

El salario mínimo profesional en el mercado laboral de México

Josue Salgado–Jurado*

Sheila Yazmín Solís Vázquez**

José Leonel López Robles***

Recibido: 04 de abril de 2025/ Aceptado: 06 de junio de 2026

Resumen

Este artículo estudia los efectos del salario mínimo por ocupación en el mercado laboral mexicano durante el periodo 2005-2024. En primer lugar, se utiliza la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para obtener el salario medio y mediano, salario mínimo general y profesional, entre otras variables relacionadas con capital humano como edad y escolaridad. Posteriormente, se construye un panel de datos con 29 ocupaciones homologadas entre el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones y la Clasificación Mexicana de Ocupaciones y variables más destacadas que permiten identificar los cambios entre la oferta y la demanda laboral. Se encuentra que cuando el vínculo salarial es más fuerte el mercado tiende a ser más flexible, pero en ocasiones, a costo de la pérdida de poder de negociación del trabajador.

Palabras clave: Salarios mínimos, salario medio, poder de negociación.

Clasificación JEL: J01, J20, J30

* Universidad Autónoma de Coahuila, México. <https://orcid.org/0000-0002-4903-5816>; josue.salgado@uadec.edu.mx

**Universidad Autónoma de Coahuila, México. <https://orcid.org/0000-0001-6128-9395>; solis_s@uadec.edu.mx

***Universidad Autónoma de Coahuila, México. <https://orcid.org/0000-0003-3790-1227>; leonel.lopez@uadec.edu.mx

The professional minimum wage in the Mexican labor market

Abstract

This article studies the effects of the minimum wage by occupation in the Mexican labor market from 2005-2024. First, the National Occupation and Employment Survey (ENOE) is used to obtain the average and median, general and professional minimum wage, among other variables related to human capital, such as age and schooling. Subsequently, a data panel is built with 29 occupations approved between the National Occupational Classification System and the Mexican Occupational Classification and the most outstanding variables that allow the identification of changes between labor supply and demand. It is found that when the bindingness of the wage is stronger, the market tends to be more flexible, but sometimes, at the cost of the worker's loss of bargaining power.

Keywords: Minimum wages, average wage, bargaining power.

JEL Classification: J01, J20, J30

1. Introducción

En las últimas décadas, el estudio del salario mínimo ha resurgido de forma significativa. Gran parte de este resurgimiento se debe al debate en torno a si su incremento tiene un impacto en el mercado laboral. Sin embargo, es crucial destacar que diversas organizaciones, entre las que se incluyen la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han incorporado dentro de sus objetivos principales la protección del trabajador vulnerable contra salarios indebidamente bajos (Bomba, 2020; Card, 2022). Se considera un salario indebido a aquel que se encuentra por debajo del mínimo legal establecido en el país. Aunque no existe una cifra global, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que cualquier remuneración que incumpla este piso mínimo nacional, o que impida a los trabajadores y sus familias mantener un nivel de vida digno (salario vital), es inaceptable y requiere protección por parte del gobierno (OIT, 2016).

Todo individuo tiene derecho a recibir un salario justo con el que pueda mantener a su familia, precepto que debe ser legítimamente legal o constitucional. En México, la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, mismo que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de sus hijos (CONSAMI, 2011; LFT, 2019; CPEUM, 2023). Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores. La OIT establece que la realización de los principios de justicia social en el empleo es una condición necesaria para tener un mundo armónico y pacífico. Por lo tanto, bajo esta premisa deben garantizarse condiciones de trabajo y salarios adecuados (Blustein et al., 2023).

Por otro lado, si bien los empleadores acuerdan con sus empleados un salario en función de diferentes características, especialmente relacionadas con sus habilidades, en varias ocasiones el salario termina siendo infe-

rior a su productividad marginal (Ahfeldt et al., 2022; Even y Macpherson, 2003). Esto implica ir más allá de lo que la teoría neoclásica nos explica, ya que en el mercado laboral existen otros determinantes, tal como lo señala la perspectiva institucionalista, la cual argumenta que independientemente de otros factores el salario siempre estará determinado bajo un poder de negociación que naturalmente modifica las relaciones laborales, afectando la flexibilidad laboral (Clemens y Strain, 2022).

