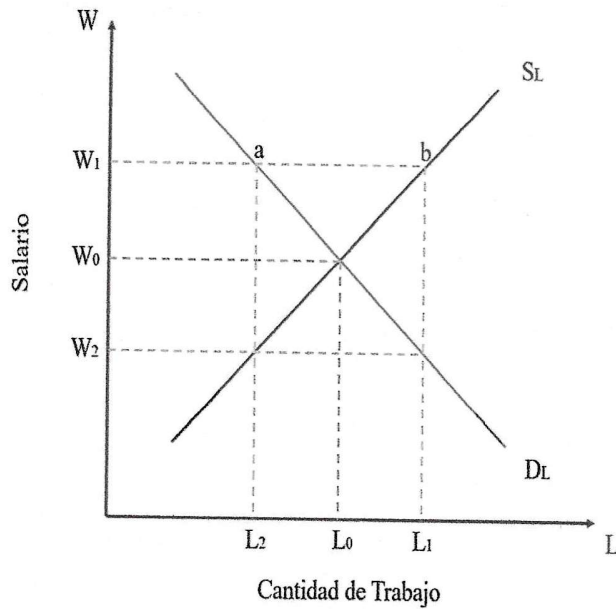
Por otra parte, si nos preguntamos qué sucede si los trabajadores reciben una cantidad menor a la productividad marginal, y el empleador se ve forjado a aumentar el salario en caso de una unidad adicional. Este caso puede estudiarse bajo el contexto de monopsonio, en el cual durante el proceso de maximizar beneficios el empleador escogerá el nivel de empleo en el cual la producción marginal de un trabajador extra es igual al costo marginal de un trabajador extra. La representación básica de estos modelos se observa en las gráficas 7a y 7b.

Otra alternativa de observar los efectos que tiene el salario mínimo en el mercado laboral, son los modelos de eficiencia salarial, los cuales pueden ayudarnos con las siguientes interrogantes: ¿Qué tan elevados deben ser los salarios mínimos? ¿Existen efectos diferenciados de salarios mínimos por género? La respuesta sobre cuánto incrementar los salarios mínimos se inclina por incrementos basados en la productividad laboral (Manning, 1997). Una característica de los modelos de eficiencia salarial es que existe el desempleo involuntario, razón por la cual el mercado no se vacía, y en este caso, existe la posibilidad de que incrementos en el salario mínimo coincidan con un impacto positivo en el empleo.

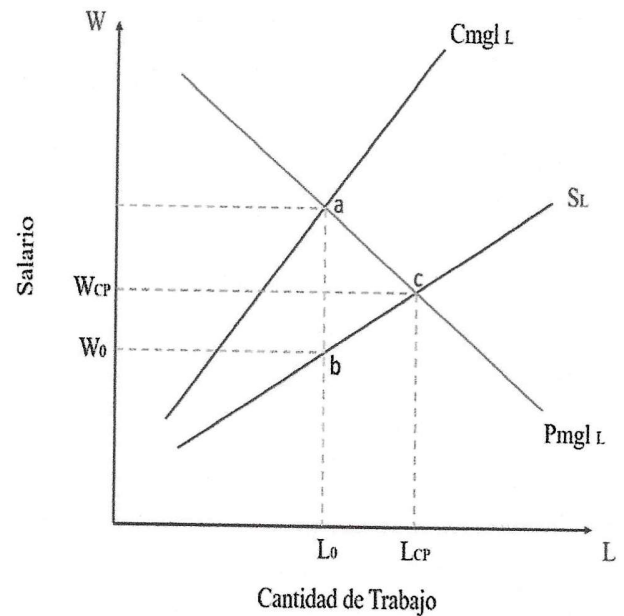
La idea central de los modelos de eficiencia salarial es que en la demanda laboral se puede estimular la productividad, sin embargo, también depende de la clase de trabajadores, la cual puede corresponder tanto a calificados o no calificados como a hombres y mujeres.

Gráficas del modelo competitivo y monopsonio

7 a) Competencia perfecta



7 b) Monopsonio



Fuente: Elaboración propia con base Dolado *et al.*, (1998)

6.1 Modelos Walrasianos, ¿Qué otros efectos tienen el salario mínimo?

Una vía para evaluar otros efectos del salario mínimo, como su influencia en la estructura y distribución de los ingresos, consiste en recurrir a una extensión de los modelos neoclásicos conocidos como modelos walrasianos. Estos modelos permiten incorporar la variable del capital humano y analizar si este tiene un efecto de "derrame" o "*spillover*", tal como se suele encontrar en la literatura especializada (Rosen, 1986). Además es posible detectar si la distribución salarial sufre de algún aplanamiento o contracción, ocasionando que el mercado pierda o gane flexibilidad y que los trabajadores a su vez mejoren o no, cierto nivel de poder de negociación laboral (Neumark, Schweitzer, y Wascher, 2004; Chen y Teulings, 2021, Dube; 2019; Neumark y Shirley, 2022).

Si el salario mínimo se encuentra por encima del salario medio, entonces la capacidad de flexibilizar el mercado entre la oferta y demanda laboral no existiría, los modelos que intentan medir la tensión salarial en relación con otras variables tienden a ser complejos, sin embargo, diversos autores como Rosen (1974) lo han modelado con técnicas y teoría de precios hedónicos (el salario mínimo como precio del estándar mínimo de calidad laboral).

Por otro lado, más recientemente algunos autores han utilizado modelos de asignación de equilibrios considerando trabajadores con trabajos heterogéneos, capturando la heterogeneidad con un índice único, digamos, el capital humano del trabajador h y la complejidad del trabajo z (Sattinger, 1975; Mortensen, 1999; Gabaix y Landier, 2008; Moscarini y Postel-Vinay, 2017; Chen y Teulings, 2021).

A continuación, —se toma el modelo de Chen y Teulings (2021), con algunas aportaciones de Teulings (1995, 2005, 2021) que explica cómo modificaciones al salario mínimo alteran la tensión salarial.

Uno de los supuestos que destaca en estos modelos son el de rendimientos constantes a escala (RCE). Sea $x(h, z)$ el logaritmo de la productividad de un trabajador con capital humano h en un puesto de complejidad z ; $x(h, z)$, suponiendo que esta última función es dos veces diferenciable en ambos argumentos.

Cuando los empleados son calificados, más educados, y generalmente con un salario promedio mayor al mínimo, podemos decir que su distribución contiene mayor capital humano, por lo tanto sus trabajos tendrán una ventaja absoluta en comparación a aquellos que ganan salarios mínimos (por lo general trabajadores no calificados), esto implica que $x_h(h, z) > 0$ a mayor capital humano mayor producción de insumos, al mismo tiempo existe una ventaja comparativa $x_z(h, z) > 0$, relativamente mayor producción adicional en trabajos más complejos. En este caso

las distribuciones de oferta y demanda son doblemente diferenciables y se pueden ignorar otros factores de producción, permitiendo vaciar los mercados.

Considerando lo anterior, podemos argumentar que la función logarítmica del salario de equilibrio $w(h)$ es diferenciable y estrictamente creciente, $w'(h) > 0$ (ventaja absoluta), mientras que la asignación de equilibrio de trabajadores $z(h)$ también cumple con estas características, $z'(h) > 0$ (ventaja comparativa).

Dada competencia perfecta y la clasificación de trabajos como único factor, los salarios representan el valor total de la producción y los beneficios son cero. Por lo tanto se cumple el problema dual de optimización. Dados RCE el minimizar el costo de una cantidad dada es equivalente a minimizar el costo por unidad producida. Por consiguiente, sea $h(z)$ el trabajador contratado por un empleador que demanda un trabajo calificado (para un trabajo complejo) z ; esta función es por lo tanto la inversa de $z(h)$, la cual existe dado que $z'(h) > 0$. El empleador elige el nivel óptimo de capital humano $h(z)$ para minimizar el costo por unidad de producción.

$$h(z) = \arg \min_h [e^{w(h)-x(h,z)}], \quad 2)$$

$$w'(h) = x_h[h, z(h)] \quad 3)$$

Donde la ecuación 3) es la condición de primer orden (CPO) proveniente del programa de la primera línea, adicionalmente al sustituir z por $z(h)$, llegamos a $h[z(h)] = h$. Según Cheng y Teulings (2021) esta es la perspectiva fundamental en esta clase de modelos, ya que si mantenemos constante el nivel de capital humano h , la pendiente del salario $w'(h)$ es una función creciente de la complejidad del trabajo $z(h)$ que mantiene en equilibrio a un trabajador calificado o considerado con capital humano (un resultado Minceriano de retornos al capital humano).