La flexibilidad laboral es la capacidad de las instituciones y empresas para adaptarse a cambios económicos, sociales y tecnológicos mediante la reducción de regulaciones en aspectos como salarios, horarios, contratación y organización del trabajo (Bhattacharjea, 2021). Su propósito es estimular el crecimiento y la generación de empleo, permitiendo ajustes en la relación entre producción y fuerza laboral. Se manifiesta en diversas formas, incluyendo la flexibilidad salarial, numérica, funcional y en la seguridad laboral, siendo la salarial la más estudiada por su impacto en la competitividad y regulación del empleo. Para los fines de esta investigación utilizaremos el concepto general, pero con un enfoque hacia la flexibilidad salarial, debido a dos aspectos i) Se presta para establecer modelos competitivos o walrasianos, es decir, cumple con el marco teórico y ii) el contexto y acceso de información disponible. Adicionalmente la mayoría de los estudios sobre flexibilidad se centran en salarios (Clar, et al., 2007).

En diversas regiones alrededor del mundo, se está presionando por la implementación de incrementos en los salarios mínimos. Esto surge debido a que políticas salariales adoptadas en diferentes lugares han creado rigideces en el mercado laboral. Esta rigidez ha llevado a una disminución en la capacidad de los trabajadores para negociar tanto sus salarios como sus condiciones contractuales. Estas circunstancias han dado lugar a obstáculos que pueden afectar la dinámica del empleo y que, a su vez, están estrechamente vinculadas con la problemática del estancamiento salarial. Este fenómeno ha sido abordado por diversos estudios, como los de Krueger (2018), Malloy (2020) y Card, Rothstein, y Yi (2023).

Desde la década de los 70, ha persistido un debate en torno a los efectos del salario mínimo en el empleo. Por lo tanto, gran parte de las in-

investigaciones relacionadas con el salario mínimo se centran en analizar esta relación. La teoría neoclásica señala que incrementos en el salario mínimo podrían tener efectos adversos en el empleo, sin embargo, diversos autores no han encontrado una relación significativa (Card y Krueger, 1996; Card, 2022; 2023). No obstante, aún no se ha alcanzado un consenso definitivo al respecto (Neumark y Shirley, 2022).

Es esencial destacar que, recientemente, diversos estudios han explorado otros importantes efectos que el salario mínimo ejerce en el mercado laboral. Estos efectos abordan aspectos como la capacidad de contrato o desempleo de las empresas y la flexibilidad laboral (Chen y Teulings, 2022; Godoy y Reich, 2021), el poder de negociación del trabajador (Card, Lemieux y Riddell, 2023), y el fomento de políticas orientadas al fortalecimiento empresarial (Budrys et al., 2021; Card y Cardoso, 2022; Kaufman, 2010; Mengano, 2023).

Además, en investigaciones recientes se establece una distinción entre el salario mínimo general o federal y el salario mínimo profesional o por ocupación (Demir, 2022; Gandhi y Ruffini, 2022). Esta distinción es crucial, dado que resulta fundamental reconocer que diversas ocupaciones pueden recibir recompensas diferenciales, debido a características individuales como la edad, nivel educativo, aptitudes y la formación en capital humano (Altonji et al., 2024; Andrieux y Kuczeray, 2023; Lordan y Neumark, 2018). En este estudio, se plantea la hipótesis de que el salario mínimo profesional impacta la flexibilidad laboral y las compensaciones por ocupación de manera distinta al salario mínimo general. Además, se postula que existen sectores y ocupaciones donde el salario mínimo profesional no supera al salario promedio, lo cual contradice la tendencia general observada en su gran mayoría en datos agregados.

En relación con el análisis de los salarios mínimos por ocupación, la mayoría de la literatura se enfoca en países como Estados Unidos (Acemoglu et al., 2023), Europa (Dustmann et al., 2022) y naciones miembros de la OCDE (Kahn, 2015). No obstante, también se han llevado a cabo esfuerzos en América Latina (Gindling y Ronconi, 2023; Kristensen y Cunningham, 2006; Wong, 2019).