Al hacer una parametrización del modelo, es relativamente simple mostrar el impacto de un salario mínimo: el capital humano y los puestos de trabajo se distribuyen uniformemente en el intervalo unitario, $h \in [0,1]$ y $z \in [0,1]$, además la función de productividad satisface:

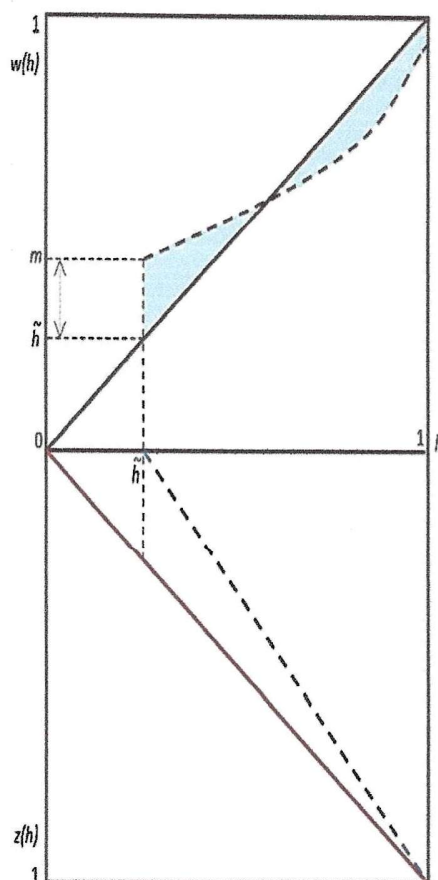
$$x(h, z) = -\frac{1}{\gamma} e^{\gamma(z-h)} \quad 4)$$

con $\gamma > 0$; se verifica que esta especificación también cumple con la restricción de ventaja absoluta y comparativa discutida previamente. Considerando la CPO de la ecuación 1):

$$w'(h) = e^{\gamma[z(h)-h]} \quad 5)$$

El equilibrio de mercado en esta economía es $z(h) = h$. En la siguiente gráfica podemos ver la representación.

Gráfica 8) Asignación de equilibrio $z(h)$ y salarios $w(h)$



En la gráfica 8) el panel inferior muestra la asignación $z(h)$ trabajador con distintos trabajos y el panel superior la función salarial $w(h)$. Todas las clases de trabajo y trabajadores son empleadas, en donde el trabajador con menor capital humano tiene asignado el trabajo más simple $z(0) = 0$ y viceversa, el que tiene mayor capital humano tiene el trabajo más complejo $z(1) = 1$. Por lo tanto, $w'(h)=1$. Elegimos el numerario del modelo tal que $w(0) = 0$ y por consiguiente $w(h) = h$.

Tendremos que considerar el efecto del logaritmo del salario mínimo m ; dado que $w(0) = 0, m > 0$ para que este mínimo sea vinculante (binding). El salario mínimo provoca que los trabajadores menos calificados pierdan su trabajo. Sea $\tilde{h}$ el trabajador con menor capital humano que permanece empleado. Dado que h se distribuye uniformemente en el intervalo unitario, $\tilde{h}$ es el efecto de desempleo del salario mínimo como fracción del empleo total. $\tilde{h}$ mide el efecto de truncamiento de un salario mínimo en la distribución salarial: la dispersión del salario se ve afectada ya que los trabajadores con menos capital humano pierden su trabajo. En el caso que aquí se abordará, es posible capturar la variabilidad que presentan los salarios mínimos por ocupación, ya que según distintos oficios, pueden requerir distintas habilidades o diferente grado de formación o capacitación técnica. Desde el punto de vista de los mercados laborales, se puede argumentar que la alteración del salario mínimo, y sea el general o el profesional modifica la flexibilidad laboral, o la capacidad de adaptación de la demanda laboral.

Sean $\tilde{w}(h)$ y $\tilde{z}(h)$ la función salarial y la asignación de equilibrio para este salario mínimo, también ilustradas en la gráfica anterior. Dado que todos los trabajos deben realizarse y dado que $\tilde{z}'(h) > 0$, la asignación de equilibrio $\tilde{z}(h)$ comienza en $\tilde{z}(\tilde{h}) = 0$ y termina en $\tilde{z}(1) = 1$.

Es posible demostrar que la clasificación completa de trabajadores que permanecen empleados (es decir, $h \in [\tilde{h}, 1]$) tienen trabajos menos complejos después de la introducción del salario mínimo, $\tilde{z}(h) \leq z(h)$, donde la igualdad se cumple solo para el tipo más alto, $h = 1$. En palabras más simples, un salario mínimo conduce a que los trabajadores menos calificados ($h < \tilde{h}$) pierdan su trabajo, otros empleados realicen trabajos menos complejos y solo aquel con el capital humano más alto permanece haciendo el trabajo más complejo.

Como $\tilde{w}(h)$ es diferenciable y creciente, el salario del trabajador menos calificado que permanece empleado es igual al salario mínimo:

$$\tilde{w}(\tilde{h}) = m \quad 6)$$

La ecuación 5), nos muestra que la disminución en la complejidad del trabajo para todos los trabajadores (excepto para $h = 1$) implica que la pendiente de la función salarial decrezca $\tilde{w}'(\tilde{h}) \leq w'(h) = 1$, donde la igualdad se cumple solo para $h = 1$. Este aplanamiento es más fuerte para el trabajador menos calificado que permanece empleado, $\tilde{h}$. Disminuye gradualmente para niveles más altos de capital humano. En el soporte superior de la distribución del capital humano, la función salarial antes y después de la introducción del salario mínimo son paralelas. Dado que el ejemplo de Chen y Teulings está construido de tal manera que $w(h)$ es lineal (y por lo tanto $w''(h) = 0$) en ausencia de un salario mínimo, $\tilde{w}''(h) > 0$ con un mínimo. Con lo anterior se establece la pendiente de $\tilde{w}(h)$, pero no su nivel (el cual se deriva de un argumento walrasiano, Teulings [2005]).

Ahora al tener en cuenta un cambio marginal del salario mínimo, que obliga a los trabajadores con $h < \tilde{h}$ a perder su empleo, y al considerar el argumento del modelo competitivo

en el que el salario es igual al producto marginal, la pérdida de producción agregada deberá igualar a la pérdida del valor de los salarios de aquellos que perdieron su empleo. Así mismo la suma de los salarios de los trabajadores que permanecen empleados deberá ser igual antes y después de introducir el salario mínimo:

$$\int_{\tilde{h}}^1 e^{\tilde{w}(h)} - e^{w(h)} dh = 0 \quad 7)$$

Dado que la función salarial se aplana, la ecuación (3) implica que los salarios de abajo suban, mientras que los de arriba bajen. En la realidad y por lo general el salario promedio se encuentra muy por encima del salario mínimo, así que un incremento en este último provocaría instantáneamente caídas del salario medio. Este efecto es conocido como compresión o tensión salarial. Para fines del presente artículo se puede considerar como un indicador de flexibilidad laboral.

En función de lo que se ha establecido las dos áreas sombreadas en la gráfica anterior entre las funciones $\tilde{w}(h)$ y $w(h)$ deben tener la misma área, lo que implica:

$$\int_{\tilde{h}}^1 \tilde{w}(h) - w(h) dh = 0 \quad 8)$$

Utilizando la ecuación 3) se puede calcular el cambio total en el valor agregado entre el trabajo y otros factores de producción debido a los cambios en el salario mínimo.

Por otra parte, la ecuación 2) muestra que el efecto de tensión es proporcional a γ . Cuando $\gamma = 0$, los retornos de capital humano son independientes a la asignación de trabajadores y trabajos $z(h)$, en este caso no existe tal efecto.

Para $\gamma > 0$, la introducción de un salario mínimo tendría tres efectos:

1. Truncamiento: los trabajadores con menos capital humano, $h < \tilde{h}$, pierden su trabajo;
2. Tensión: entre más bajo sea h los retornos de capital humano $w'(h)$ caen para todos los

niveles, con la excepción de los más calificados, de tal forma que $w''(h)$ aumenta:

3. La suma de los salarios de aquellos trabajadores que conservan su empleo se mantiene constante, mientras que los trabajadores con h ligeramente por encima del umbral de desempleo $\tilde{h}$ ganan con la introducción de un salario mínimo, y los que están en la parte superior de la distribución de capital humano pierden. Cabe señalar que el efecto de tensión es debido al truncamiento, y una vez que se introduce un salario mínimo los trabajadores tomarán trabajos menos complejos.

VII DATOS Y DESCRIPTIVOS

La información utilizada proviene de dos fuentes principales. Primero, se consideran el salario mínimo general y profesional establecido por la Conasami. Posteriormente, se obtienen datos relativos al salario mínimo general, el salario promedio y el salario mediano a partir de la ENOE, considerando el tercer trimestre de cada año durante el periodo 2005-2023. Además, la encuesta proporciona información valiosa sobre diversas características relacionadas con la formación del trabajador, como su edad, nivel educativo, cantidad de horas trabajadas, entre otros aspectos.

Para asegurar la coherencia de la información entre ambas bases de datos, es fundamental que las ocupaciones registradas en la ENOE y las ocupaciones publicadas por la Conasami se mantengan en una misma clasificación durante todo el período analizado. El encargado de llevar a cabo esta clasificación es el Instituto Nacional de Estadística de Geografía e Informática (INEGI).

La clasificación de ocupaciones utilizada en la ENOE ha evolucionado a lo largo del tiempo. Entre los años 2005 y 2011, se empleó la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO). Sin embargo, con el objetivo de contar con información más estandarizada y facilitar comparaciones a nivel internacional, se tomó la decisión de migrar hacia el Sistema Nacional de

Clasificación de Ocupaciones (SINCO), el cual continúa siendo utilizado en la encuesta. En consecuencia, es imperativo que se realice una homologación de la información de la CMO al SINCO para garantizar que las ocupaciones sean consistentes en ambas bases de datos. De lo contrario, las discrepancias en las ocupaciones podrían conducir a la presentación de datos incorrectos.