Sin embargo, en Centroamérica y específicamente en México, los estudios que examinan el salario mínimo por ocupación son escasos (Delajara et al., 2020; Kiese, 2022). La mayoría de los análisis se siguen centrande en el salario mínimo general y su impacto en el empleo (Bosch y Manacorda, 2010; Campos-Vázquez y Esquivel, 2021; 2022).

A partir de este contexto, el presente artículo tiene como objetivo contribuir en varios sentidos. En primer lugar, busca describir cómo ha evolucionado la estructura del salario mínimo profesional en México. En segundo lugar, establecer la relación entre el salario mínimo profesional y el salario medio, distinguiéndolo del salario mínimo general. En tercer lugar, busca determinar los efectos que el salario mínimo por ocupación ha tenido en el mercado laboral, especialmente en términos de flexibilidad laboral.

Para lograr estos objetivos, se explora cómo diversas profesiones han experimentado compensaciones dispares. Para llevar a cabo este análisis, la investigación se apoya en información obtenida de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y la Comisión Nacional de Salarios mínimos(CONSAMI), abarcando el período comprendido entre 2005 y 2024. Mediante la construcción de un conjunto de datos longitudinal, se puede diferenciar entre el salario mínimo general y el salario mínimo profesional, así como algunos de sus efectos en el mercado laboral, entre los que destacan la intensidad que tiene un cambio del salario mínimo profesional en la flexibilidad o comprensión del mercado laboral.

Se ha observado que, en términos generales, el salario promedio suele ser mayor que el salario mínimo. Esta afirmación pretende reflejar una tendencia amplia y cautelosa basada en datos agregados, aunque no se asume como válida para todas las ocupaciones. De hecho, tanto la literatura como la evidencia empírica destacan excepciones importantes: en sectores como la agricultura y la ganadería, los salarios pueden estar por debajo del salario mínimo general, y en algunos casos la diferencia entre el salario mínimo profesional y el general es muy pequeña. Estas variaciones no contradicen la tendencia general, pero resaltan la importancia de analizar separadamente por ocupación, sector y región para evitar conclusiones gene-

realizadas. Por ello, este estudio busca identificar las condiciones y contextos donde el salario mínimo profesional supera al salario promedio, o bien, cuando no es así, entender qué factores relacionados con el capital humano, la productividad o la estructura sectorial explican estas diferencias. De esta forma, la afirmación inicial funciona como un marco descriptivo que se precisa y matiza con un análisis detallado y desagregado.

Entre 2005 y 2024, el salario mínimo profesional experimentó un aumento real promedio de alrededor del 2.6%, mientras que el salario mínimo general creció casi al doble, con un 5%. El estudio muestra que ambos tipos de salario responden de manera inelástica a las variaciones del salario medio, con coeficientes estimados entre 0.12 y 0.35. En teoría, un aumento en el salario mínimo general debería traducirse en incrementos similares o muy cercanos en el salario mínimo profesional; sin embargo, esta relación no siempre se ha reflejado en la práctica.

2. El salario mínimo general y el salario mínimos por ocupación en México

El salario mínimo general se refiere a la cantidad mínima en efectivo que un trabajador debe recibir por los servicios prestados durante una jornada laboral, según lo establecido en el Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo y regulado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos desde su establecimiento en 1962 (DOF, 1988).

Por lo tanto, la responsabilidad de fijar y ajustar los salarios mínimos generales y profesionales en México recae en la Comisión nacional de salarios mínimos (CONSAMI), un organismo de naturaleza tripartita, compuesto por representantes de trabajadores, empleadores y gobierno. Los salarios mínimos generales se establecen en conformidad con el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se aplican en áreas geográficas específicas determinadas. Por otro lado, los salarios mínimos profesionales se aplican en ramas particulares de la actividad económica, en profesiones, oficios o trabajos especiales (CONSAMI, 2024).

Desde que se estableció la CONSAMI el salario mínimo general ha

experimentado diversas reformas, entre las cuales resaltan los cambios en la delimitación de áreas geográficas, que han variado a lo largo del tiempo (Feliciano, 1998). Asimismo, enfocándonos en la clasificación de oficios y profesiones, hemos observado cambios significativos. Algunas ocupaciones han desaparecido con el tiempo, otras se han mantenido y nuevas han sido incorporadas al sistema. Inicialmente, se categorizaron más de 90 tipos de ocupaciones. Actualmente, la CONSAMI fija 61 salarios mínimos profesionales, de los cuales nos centraremos en 57, puesto que la mayoría se les puede dar seguimiento. Las profesiones se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1

Clasificación de profesiones con base en CONSAMI

Oficio	Ocupación	Oficio	Ocupación	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	Cantinerero	25	Ferreterías	44	Reparador, hogar
6	Carpintero muebles	26	Fogonero	45	Reportero
7	Cocinero	27	Gasolinero	46	Reportero, gráfico
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

Tabla 1 (continúa)

Oficio	Ocupación	Oficio	Ocupación	Oficio	Ocupación
15	Chofer, camion	35	Montador, calzado	54	Vaquero
16	Chofer, camioneta	36	Peinador	55	Velador
17	Chofer, grúa	37	Pintor, autos	56	Vendedor, piso
18	Draga, operador	38	Pintor, casas	57	Zapatero
19	Ebanista, muebles	39	Planchador		
20	Electricista, instalaciones	40	Plomero		

Nota: elaboración propia

Según la evidencia mostrada por la CONSAMI el salario mínimo general se sitúa por debajo del salario mínimo profesional. Esto obedece a las propuestas anuales obrero-patronales consideradas por el Consejo, en las cuales se argumenta que el salario mínimo profesional engloba diversas características relacionadas con un mejor desempeño del trabajador, como el nivel de educación, edad, capacitación empresarial y competencias técnicas, entre otras cualidades. Por otro lado, en el ámbito formal, es común observar que tanto el salario promedio como la mediana salarial suelen superar el salario mínimo vigente. Esta tendencia se visualiza en la figura 1, que ilustra la evolución media de los salarios formales en México entre 2005 y 2024.

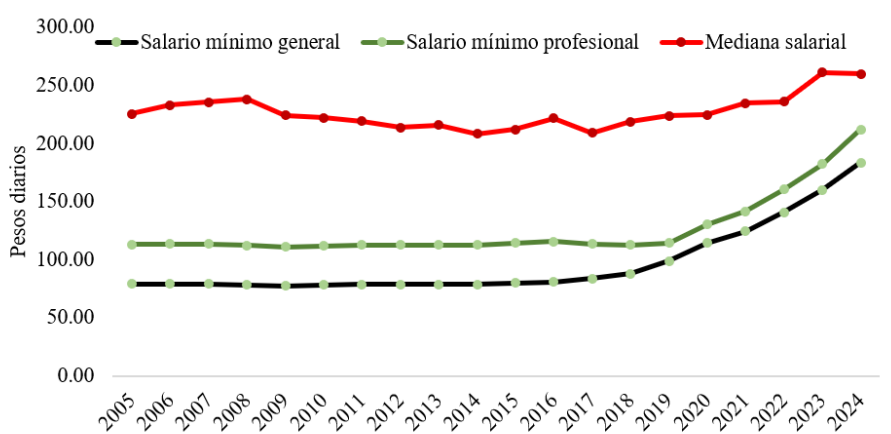
Estos argumentos nos impulsan a plantear una serie de cuestiones. Destaca la relación o vinculación entre el salario mínimo y la remuneración promedio o mediana. Además, surge la interrogante de cómo el empleador muestra disposición para contratar a profesionales mejor capacitados. Paralelamente, se plantea si los trabajadores están dispuestos a aceptar las condiciones laborales ofrecidas por sus empleadores. El planteamiento de estas cuestiones está estrechamente relacionado con una más, quién tiene mayor poder de negociación laboral y finalmente si incrementos en el salario mínimo flexibilizan o endurecen al mercado. Esta línea de investigación se torna aún más relevante al considerar que algunas ocupaciones, a pesar de sus semejanzas aparentes, presentan disparidades significativas en el salario.