El INEGI y la Conasami han mantenido registros del salario mínimo profesional desde 1966. A lo largo de este periodo, se han clasificado un total de 94 ocupaciones, una cifra que ha ido variando a la par de las transformaciones del mercado laboral. Algunas de estas ocupaciones desaparecieron con el tiempo, mientras que otras experimentaron modificaciones en sus características.

En los años más recientes, la Conasami ha establecido el salario mínimo profesional para más de 50 ocupaciones, lo que ha permitido un seguimiento constante de estas cifras desde 2005 hasta 2022. En la actualidad, la comisión determina el salario mínimo para un total de 61 ocupaciones, reflejando así su compromiso en la regulación de los salarios en diversas ramas de actividad económica.

De todas las ocupaciones registradas, se llevó a cabo un proceso de homologación que resultó en la compatibilidad de un total de 29 ocupaciones, utilizando la información publicada en el portal del INEGI acerca de la correspondencia entre la CMO y el SINCO en el contexto de la ENOE. Estas ocupaciones homologadas permiten un seguimiento continuo y consistente de datos desde el periodo 2005 hasta 2023. A continuación, se presenta una tabla detallada con estas ocupaciones:

Cuadro 3) Ocupaciones homologadas bajo CMO-SINCO

No. Oficio	Ocupación	No. Oficio	Ocupación
1	Albañil	33	Maquinaria_madera
4	Cajero	34	Mecanico_autos
5	Cantinerero	36	Peinador
6	Carpintero_muebles	37	Pintor_autos
7	Cocinero	38	Pintor_casas
8	Costurero_colchones	39	Planchador
9	Mosaicos_Construcción	40	Plomero
10	Yesero	42	Recamarero
20	Electricista_instalaciones	44	Reparador_electrodomesticos
21	electricista_autos	49	Soldador_soplete
23	Góndola (inventarios)	51	Tapicero_autos
24	Bodeguero	53	Trabajador_social
28	Herrero	54	Vaquero
31	Granjero	57	Zapatero
32	Maquinaria_agrícola		

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE

Cuadro 4) Descriptivos ENOE

No. Oficio	Ocupación	Salario medio	Salario mínimo	Escolaridad	Edad	Índice de Kaitz
1	albañil	5638	2657	7	43	44
4	cajero	3823	2526	12	31	63
5	cantinerero	4201	2688	10	31	60
6	carpintero_muebles	6451	2526	8	39	38
7	cocinero	4111	2527	9	39	58
8	costurero_colchones	3455	2525	9	37	70
9	mosaicos_piso	6415	2527	8	38	38
10	yesero	6115	2520	8	39	39
20	electricista_instalaciones	5518	2526	10	41	44
21	electricista_autos	5353	2518	10	41	45
23	gondola (inventarios)	2535	2519	10	32	94
24	bodeguero	4690	2541	11	34	52
28	herrero	5211	2533	9	42	46

31	granjero	789	2519	5	47	305
32	maquinaria_agricola	4673	2528	7	41	51
33	maquina_madera	4338	2535	11	38	56
34	mecanico_autos	5252	2653	10	41	48
36	peinador	3667	2697	11	31	70
37	pintor_autos	5154	2643	9	42	49
38	pintor_casas	4662	2528	9	40	52
39	planchador	3080	2523	9	41	79
40	plomero	4890	2694	9	44	52
42	recamarero	3787	2521	9	38	63
44	reparador_electrodomesticos	4623	2637	11	37	55
49	soldador_soplete	6232	2637	9	39	40
51	tapicero_autos	4604	2641	9	43	54
53	trabajador_social	6231	2523	17	40	40
54	vaquero	5695	2527	9	43	42
57	zapatero	3763	2514	7	41	63
29	Promedio	4654	2567	9	39	62

Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE 2005-2023. Salarios mensuales. Promedios del periodo.

En el grupo de 29 ocupaciones seleccionadas y homologadas entre la ENOE y la Conasami, considerando la CMO y el SINCO, se observa que la tasa de participación laboral presenta una marcada disparidad de género: 78% de los puestos son ocupados por hombres y solo un 22% por mujeres. Este fenómeno refleja cómo las mujeres suelen estar subrepresentadas en ciertos sectores, especialmente en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas como albañiles, electricistas, mecánicos y soldadores, donde casi la totalidad de los trabajadores son hombres. Por otro lado, las mujeres están sobrerrepresentadas en ocupaciones como cocineras, cajeras, camareras, planchadoras y peinadoras, donde se concentran gran parte de ellas. Esta segmentación ocupacional responde a patrones de género que limitan el acceso de las mujeres a trabajos mejor remunerados y de mayor estabilidad económica, reproduciendo desigualdades en el mercado laboral.

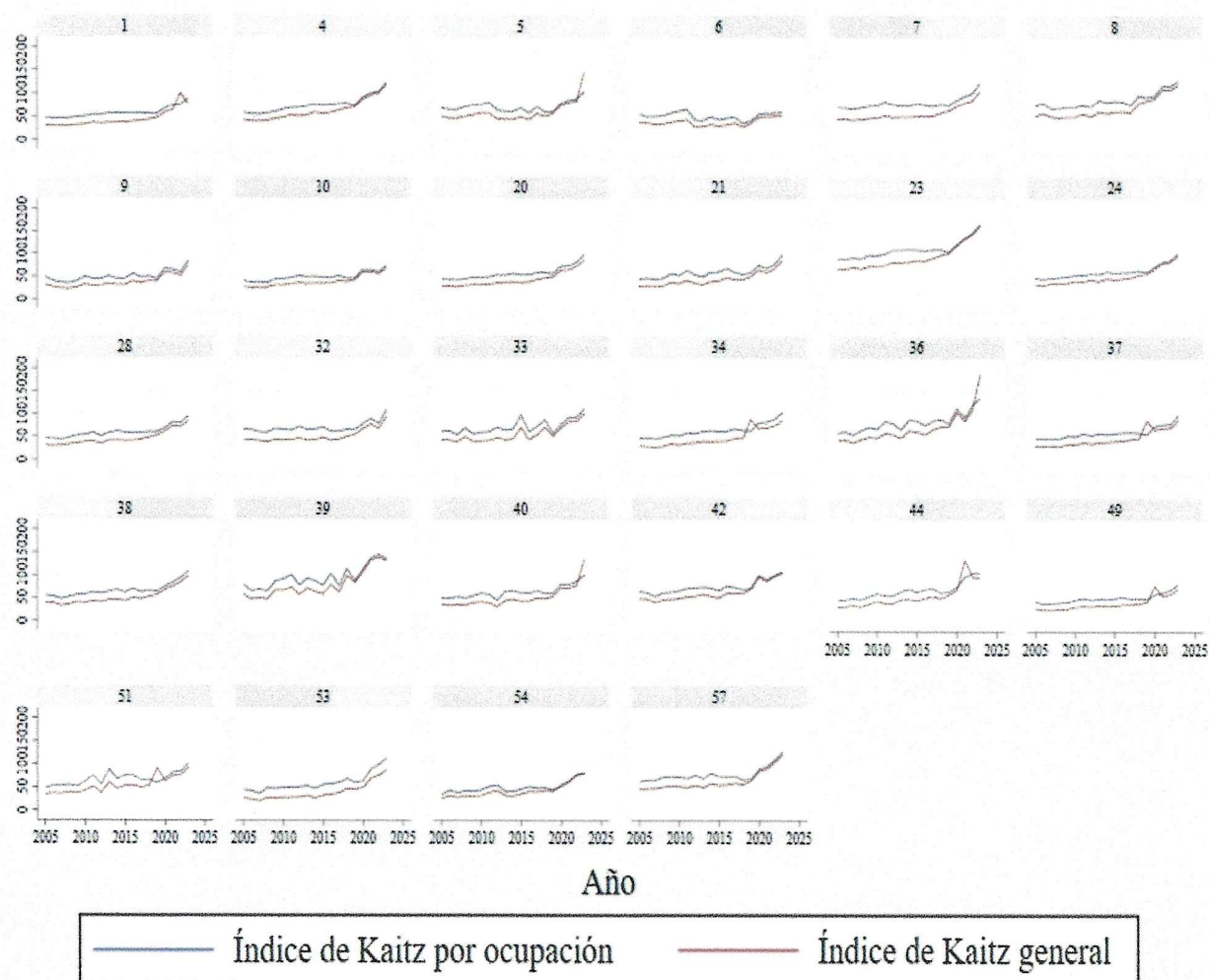
En el Cuadro 4, se presentan los promedios en general correspondientes al período 2005-2023, de las variables clave utilizadas en el modelo empírico posteriormente expuesto. A pesar de que el IK arroja un promedio de 62, en línea con las recomendaciones de la OIT, se destacan algunas profesiones que muestran IK relativamente bajos o elevados. Un valor bajo del IK indica que el salario mínimo general está considerablemente por debajo del salario medio, mientras que un valor alto sugiere lo contrario. Cuando el IK es muy alto el mercado laboral tiende a ser más rígido, es decir, se pierde flexibilidad laboral. Un hallazgo particularmente llamativo es la ocupación de granjero, que presenta un IK extremadamente alto, 305. Esto podría deberse a dos razones. En primer lugar, la encuesta puede no reflejar con precisión los ingresos de los granjeros, ya que en muchas ocasiones estos reciben su remuneración al finalizar una jornada temporal o en forma de bienes en lugar de dinero en efectivo, situación que viola sus derechos constitucionales. En segundo lugar, el salario mostrado en la ENOE podría ser tan bajo que incluso el salario mínimo sea mayor que el salario medio en esta profesión. Lo anterior puede significar que existe la posibilidad de que en esta profesión se produzca explotación laboral.