Por otra parte, cabe señalar que entre 2005 y 2024, 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.

Figura 1

Evolución del Salario mínimo real general, profesional y mediano



Nota: elaboración propia con datos de Conasami y ENOE. Salarios reales diarios

3. Literatura

La literatura sobre los efectos del salario mínimo en el empleo es vasta (Card y Krueger 2016; Cengitz et al, 2019, Clemens et al, 2021; Medrano-Adán y Salas-Fumás 2023). Esta relación se ha estudiado en casi todo el mundo, y sus resultados no arrojan un patrón distintivo, sino más bien revelan disparidades y desacuerdos (Neumark y Shirley 2021). No obstante, recientes investigaciones han sacado a la luz otros efectos que inciden en el mercado laboral (Gregory y Zierah 2022). Los aumentos en el salario mínimo han llegado recientemente a ser inevitables (Jardim et al. 2022), ocasionando notables fricciones (Dube et al.,2016), y dando lugar a variadas adaptaciones en la estructura salarial (Chen y Teulings 2022; Teulings, 2000). Aparte, surgen efectos adicionales que en ocasiones son omitidos o

revelan una complejidad mayor, tal como el poder de negociación y flexibilidad laboral (Malloy 2020).

Adicionalmente, los esquemas de salario mínimo han evolucionado hasta tal punto que su fijación se ha ido transformando según las circunstancias del mercado laboral (Boeri, 2012; Bradley, 2017, Simon y Wilson, 2021). Sin embargo, debe existir un salario mínimo general constituido por ley que cubra las necesidades básicas del trabajador promedio nacional, salario que comúnmente en la literatura se le clasifica como federalizado o centralizado (Giupponi y Lindner, 2022), consecuentemente, a través del tiempo ha surgido la necesidad de establecer otros pisos en el salario, con base en la existencia de numerables características con las que cuentan diferentes grupos de trabajadores (Müller, et al, 2023).

En diversos estudios se menciona que por naturaleza las empresas sustituyen mano de obra no calificada por mano de obra calificada ante la reacción de cambio en precios de los insumos (Dustmann et al, 2022; Hammermesh, 1996; Manning, 2003; Rosen, 1982). Grossman (1983) señala que los salarios mínimos que se establecen por profesión son tasados normalmente con base en las habilidades del trabajador y tienen efectos diferenciados en la toma de decisiones de la empresa, en comparación a modificaciones en el salario mínimo general, los primeros conducen a cambios mayormente significativos en la demanda laboral. Sin embargo, modificaciones en cualquiera de ambos afecta la distribución salarial.

Para analizar los efectos en la estructura salarial, se han empleado diversas medidas, entre las cuales destaca el Índice de Kaitz, que relaciona el salario mínimo con el salario medio. Este índice resulta especialmente útil para evaluar la magnitud de los cambios en el salario mínimo (Doh y Van der Meer, 2023; Friederich, 2020; Neumark y Wascher, 1994). Además, se pueden examinar diferentes aspectos que se derivan de su comportamiento, como el poder de negociación en el mercado laboral o la capacidad tanto de los empleados como de los empleadores para adaptarse a diversas condiciones (Derenoncourt et al., 2021; Schaitberger, 2023). Estos aspectos pueden entenderse a través de enfoques como el análisis del poder de mercado laboral o la adaptabilidad de las partes involucradas (Azar

et al., 2022).

Por otra parte, sigue sumando importancia la diversidad de ocupaciones, en las cuales en algunas se requieren más capacidades que otras (Acemoglu y Restrepo, 2020; Clemens et al., 2021, Sauermann, 2023). Esta observación nos permite inferir sobre la necesidad de contar con distintos salarios, así como la sustitución laboral, la cual se lleva a cabo conforme a las exigencias de la empresa (Acemoglu y Pischke, 2003; Mincer y Leighton, 1980; Lordan y Neumark, 2018).