Por otro lado, el salario medio se sitúa en un nivel relativamente modesto, con un promedio diario de alrededor de \$160 pesos, mientras que el salario mínimo registra un promedio aproximado de \$86 pesos. Es importante destacar que estas medias reflejan la falta de cambios significativos en los aumentos al salario mínimo durante un período de más de dos décadas. Con respecto a la edad y al nivel de escolaridad del conjunto de trabajadores, resulta en aproximadamente 39 años con 9 de escolaridad.

En las gráficas 9, se destaca que el IK muestra un incremento significativo solo en los últimos años. Esto es consistente con lo que se observó previamente en la gráfica 4, y confirma la

existencia de un cambio en la política salarial que se implementó en 2019. Bajo esta nueva política, se lleva a cabo un aumento del salario mínimo nominal, anual, que supera el 20%.

Gráficas 9) Índices de Kaitz por ocupación. Salario mínimo profesional vs. general.



Gráficas por ocupación

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE y Consami. Por escala se omite la ocupación de granjero.

Al analizar el comportamiento del salario mínimo profesional, se observa que la ocupación de granjero emerge como una excepción en el IK, presentando consistentemente uno de los salarios más bajos a lo largo del período. Aunque la brecha entre el salario mínimo profesional y la mediana salarial ha disminuido, los salarios mínimos profesionales no han crecido de manera significativa. Esto sugiere que muchas ocupaciones no están siendo remuneradas de acuerdo con lo estipulado por la LFT y la Conasami, como se observa en la ENOE.

Además, el salario mínimo profesional se ha ido acercando al salario mínimo general, lo que puede reflejar desigualdades en la valoración del trabajo técnico y especializado. Este fenómeno no solo reduce el poder de negociación de los trabajadores en general, sino que afecta de manera particular a las mujeres, quienes suelen estar subrepresentadas en ocupaciones con mejores salarios mínimos profesionales y concentradas en sectores con menores salarios, aun cuando cuenten con preparación técnica o habilidades especializadas.

Este patrón revela una desventaja estructural para las trabajadoras, ya que enfrentan mayores barreras para acceder a trabajos donde la brecha entre el salario mínimo profesional y la mediana salarial podría ser más favorable. Así, es fundamental contar con evidencia empírica que permita analizar cómo la segmentación de género en el mercado laboral afecta la remuneración y limita las oportunidades de acceso a salarios más justos para mujeres y hombres por igual.

VIII MODELO EMPÍRICO

A partir de una amplia gama de estudios empíricos, como los de Lordan y Neumark (2018), Lass y Wooden (2019), Neumark (2023), Adam, Garas, Katsaiti y Lapatinas (2023), y otros, y empleando datos de la ENOE correspondientes al tercer trimestre³ entre 2005 y 2023, además de

³ Se decide utilizar el tercer trimestre de la ENOE para minimizar problemas de estacionalidad y evitar modelos econométricos más complejos, que podrían complicar las estimaciones en lugar de mejorar su precisión.

una homogeneización de diversas ocupaciones, es posible construir una estructura de datos en panel. En esta estructura, cada ocupación se trata como una sección transversal, lo cual permite analizar los efectos de los salarios mínimos generales y profesionales en el mercado laboral. A partir de esta base, se plantea el siguiente modelo empírico:

$$y_{it} = \beta_0 + \sum_{j=2}^k \beta_j X_{jit} + \gamma_{it} + \varepsilon_{it} \quad 12)$$

Donde:

- y_{it} es la variable independiente
- i son las unidades de observación
- t es el periodo temporal
- j son las variables explicativas observadas
- γ son los efectos fijos
- ε es el término de error

Una vez construido el IK, es posible derivar una descomposición logarítmica. Esto nos posibilita examinar de una manera más simple algunos efectos, por ejemplo, la reacción que tiene el salario medio ante incrementos en el salario mínimo, lo cual consecutivamente permite analizar cambios en la distribución salarial, y posteriormente determinar el comportamiento de la flexibilidad en el mercado laboral. Con base en lo anterior se plantea la identificación estratégica del modelo. Por lo tanto:

$$IK_j = \frac{mw_j}{\bar{m}_j} \quad 13)$$

Al transformar en logaritmos $LnIK_j = Ln mw_j - Ln \bar{m}_j$

En este análisis, evaluaremos cómo cambia la tensión salarial mediante el IK, de forma simplificada, observando la diferencia entre el logaritmo del salario mínimo general y el salario promedio.

De manera similar, analizaremos esta relación en el contexto del salario mínimo profesional, ya que este es el aspecto de mayor interés empírico. Incrementos significativos en el salario ocupacional pueden influir directamente en la tensión del mercado laboral, afectando en distintas magnitudes según la ocupación y el contexto salarial.

$$\text{Y análogamente } Ln\bar{IK}_j = Ln\bar{mw}_j - Ln\bar{m}_j = \Delta\bar{IK}_j$$

Donde $Ln\bar{IK}_j$ es el logaritmo natural del índice de Kaitz por ocupación, $Ln\bar{mw}_j$ y $Ln\bar{m}_j$ son el logaritmo natural del salario mínimo general y el salario mínimo por ocupación respectivamente y $\bar{m}_j$ es el salario medio profesional. Por lo tanto, podemos hacer la siguiente comparación:

$$IK_j = \frac{mw_j}{\bar{m}_j} \text{ vs } \bar{IK}_j = \frac{\bar{mw}_j}{\bar{m}_j} \quad 14)$$

Con base en lo anterior podemos llegar al siguiente planteamiento:

$$Ln\bar{m}_j = \beta_0 + \beta_1\bar{mw}_j + \beta_2\Delta\bar{IK}_j \quad 15)$$

Donde $\bar{mw}_j$ puede ser fácilmente sustituido por $\bar{m}_j$, por lo tanto:

$$Ln\bar{m}_j = \beta_0 + \beta_1\bar{m}_j + \beta_2\Delta\bar{IK}_j \quad 16)$$

Las ecuaciones 14, 15 y 16 nos ayudan a plantear y especificar el modelo econométrico. Donde además de comparar los salarios se añade la variable binaria de género.

7.1 Especificación del modelo econométrico

A continuación, se presenta la especificación del modelo econométrico:

$$\begin{aligned} \ln \bar{m}_{jt} = & \beta_0 + \beta_1 \bar{m}w_{jt} + \beta_2 educ_{jt} + \beta_3 edad_{jt} + \beta_4 edad^2_{jt} + \beta_5 horasO_{jt} \\ & + \beta_6 género_{jt} + \beta_7 \Delta IK_{jt} + \beta_8 ecivil_{jt} + \beta_9 ssocial_{jt} + \gamma_{jt} + \sigma_{jt} + \varepsilon_{jt} \end{aligned} \quad 17)$$

Donde además de considerar la ecuación 15 se añaden los otros controles como educación, edad, edad cuadrática, la diferencia del IK, efectos fijos, variables binarias como estado civil, seguridad social y el error. Además, para tratar problemas de endogeneidad entre los salarios se agrega en las variables independientes la varianza de los salarios.

La especificación de este modelo nos permite captar la reacción que puede tener el salario medio ante cambios en el salario mínimo profesional. Se espera que esta reacción sea mayor en comparación con el salario mínimo general, sin embargo, la baja tasa de crecimiento real de los salarios profesionales provoca que esa reacción sea menor.

En cuanto a la desigualdad de género, el comportamiento histórico del salario mínimo profesional declarado en la ENOE sugiere que, ante aumentos en este salario, los principales beneficiados seguirían siendo los hombres. Esto refuerza la persistencia de desigualdades de género, incluso cuando la Conasami regula el salario mínimo profesional. La estructura del mercado laboral y la concentración de mujeres en sectores menos valorados económicamente limitan el impacto positivo de los incrementos salariales en la equidad de género. Como resultado, los ajustes en el salario mínimo profesional no necesariamente corrigen estas brechas y, en algunos casos, pueden profundizar las inequidades existentes.