En México la mayoría de las investigaciones sobre salario mínimo también se han centrado hacia los efectos en el empleo (Bell, 1997; Bosch y Manacorda, 2010; Feliciano, 1998; Campos et al., 2017; Campos-Vazquez y Esquivel, 2021; 2022). No obstante, distintos autores se han orientado por estudiar los cambios en el ingreso o la estructura salarial; en algunos casos se mencionan la relación o vínculo que tiene el salario mínimo con el salario medio o el fenómeno de efecto faro, pero, los resultados no son del todo concluyentes (Bleynat, Challú y Segal, 2020; Campos, et al., 2017; Edwards y Lustig, 2001; Kaplan y Novaro, 2006; Moreno-Brid y Garry, 2014).

Por otro lado, el tema del salario mínimo por ocupación ha sido poco explotado, sin embargo, dentro de algunos estudios podemos encontrar comparaciones entre grupos de trabajadores que ganan más de un salario mínimo o un salario medio y que pueden tener una mayor formación de capital humano, afectando la estructura del mercado laboral, la cual también puede ser distinta según características regionales (Campos-Vazquez y Lustig, 2017; Cortez 2001; Delajara et al., 2020; Kiese, 2022; Pérez y Nuno-Ledesma, 2022; Puggioni et al., 2022).

Así mismo, una vez que existen distintos efectos en la demanda laboral, es importante tomar en cuenta otras atribuciones como las de poder de negociación, la cual puede estar relacionada con la creación de sindicatos y huelgas (Fischer-Daly, 2022), o en otros casos, fricciones o dificultad en la adaptación del mercado, condiciones que escasamente se han evaluado en México (Maloney y Ribeiro, 1999; Puggioni et al, 2022).

4. Contexto de los salarios en México

Durante las dos primeras décadas del siglo presente, la tasa de crecimiento promedio del salario mínimo en México fue relativamente baja, casi estancada en términos reales. De acuerdo con datos de la CONSAMI en el año 2005, el salario mínimo real equivalía a aproximadamente \$79 pesos, una cifra que no se superó hasta el 2015. Así mismo, hasta el 2018, los aumentos promedio se limitaron a 3%. Sin embargo, a partir de entonces, la nueva política de salario mínimo trajo consigo incrementos reales que superan al 14%. En 2024 el salario mínimo general real fue en promedio de \$184 pesos.

Por otro lado, la misma política de incremento del salario mínimo general se aplica al salario mínimo profesional, lo que sugiere, en teoría, un comportamiento similar. Sin embargo, es fundamental reconocer que pueden existir notables diferencias entre las distintas profesiones. Por ejemplo, en el año 2020, mientras el salario mínimo general diario se establecía en \$123 pesos, un trabajador social debería legalmente percibir \$158 pesos, un mecánico \$146 pesos y un electricista \$140 pesos, entre otros ejemplos. No obstante, algunas ocupaciones, a pesar de tener asignado un salario mínimo superior por ley, continúan recibiendo la remuneración establecida como mínimo general, incluso en algunos casos como en las ocupaciones de agricultura y ganadería resulta menor.

Las ocupaciones que aquí se muestran resultaron de la homologación de acuerdo con la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO) y el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO), haciendo comparable la información de CONSAMI y la ENOE, garantizando así la precisión y la comparabilidad de los datos durante un período específico, en este caso, comprendido entre los años 2005 y 2024.