IX RESULTADOS

Cuadro 5) Modelos empíricos generales

MODELOS	M1	M2	M3	M4	M5	M6
VARIABLES	lsmed	lsmed	lsmed	lsmed	lsmed	lsmed
lsminp	0.455*** (20.98)	0.660*** (32.83)	0.623*** (29.22)	0.626*** (29.51)	0.627*** (29.29)	0.641*** (19.28)
esc_promedio	0.0428*** (4.01)	0.0106 (1.25)	0.0108 (1.31)	0.00902 (1.09)	0.00899 (1.09)	0.0139 (0.92)
eda_prom	0.0147 (0.62)	-0.0299 (-1.62)	-0.0289 (-1.60)	-0.0197 (-1.08)	-0.0199 (-1.09)	-0.00309 (-0.07)
edad_cuadrada	-0.000263 (-0.92)	0.000288 (1.29)	0.000270 (1.23)	0.000134 (0.60)	0.000136 (0.61)	-0.0000861 (-0.16)
hrsocup	0.000498 (1.78)	0.000114 (0.52)	0.0000914 (0.43)	0.0000811 (0.38)	0.0000796 (0.37)	0.0000424 (0.19)
dko		-0.0000963*** (-18.58)	-0.0000907*** (-17.34)	-0.0000875*** (-16.43)	-0.0000875*** (-16.42)	-0.0000964*** (-8.94)
desv			0.0000108*** (4.55)	0.0000112*** (4.73)	0.0000112*** (4.73)	0.0000111** (2.86)
num_pert_sind				-0.0000189** (-2.81)	-0.0000190** (-2.82)	-0.0000212 (-1.51)
e_con					0.000425 (0.23)	0.000610 (0.33)
imssissste						-0.00389 (-1.48)
_cons	4.143*** (8.79)	3.506*** (9.56)	3.754*** (10.31)	3.628*** (9.95)	3.627*** (9.94)	3.145*** (4.18)
N	551	551	551	551	551	551

t statistics in parentheses

="* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001"

Fuente: Estimaciones propias.

Donde l es logaritmo, smed es salario medio, smin es salario profesional, esc_promedio escolaridad promedio, eda edad, hrsocup horas ocupadas, dko brecha de salarios, pert sind sindicalizado, e_con estado civil, imssissste seguro social. Modelos corregidos por robustez.

Cuadro 6) Modelos empíricos para hombres

MODELOS	M7	M8	M9	M10	M11	M12
VARIABLES	lsmed	lsmed	lsmed	lsmed	lsmed	lsmed
lsminp	0.523*** (19.68)	0.677*** (29.95)	0.643*** (27.32)	0.644*** (27.56)	0.648*** (27.57)	0.647*** (19.49)
esc_promedio	0.0127 (0.97)	-0.00538 (-0.53)	-0.00601 (-0.61)	-0.00634 (-0.64)	-0.00662 (-0.67)	0.00774 (0.48)
eda_prom	-0.0401 (-1.41)	-0.0735*** (-3.33)	-0.0742*** (-3.43)	-0.0589** (-2.65)	-0.0609** (-2.74)	-0.0356 (-0.86)
edad_cuadrada	0.000341 (1.01)	0.000796** (3.02)	0.000796** (3.09)	0.000582* (2.17)	0.000601* (2.24)	0.000290 (0.62)
hrsocup	0.000575 (1.84)	0.000214 (0.88)	0.000189 (0.80)	0.000211 (0.90)	0.000200 (0.85)	0.000158 (0.78)
dko		-0.0000931*** (-16.30)	-0.0000874*** (-15.21)	-0.0000838*** (-14.31)	-0.0000841*** (-14.37)	-0.0000945*** (-8.53)
desv			0.0000104*** (4.30)	0.0000109*** (4.53)	0.0000110*** (4.56)	0.0000108** (3.00)
num_pert_sind				-0.0000226** (-2.65)	-0.0000243** (-2.83)	-0.0000275* (-2.50)
e_con					0.00305 (1.52)	0.00314 (1.37)
imssissste						-0.00543 (-1.71)
_cons	5.123*** (8.89)	4.455*** (9.96)	4.733*** (10.70)	4.493*** (10.02)	4.498*** (10.05)	3.849*** (5.45)
N	427	427	427	427	427	427
t statistics in parentheses						
*** p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05						

Fuente: Estimaciones propias

Donde l es logaritmo, smed es salario medio, smin es salario profesional, esc_promedio escolaridad promedio, eda edad, hrsocup horas ocupadas, dko brecha de salarios, pert_sind sindicalizado, e_con estado civil, imssissste seguro social. Modelos corregidos por robustez en los errores estándar.

Cuadro 7) Modelos empíricos para mujeres

MODELOS	M13	M14	M15	M16	M17	M18
VARIABLES	lsmed	lsmed	lsmed	lsmed	lsmed	lsmed
lsminp	0.297*** (8.30)	0.597*** (10.31)	0.492*** (7.33)	0.483*** (7.27)	0.488*** (7.35)	0.729*** (6.07)
esc_promedio	0.104*** (5.53)	0.0516** (2.81)	0.0616*** (3.41)	0.0640*** (3.57)	0.0622*** (3.47)	-0.00172 (-0.14)
eda_prom	0.0996 (1.85)	0.0417 (0.88)	0.0402 (0.88)	0.0176 (0.38)	0.00854 (0.18)	0.0109 (0.28)
edad_cuadrada	-0.00121 (-1.73)	-0.000604 (-0.99)	-0.000558 (-0.95)	-0.000252 (-0.42)	-0.000125 (-0.20)	-0.000201 (-0.41)
hrsocup	-0.00115 (-1.96)	-0.000798 (-1.57)	-0.000802 (-1.63)	-0.000733 (-1.51)	-0.000673 (-1.38)	-0.000165 (-0.20)
dko		-0.0000882*** (-6.10)	-0.0000765*** (-5.26)	-0.0000798*** (-5.51)	-0.0000813*** (-5.61)	-0.000139*** (-3.84)
desv			0.0000310** (2.83)	0.0000316** (2.91)	0.0000289* (2.63)	0.0000196 (1.08)
num_pert_sind				0.0000232 (1.84)	0.0000223 (1.78)	-0.0000114*** (-4.76)
e_con					-0.00569 (-1.26)	-0.0112* (-2.20)
imsssisste						-0.00201 (-0.35)
_cons	2.819** (2.72)	2.139* (2.39)	2.759** (3.09)	3.168*** (3.48)	3.340*** (3.64)	2.138** (2.92)
N	124	124	124	124	124	124

t statistics in parentheses

*** p<0.05 ** p<0.01 * p<0.001"

Fuente: Estimaciones propias

Donde l es logaritmo, smed es salario medio, smin es salario profesional, esc_promedio escolaridad promedio, eda edad, hrsocup horas ocupadas, dko brecha de salarios, pert_sind sindicalizado, e_con estado civil, imsssisste seguro social. Modelos corregidos por robustez en los errores estándar.

El análisis de los resultados, basado en más de 30 modelos econométricos, explora la relación entre el salario mínimo profesional, el salario mínimo general y el salario medio en diversas ocupaciones, integrando factores clave como el capital humano, el sindicalismo, el estado civil y el acceso a la seguridad social. Los resultados reflejan dinámicas complejas del mercado laboral mexicano, con implicaciones significativas para la política salarial y la equidad.

En el modelo inicial (M1), se examina la relación básica entre el salario mínimo profesional y el salario medio, incorporando variables de capital humano como edad, escolaridad y horas trabajadas, siguiendo el marco teórico de Mincer (1974). Este modelo muestra una elasticidad inelástica de 0.45, indicando que los cambios en el salario mínimo profesional no se traducen proporcionalmente en ajustes del salario medio. A medida que se incorporan variables adicionales del mercado laboral en modelos posteriores, la elasticidad aumenta a un rango de 0.64 a 0.66, aunque permanece inelástica, lo que evidencia una moderada rigidez laboral. Este comportamiento se mantiene incluso en análisis tipo *"pooled"*, donde el coeficiente es ligeramente mayor, pero consistente.

Una observación destacada es que el salario mínimo profesional ejerce un impacto mayor que el salario mínimo general, pero su crecimiento sigue siendo limitado. Esto sugiere que, desde la perspectiva empresarial, mantener salarios mínimos más bajos, ya sean generales o profesionales, es una estrategia para minimizar costos. Además, los resultados indican que aumentos sustanciales en el salario mínimo profesional generan una función salarial más plana: los salarios bajos tienden a incrementarse, mientras que los superiores a la mediana experimentan ajustes menores o incluso disminuciones. Esto explica por qué el salario mínimo profesional se aproxima al salario mínimo general, desafiando la expectativa de que mayores niveles de capital humano se traduzcan en mejores remuneraciones.

El análisis de género revela una persistente desigualdad salarial. Los hombres ganan entre un 10% y 20% más que las mujeres en las mismas ocupaciones, y esta brecha es aún más pronunciada en sectores como mecánica, electricidad y albañilería, donde la representación femenina es mínima o nula. Incluso en sectores con mayor participación femenina, como el agropecuario, las mujeres enfrentan brechas salariales significativas. Los modelos muestran que el salario medio femenino responde de manera más débil a los cambios en el salario mínimo, reflejando una menor elasticidad (coeficientes inferiores a los de los hombres, que oscilan entre 0.64 y 0.67). Esto refuerza las desigualdades estructurales, ya que las mujeres no solo enfrentan ingresos más bajos, sino que también se benefician menos de los incrementos salariales.

Finalmente, el modelo M18 revela que factores como la seguridad social, el estado civil y la sindicalización pueden mitigar parcialmente las brechas de género. Sin embargo, estas mejoras son limitadas y no eliminan las desigualdades estructurales en las ocupaciones estudiadas, subrayando la necesidad de políticas laborales específicas que aborden tanto las brechas salariales como la rigidez del mercado laboral en México.

X CONCLUSIONES

Este artículo ofrece un análisis detallado de la evolución del salario mínimo profesional en el período 2005-2023, utilizando datos de la ENOE y las disposiciones salariales de la Conasami. Para asegurar la consistencia de la información, se realizó una cuidadosa homologación de ocupaciones y oficios mediante la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO) y el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO). A través del índice de Kaitz, se estudió la relación entre el salario mínimo y el salario promedio, lo que permitió evaluar la rigidez o flexibilidad en el mercado laboral.

El análisis de datos panel y las estimaciones realizadas revelan una respuesta inelástica del salario promedio a las variaciones en el salario mínimo profesional, con elasticidades entre 0.4 y 0.7 en el modelo más básico, que aumentan hasta 0.6 al considerar el capital humano. Esta respuesta es menor en comparación con el salario mínimo general, lo cual evidencia una mayor tensión en la distribución salarial en torno al salario mínimo profesional. Sin embargo, estos incrementos han sido limitados en términos reales, ya que la brecha respecto a la mediana salarial se ha ampliado más en comparación con el salario mínimo general.

El análisis también evidencia disparidades salariales entre diversas profesiones, en las que el salario mínimo profesional no logra igualarse al salario mínimo general en algunos sectores. Esta situación afecta de manera particular a grupos vulnerables de trabajadores, quienes, además de ver sus derechos laborales comprometidos, se enfrentan a riesgos de explotación laboral. Estas condiciones reflejan una falla en la política pública, especialmente para los trabajadores que dependen de su ingreso para el sustento de sus familias y que, en muchos casos, enfrentan carencias y pobreza.

A esto se suma una marcada desigualdad de género. Las mujeres están subrepresentadas en ocupaciones que tienden a ofrecer mejores salarios y beneficios, como los oficios técnicos y el sector agropecuario, donde la presencia femenina es mínima. Además, incluso en ocupaciones compartidas con los hombres, las mujeres ganan entre un 10 % y un 20 % menos. Esta brecha salarial y la menor representación de mujeres en sectores con salarios altos destacan la necesidad urgente de abordar las desigualdades estructurales en el mercado laboral.

Finalmente, es imperativo que el empresariado reconozca que los trabajadores son la base de su desarrollo y crecimiento. Un salario digno no solo es un derecho fundamental, sino una inversión en la estabilidad del mercado laboral. Ignorar este aspecto puede derivar en un entorno

de descontento, conflicto y, eventualmente, en la inestabilidad del mercado laboral, con efectos adversos para la economía en su conjunto.

XI DISCUSIÓN

A pesar de las múltiples teorías que explican el comportamiento salarial —como aquellas relacionadas con la productividad, la búsqueda de empleo, la negociación colectiva, los ciclos económicos y la teoría de juegos— analizar el salario mínimo profesional desde la perspectiva de la flexibilidad laboral permite obtener conclusiones clave que pueden guiar decisiones legislativas más informadas, particularmente en el ámbito de los salarios mínimos profesionales. Estos salarios, que deberían ser una herramienta de estabilidad y equidad, enfrentan una paradoja: lejos de consolidarse como un pilar protector para los trabajadores con competencias especializadas, han ido debilitándose, acercándose cada vez más al salario mínimo general y perdiendo su función diferenciadora en el mercado laboral.

Este debilitamiento afecta desproporcionadamente a un grupo de trabajadores que, a pesar de poseer habilidades y destrezas avanzadas, experimentan condiciones laborales similares a aquellos sin formación técnica, menor experiencia laboral o sin acceso a seguridad social. En este contexto, las mujeres enfrentan una vulnerabilidad añadida, ya que su baja representación en los oficios mejor remunerados y la persistente brecha salarial de género refuerzan una doble inequidad en el acceso y la calidad de las oportunidades laborales. Ocupaciones como la de mecánico, albañil o electricista, donde predominan salarios relativamente más altos, muestran una mínima o nula representación femenina, mientras que las mujeres suelen concentrarse en sectores con menor remuneración, reforzando las barreras estructurales que obstaculizan su desarrollo económico.

Aunque el período de estudio es limitado, se vislumbran momentos históricos en los que las condiciones laborales fueron menos desfavorables para este segmento de trabajadores. Sin

embargo, la evidencia revela una creciente necesidad de fortalecer el salario mínimo profesional de manera oportuna y eficaz para cerrar las brechas salariales, tanto en términos de ocupación como de género. La continua precarización de estos salarios no solo erosiona el bienestar de los trabajadores, sino que amplifica las desigualdades sociales y limita el avance hacia un mercado laboral más equitativo y productivo.

Es crucial, además, considerar la implementación de políticas públicas que promuevan un salario mínimo profesional robusto, adecuadamente ajustado a las necesidades del mercado laboral actual y diseñado con un enfoque inclusivo y de género. Esta estrategia debe orientarse no solo a mejorar las condiciones salariales generales, sino también a fomentar la equidad en la participación y representación de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinos. Así, asegurar salarios mínimos profesionales fuertes y equitativos puede convertirse en una medida de justicia social que, a largo plazo, mejorará la competitividad y cohesión del mercado laboral.

En este sentido, la flexibilidad laboral adquiere una dimensión compleja cuando se analiza junto con las brechas de género en los salarios mínimos profesionales. La falta de distinción efectiva entre el salario mínimo general y el profesional, especialmente en sectores donde predominan trabajadoras en ocupaciones de baja remuneración, evidencia un sistema salarial que, lejos de reconocer las habilidades específicas de estos trabajadores, los homologa hacia la base del mercado laboral. Esto no solo genera una desvalorización de los saberes técnicos, sino que profundiza la brecha de género, al relegar a las mujeres a sectores peor remunerados y con menor posibilidad de crecimiento salarial. Así, las diferencias salariales que persisten entre ocupaciones y géneros no solo afectan el desarrollo individual de las trabajadoras, sino que también limitan el potencial productivo del país al no aprovechar al máximo el capital humano.

Para revertir esta situación, resulta fundamental que las políticas públicas contemplen la creación de incentivos para que las mujeres puedan acceder a ocupaciones mejor remuneradas y tradicionalmente dominadas por hombres. Asimismo, es necesario establecer mecanismos de supervisión y ajuste de los salarios mínimos profesionales que consideren la perspectiva de género, asegurando que estos no solo cumplan con los estándares básicos de bienestar, sino que también promuevan una equidad real en el mercado laboral. Al adoptar políticas que refuercen el valor diferencial del salario mínimo profesional y se enfoquen en cerrar las brechas salariales de género, se puede avanzar hacia un entorno laboral en el que las competencias y capacidades de todos los trabajadores sean valoradas de manera justa y en condiciones de igualdad.

XII POLÍTICAS PÚBLICAS

Para abordar estas problemáticas, se propone implementar políticas públicas que promuevan la equidad salarial y mejoren las condiciones laborales, especialmente para los grupos más vulnerables y para reducir las desigualdades de género en el mercado laboral. Las siguientes son recomendaciones clave:

Establecimiento de un Salario Mínimo Profesional Digno: Es necesario establecer un salario mínimo profesional que esté en consonancia con la realidad económica y que garantice condiciones de vida adecuadas para los trabajadores. Esto incluye establecer un mínimo ajustado por inflación y revisado periódicamente para evitar la erosión de los salarios reales.

Política de Igualdad Salarial con Perspectiva de Género: Implementar políticas de transparencia y equidad salarial en las empresas, exigiendo reportes de brechas salariales por género. Esto debe ir acompañado de sanciones para aquellas empresas que mantengan disparidades salariales injustificadas y de incentivos para aquellas que logren una equidad salarial documentada.

Incentivos para Mujeres en Sectores Subrepresentados: Crear programas de capacitación para mujeres en ocupaciones tradicionalmente dominadas por hombres, como el sector agropecuario, oficios técnicos y la construcción. Ofrecer incentivos fiscales para empresas que contraten mujeres en estos sectores, promoviendo una mayor representación femenina en ocupaciones con mejores salarios.

Fortalecimiento de la Sindicalización y Seguridad Social: Promover la sindicalización de mujeres y el acceso a la seguridad social, especialmente en ocupaciones de menor remuneración. Las políticas deben incluir incentivos para empresas que brinden estos beneficios y facilidades para que las mujeres puedan afiliarse a sindicatos, lo que permitiría una mayor protección laboral.

Conciliación Trabajo-Familia: Desarrollar políticas de conciliación que incluyan licencias de maternidad y paternidad equitativas, horarios flexibles y servicios de cuidado infantil. Esto ayudaría a mitigar las desventajas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, especialmente aquellas que asumen una doble jornada laboral en el hogar y el trabajo.

Monitoreo y Evaluación Continua: Establecer un sistema de monitoreo de las políticas laborales con enfoque de género, asegurando que se adapten a los cambios económicos y sociales. La rendición de cuentas debe ser accesible y transparente, enfocada en los sectores donde se concentran las trabajadoras y los trabajadores más vulnerables.

Implementar estas políticas públicas puede contribuir a construir un mercado laboral más equitativo, mejorar las condiciones laborales y reducir las desigualdades de género y salariales. Estas acciones promoverán un entorno económico más justo y estable, en beneficio de la economía en su conjunto.