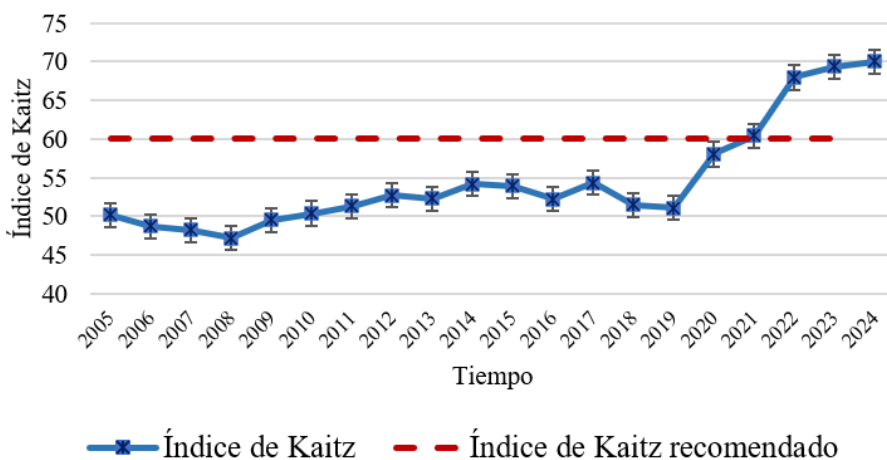
Según la evidencia mostrada por ENOE, el salario medio o el mediano suelen ser superiores a los salarios mínimos. En el caso de estimar la proporción del salario mínimo con el salario medio, diversos autores recomiendan la mediana como mejor medida, aunque depende de la información existente (Card y Krueger, 1993; Haanwinckel, 2023; Neal y Rosen,

2000). En el 2005, la mediana general del salario, según datos obtenidos de la ENOE resulta ser aproximadamente un 65% mayor al salario mínimo general y un 50% mayor al salario mínimo profesional, cifra que en promedio no cambió sustancialmente sino hasta en los últimos cuatro años del periodo, en donde se reflejan los incrementos generalizados al salario mínimo, en 2024 la mediana fue aproximadamente 40% superior al salario mínimo general y un 30% al profesional.

La relación que tiene el salario mínimo con el salario medio (índice de Kaitz), es una medida establecida para comparar distintos factores como el estándar de vida de los trabajadores, la rigidez o flexibilidad del mercado laboral, la compresión de distribuciones salariales y en distintos modelos monopsónicos la capacidad de negociación laboral (Cengitz et al., 2018; Doh y Van der Meer, 2023; Neumark y Wascher; 1994). Tanto la Organización Internacional del Trabajo como la Comisión Europea recomiendan un salario que como mínimo sea el 60% de la mediana, ya que en la mayoría de los casos esto indica que el trabajador podría superar ciertos niveles de pobreza (Engbom, y Moser 2022; Müller y Schulten, 2020; Romero y Osés, 2023).

Figura 2

Índice de Kaitz del salario mínimo profesional 2005-2024



Nota: elaboración propia con datos de la ENOE y CONSAMI.

En la figura 2 se observa el comportamiento que tiene índice de Kaitz, 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:

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

El promedio durante el periodo ilustrado es de aproximadamente 54, además también es posible observar que solamente entre 2021 y 2024 logró superar el umbral de 60. Cuando los salarios mínimos se encuentran más bajos de lo recomendado, según el 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. Aunado a lo anterior el empleador cuenta con un mayor poder de negociación laboral.

La siguiente tabla, explica a grandes rasgos como puede estudiarse la flexibilidad y el poder de negociación laboral desde el punto de vista de vinculación entre salarios:

Tabla 2

La relación del índice de Kaitz con la flexibilidad

Posición	Relación	Proporción Kaitz	Explicación
$W_m > W_{min}$	No Vinculante	Flexibililidad $IK < 1$	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.

Nota: elaboración propia donde W_m es el salario medio y W_{min} el salario mínimo. La explicación de las desigualdades entre el salario mínimo y el salario medio se fundamenta en la teoría del mercado laboral y en el concepto de poder de negociación (bargaining power) de los trabajadores, además se consideran los lineamientos que establece la OIT sobre la relación entre salario mínimo y salario medio (IK).

5. Marco teórico

5.1. Modelos Walrasianos, ¿Qué otros efectos tiene 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 (Chen y Teulings, 2021; Dube; 2019; Neumark et al., 2004; Neumark y Shirley, 2022).