ANEXOS

Modelos estimados: "Pooled" con ambos salarios e índices Kaitz

MODELOS	M19	M20	M21	M22	M23	M24
VARIABLES	salariomedio	salariomedio	lsmed	lsmed	lsmed	lsmed
smin	0.756*** (24.59)					
sminp		0.769*** (25.77)				
lsminp				0.430*** (23.92)	0.457*** (21.04)	0.456*** (21.00)
esc_promedio	166.0*** (4.54)	95.83** (2.66)	0.485*** (38.66)	0.0451*** (4.22)	0.0433*** (4.06)	0.0427*** (3.99)
eda_prom	-266.3* (-2.42)	-83.08 (-0.79)			-0.00671* (-2.15)	0.0135 (0.57)
edad_cuadrada	4.006** (2.89)	1.410 (1.07)				-0.000246 (-0.86)
kig	-24.70*** (-8.93)	-0.215 (-0.10)				
kio	-1.324 (-0.54)	-23.08*** (-10.14)				
desv	0.0869*** (6.42)	0.0783*** (5.87)				
_cons	6880.3** (3.09)	4070.8 (1.92)	4.486*** (44.62)	4.507*** (45.49)	4.575*** (44.14)	4.178*** (8.85)
N	551	551	551	551	551	551
t statistics in parentheses						
*** p<0.001" ** p<0.01 * p<0.05						

Fuente: Estimaciones propias

Donde l es logaritmo, smed es salario medio, smin es salario profesional, esc_promedio escolaridad promedio, eda edad, kig índice de Kaitz general, kio índice de Kaitz ocupación, pert sind sindicalizados. Modelos corregidos por robustez en los errores estándar.

Estadísticas básicas de principales variables

Ocupación	Salario medio	Salario mínimo general	Salario mínimo profesional	Horas ocupadas	Escolaridad promedio	Edad promedio	Índice de Kaitz con salario profesional
1	5638	2657	3352	43	7	43	58
4	3823	2526	2988	46	12	31	76
5	4201	2688	3054	46	10	31	72
6	6451	2526	3288	42	8	39	52
7	4111	2527	3398	48	9	39	80
8	3455	2525	3087	48	9	37	87
9	6415	2527	3279	41	8	38	50
10	6115	2520	3111	46	8	39	50
20	5518	2526	3279	46	10	41	58
21	5353	2518	3314	46	10	41	60
23	2535	2519	2923	49	10	32	112
24	4690	2541	3037	46	11	34	63
28	5211	2533	3234	42	9	42	60
31	789	2519	2929	38	5	47	364
32	4673	2528	3370	41	7	41	70
33	4338	2535	3210	49	11	38	73
34	5252	2653	3470	39	10	41	64
36	3667	2697	3133	19	11	31	83
37	5154	2643	3234	42	9	42	61
38	4662	2528	3210	32	9	40	67
39	3080	2523	2988	43	9	41	95
40	4890	2694	3216	41	9	44	64
42	3787	2521	2923	46	9	38	75
44	4623	2637	3172	47	11	37	67
49	6232	2637	3314	49	9	39	52
51	4604	2641	3185	47	9	43	68
53	6231	2523	3774	31	17	40	60
54	5695	2527	2923	59	9	43	50
57	3763	2514	3023	46	7	41	78

Fuente: Estimaciones propias con base en ENOE y Conasami

Referencias

- Acemoglu, D., & Pischke, J. S. (2003). Minimum wages and on-the-job training. En *Worker Well-Being and public policy* (Vol. 22, pp. 159-202). Emerald Group Publishing Limited.
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of political economy*, 128(6), 2188-2244.
- Adam, A., Garas, A., Katsaiti, M. S., & Lapatinas, A. (2023). Economic complexity and jobs: an empirical analysis. *Economics of Innovation and New Technology*, 32(1), 25-52.
- Ahlfeldt, G. M., Roth, D., & Seidel, T. (2022). Optimal minimum wages.
- Alvarado Pérez, R., Orraca Romano, P. P., & Cabrera-Hernández, F. (2023). El efecto de duplicar el salario mínimo en la brecha de género en empleo y salarios en México. *El trimestre económico*, 90(360), 961-999.
- Andrieu, E., & Kuczera, M. (2023). Minimum Wage and Skills-Evidence from Job Vacancy Data (No. 034).
- Azar, J. A., Berry, S. T., & Marinescu, I. (2022). *Estimating labor market power* (No. w30365). National Bureau of Economic Research.
- Bell, L. A. (1997). The impact of minimum wages in Mexico and Colombia. *Journal of labor Economics*, 15(S3), S102-S135.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865.
- Bleynat, I., Challú, A. E., & Segal, P. (2021). Inequality, living standards, and growth: two centuries of economic development in Mexico. *The Economic History Review*, 74(3), 584-610.
- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 289-314.

- Boeri, T. (2012). Setting the minimum wage. *Labour Economics*, 19(3), 281-290.
- Bomba, K. (2022). Minimum Wage as an Instrument to Provide Dignity at Work. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*.
- Bosch, M., & Manacorda, M. (2010). Minimum wages and earnings inequality in urban Mexico. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(4), 128-49.
- Bradley, J., Postel-Vinay, F., & Turon, H. (2017). Public sector wage policy and labor market equilibrium: a structural model. *Journal of the European Economic Association*, 15(6), 1214-1257.
- Brown, J. N., & Rosen, H. S. (1982). On the estimation of structural hedonic price models.
- Budrys, Ž., Porqueddu, M., & Sokol, A. (2021). Striking a bargain: Narrative identification of wage bargaining shocks.
- Campos, R. M., Esquivel, G., & Santillán, A. S. (2017). El impacto del salario mínimo en los ingresos y el empleo en México. *Revista CEPAL*.
- Campos-Vazquez, R. M., & Esquivel, G. (2020). The effect of doubling the minimum wage and decreasing taxes on inflation in Mexico. *Economics Letters*, 189, 109051.
- Campos-Vazquez, R. M., & Esquivel, G. (2023). The Effect of the Minimum Wage on Poverty: Evidence from a Quasi-Experiment in Mexico. *The Journal of Development Studies*, 59(3), 360-380.
- Carbonell, M. (2019). Ley Federal del Trabajo. Tirant lo Blanch.
- Card, D. (1993). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania.
- Card, D. (2022). Who set your wage? *American Economic Review*, 112(4), 1075-90.
- Card, D., & Cardoso, A. R. (2022). Wage flexibility under sectoral bargaining. *Journal of the European Economic Association*, 20(5), 2013-2061.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1996). Labor market effects of school quality: Theory and evidence.

- Card, D., & Krueger, A. B. (2016). *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage*. Princeton University Press.
- Card, D., Lemieux, T., & Riddell, W. C. (2023). Unions and Wage Inequality. In *Global Labour in Distress, Volume II: Earnings, (In) decent Work and Institutions* (pp. 61-113). Cham: Springer International Publishing.
- Card, D., Rothstein, J., & Yi, M. (2024). Industry wage differentials: A firm-based approach. *Journal of Labor Economics*, 42(S1), S11-S59.
- Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., & Zipperer, B. (2019). The effect of minimum wages on low-wage jobs. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3), 1405–1454.
- Chen, Y. R., Teulings, C. N., *et al.* (2022). What is the optimal minimum wage? (Tech. Rep.). CEPR Discussion Papers.
- Clemens, J. P., & Strain, M. R. (2023). Why Do Labor Unions Advocate for Minimum Wage Increases?
- Clemens, J., & Strain, M. R. (2023). How important are minimum wage increases in increasing the wages of minimum wage workers? *Contemporary Economic Policy*, 41(4), 594-612.
- Clemens, J., Kahn, L. B., & Meer, J. (2021). Dropouts need not apply? the minimum wage and skill upgrading. *Journal of Labor Economics*, 39(S1), S107-S149.
- Comisión Nacional de Salarios Mínimos. (2011). Recuperado de http://www.conasami.gob.mx/pdf/participacion_ciudadana/PARTICIPACION_CIUDADANA_JULIO_2011.pdf
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (2024). Evolución del salario mínimo general. Recuperado de <https://www.gob.mx/conasami/documentos/evolucion-del-salario-minimo>
- Delajara, M., Montiel, R. E., Fonseca, C. E., Anker, M., & Anker, R. (2021). The Living Wage in the Municipalities of Ensenada and San Quintín, Baja California, México (No. 2021_07).
- Demir, G. (2022). Labor market frictions and spillover effects from publicly announced sectoral minimum wages. *Ruhr Economic Papers*.

- Derenoncourt, E., Noelke, C., Weil, D., & Taska, B. (2021). *Spillover effects from voluntary employer minimum wages* (No. w29425). National Bureau of Economic Research.
- Diario Oficial de la Federación. (1988). Salarios mínimos Generales y Profesionales que estarán vigentes a partir de 1° de marzo de 1988.
- Doh, T., & Van der Meer, L. (2023). The Employment Effect of an Increase in the National Minimum Wage: *Review of International Evidence*. *Economic Review*, 108(2), 1-15.
- Dolado, J., Kramarz, F., Machin, S., Manning, A., Margolis, D., & Teulings, C. (1996). The economic impact of minimum wages in Europe. *Economic policy*, 11(23), 317-372.
- Dube, A., Lester, T. W., & Reich, M. (2016). Minimum wage shocks, employment flows, and labor market frictions. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 663-704.
- Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M., & Vom Berge, P. (2022). Reallocation effects of the minimum wage. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(1), 267-328.
- Edwards, S., & Lustig, N. C. (Eds.). (2001). *Labor markets in Latin America: combining social protection with market flexibility*. Brookings Institution Press.
- Eide, A., Krause, C. & Rosas, A. (2000). *Economic and social rights: A Text Book*.
- Engbom, N., & Moser, C. (2022). Earnings inequality and the minimum wage: Evidence from Brazil. *American Economic Review*, 112(12), 3803-3847.
- Even, W. E., & Macpherson, D. A. (2003). The wage and employment dynamics of minimum wage workers. *Southern Economic Journal*, 69(3), 676-690.
- Feliciano, Z. M. (1998). Does the minimum wage affect employment in Mexico? *Eastern Economic Journal*, 24(2), 165-180.
- Friedrich, M. (2020). Using occupations to evaluate the employment effects of the German minimum wage. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 240(2-3), 269-294.
- Gabaix, X., & Landier, A. (2008). Why has CEO pay increased so much? *The quarterly journal of economics*, 123(1), 49-100.
- Gandhi, A., & Ruffini, K. (2022). *Minimum wages and employment composition*. Working Paper.

- Gindling, T. H., & Ronconi, L. (2023). Minimum wage policy and inequality in Latin America and the Caribbean.
- Giupponi, G., Joyce, R., Lindner, A., Waters, T., Wernham, T., & Xu, X. (2022). The Employment and Distributional Impacts of Nationwide Minimum Wage Changes. *Journal of Labor Economics*, 42(S1).
- Godoeey, A., & Reich, M. (2021). Are minimum wage effects greater in low-wage areas? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 60(1), 36–83.
- Gregory, T., & Zierahn, U. (2022). When the minimum wage really bites hard: The negative spillover effect on high-skilled workers. *Journal of Public Economics*, 206, 104582.
- Grossman, J. B. (1983). The impact of the minimum wage on other wages. *Journal of Human Resources*, 359-378.
- Haanwinckel, D. (2023). *Supply, demand, institutions, and firms: A theory of labor market sorting and the wage distribution* (No. w31318). National Bureau of Economic Research.
- Hamermesh, D. S. (1996). *Labor demand*. Princeton University press.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (1980). Clasificación mexicana de ocupaciones 1980.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2011). Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022). Censo Agropecuario. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/ca/2022/>
- Jardim, E., Long, M. C., Plotnick, R., Van Inwegen, E., Vigdor, J., & Wething, H. (2022). Minimum-wage increases and low-wage employment: Evidence from Seattle. *American Economic Journal: Economic Policy*, 14(2), 263-314.
- Johnson, S., & Acemoglu, D. (2023). *Power and Progress: Our Thousand-Year Struggle Over Technology and Prosperity*. Hachette UK.
- Kahn, L. M. (2015). Wage compression and the gender pay gap. *IZA World of Labor*.

- Kaplan, D. S., & Pérez Arce Novaro, F. (2006). El efecto de los salarios mínimos en los ingresos laborales de México. *El trimestre económico*, 73(289), 139-173.
- Kaufman, B. E. (2010). Institutional economics and the minimum wage: broadening the theoretical and policy debate. *ILR Review*, 63(3), 427-453.
- Kiese, C. D. R. (2022). El salario mínimo para el servicio doméstico desde la perspectiva de la mujer como sujeto de derechos humanos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 10506-10524.
- Kleven, H., Landais, C., & Søgaaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.
- Kristensen, N., & Cunningham, W. L. (2006). *Do Minimum Wages in Latin America and the Caribbean Matter?: Evidence from 19 Countries* (Vol. 3870). World Bank Publications.
- Krueger, A. B. (2018). Luncheon Address: Reflections on Dwindling Workers Bargaining Power and Monetary Policy. En la Conferencia "Changing Markets Structures and Implication for Monetary Policy", Federal Reserve Bank of Kansas City, August (Vol. 24).
- Lass, I., & Wooden, M. (2019). The structure of the wage gap for temporary workers: Evidence from Australian panel data. *British Journal of Industrial Relations*, 57(3), 453-478.
- Lordan, G., & Neumark, D. (2018). People versus machines: The impact of minimum wages on automatable jobs. *Labour Economics*, 52, 40-53.
- Machin, S., & Manning, A. (1997). Minimum wages and economic outcomes in Europe. *European Economic Review*, 41(3-5), 733-742.
- Malloy, L. C. (2020, January). The minimum wage, bargaining power, and the top income share. En *Forum for Social Economics*, 1(49), 75-98. Routledge.
- Manning, A. (2021). The elusive employment effect of the minimum wage. *Journal of Economic Perspectives*, 35(1), 3-26.
- Medrano-Adán, L., & Salas-Fumás, V. (2023). Do minimum wages deliver what they promise? Effects of minimum wage on employment, output, and income inequality from occupational choice theory. *Economic Analysis and Policy*, 80, 366-383.

- Mengano, P. (2022). Trends in Worker Bargaining Power. Available at SSRN 4466868.
- Mincer, J. A. (1974). The human capital earnings function. En *Schooling, experience, and earnings*. (pp. 83-96). NBER.
- Mincer, J., & Leighton, L. S. (1980). Effect of minimum wages on human capital formation.
- Moreno-Brid, J. C., Garry, S., & Monroy-Gómez-Franco, L. A. (2014). El salario mínimo en México. *Economía UNAM*, 11(33), 78-93.
- Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1999). New developments in models of search in the labor market. *Handbook of labor economics*, 3, 2567-2627.
- Moscarini, G., & Postel-Vinay, F. (2017). The relative power of employment-to-employment reallocation and unemployment exits in predicting wage growth. *American Economic Review*, 107(5), 364-368.
- Müller, T. (2023). Minimum Wage Developments in 2022: Fighting the Cost-Of-Living Crisis. *ETUI Research Paper-Policy Brief*, 2.
- Müller, T., & Schulten, T. (2020). The European minimum wage on the doorstep. *ETUI Research Paper-Policy Brief*, 1.
- Neal, D., & Rosen, S. (2000). Theories of the Distribution of Earnings. *Handbook of income distribution*, 1, 379-427.
- Neumark, D. (2018). Employment effects of minimum wages. *IZA World of Labor*.
- Neumark, D., & Shirley, P. (2021). Myth or measurement: What does the new minimum wage research say about minimum wages and job loss in the United States? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 61(4), 384-417.
- Neumark, D., & Wascher, W. (1994). Employment effects of minimum and subminimum wages: Reply to Card, Katz, and Krueger. *ILR Review*, 47(3), 497-512.
- Neumark, D., Schweitzer, M., & Wascher, W. (2004). Minimum wage effects throughout the wage distribution. *Journal of Human Resources*, 39(2), 425-450.

- Pérez, J. P., & Nuno-Ledesma, J. (2022). Workers, Workplaces, Sorting, and Wage Dispersion in Mexico.
- Puggioni, D., Calderón, M., Cebreros Zurita, A., Fernández Bujanda, L., Inganzo González, J. A., & Jaume, D. (2022). Inequality, income dynamics, and worker transitions: The case of Mexico. *Quantitative Economics*, 13(4), 1669-1705.
- Rivero Evia, J. (2024). ¿A trabajo igual, salario igual? La brecha salarial de género en México: políticas públicas para su disminución. *Intersticios sociales*, (27), 390-408.
- Romero, G., & Osés, A. (2023). Review paper on minimum wage and living wage policies in peripheral European countries.
- Rosen, S. (1974). Hedonic prices and implicit markets: product differentiation in pure competition. *Journal of political economy*, 82(1), 34-55.
- Rosen, S. (1983). Specialization and human capital. *Journal of Labor Economics*, 1(1), 43-49.
- Rubery, J., & Grimshaw, D. (2011). Gender and the minimum wage. In *Regulating for Decent Work: New Directions in Labour Market Regulation* (pp. 226-254). London: Palgrave Macmillan UK.
- Salgado-Jurado, J., & Caamal-Olvera, C. G. (2023). Análisis sobre el salario real y productividad en México, 1939-2020. *Propuestas para el Desarrollo*, (VII), 61-95.
- Sattinger, M. (1975). Comparative advantage and the distributions of earnings and abilities. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 455-468.
- Sauermann, J. (2023). Performance measures and worker productivity. *IZA World of Labor*.
- Schaitberger, T. (2023). Minimum or Living Wage? Framing Effects on Wage Floor Preferences and Expectations. Framing Effects on Wage Floor Preferences and Expectations.
- Simon, A., & Wilson, M. (2021). Optimal minimum wage setting in a federal system. *Journal of Urban Economics*, 123, 103336.
- Teulings, C. N. (2005). Comparative advantage, relative wages, and the accumulation of human capital. *Journal of Political Economy*, 113(2), 425-461.

Wong, S. A. (2019). Minimum wage impacts on wages and hours worked of low-income workers in Ecuador. *World Development*, 116, 77-99.