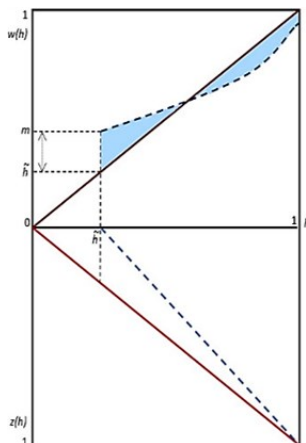
Si el salario mínimo se encuentra por encima del salario medio, entonces la capacidad de flexibilizar el mercado entre la oferta y demanda laboral no existiría, los modelos que intentan medir la tensión salarial en relación con otras variables tienden a ser complejos, sin embargo, diversos autores como 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 y la complejidad del trabajo z (Chen y Teulings, 2021; Gabaix y Landier, 2008; Mortensen, 1999; Moscarini y Postel-Vinay, 2017; Sattinger, 1975; Teulings, 2005).

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

Figura 3

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



Nota: tomada de Chen y Teulings (2021)

En la figura 3 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 $z(h) = 1$ y vice-versa, 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 \hat{h} el trabajador con menor capital humano que permanece empleado. Dado que h se distribuye uniformemente en el intervalo unitario, \hat{h} es el efecto de desempleo del salario mínimo como fracción del empleo total. \hat{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 $\hat{w}(h)$ y $\check{z}(h)$ y la función salarial y la asignación de equilibrio para este salario mínimo, también ilustradas en la figura anterior. Dado que todos los trabajos deben realizarse y dado que $\check{z}(h) > 0$, la asignación de equilibrio $\check{z}(h)$ comienza en $z(h) = 0$ y termina en $z(1) = 1$.

5.2. Datos y descriptivos

La información utilizada proviene de dos fuentes principales. En primer lugar, se toma en cuenta el salario mínimo profesional establecido por la CONSAMI. Por otro lado, se obtienen datos relativos al salario mínimo general, el salario promedio y el salario mediano a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), considerando el tercer trimestre de cada año durante el periodo 2005-2024. 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 ENOE y las ocupaciones publicadas CONSAMI 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 Ocupaciones (SINCO), el cual continúa siendo utilizado en la encuesta. En consecuencia, es imperativo que se realice una homologa-

ción 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 CONSAMI 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 evolucionando a la par de las transformaciones del mercado laboral. Algunas de estas ocupaciones han desaparecido con el tiempo, mientras que otras han experimentado modificaciones en sus características.

En los años más recientes, la CONSAMI ha establecido el salario mínimo profesional para más de 50 ocupaciones, lo que ha permitido un seguimiento constante de estas cifras desde 2005 hasta 2024. 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.

Tabla 3

Ocupaciones homologadas bajo CMO-SINCO

Nota: elaboración propia con base en ENOE

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		

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 Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Estas ocupaciones homologadas permiten un seguimiento continuo y consistente de datos desde el periodo 2005 hasta 2024. Las ocupaciones se presenta en la tabla 3.

Tabla 4

Descriptivo ENOE

No. Oficio	Ocupación	Salario medio	Salario mínimo	Escolaridad	Edad	Índice de Kaitz
1	Albañil	5810	2897	7	43	46
4	Cajero	3939	2773	12	31	66
5	Cantinerero	4352	2927	10	31	62
6	Carpintero_muebles	6786	2773	8	39	39
7	Cocinero	4270	2774	9	39	60
8	Costurero_colchones	3591	2772	9	37	72
9	Cosaicos_piso	6541	2774	8	38	40
10	Yesero	6356	2768	8	39	41
20	Electricista_instalaciones	5648	2773	10	41	46
21	Electricista_autos	5544	2766	10	41	47
23	Góndola (inventarios)	2622	2766	10	32	98
24	Bodeguero	4818	2976	11	34	57
28	Herrero	5337	2780	9	42	49
31	Granjero	819	2766	5	48	317
32	Maquinaria_agricola	4795	2964	7	41	57
33	Maquina_madera	4535	2781	11	38	58
34	Mecanico_autos	5384	2893	10	41	50
36	Peinador	3781	2935	11	31	72
37	Pintor_autos	5306	2885	9	42	51
38	Pintor_casas	4787	2775	9	40	54
39	Planchador	3161	2771	9	41	83
40	Plomero	5043	2932	9	44	54
42	Recamarero	3919	2768	9	38	66

Tabla 4 (continúa)

No. Oficio	Ocupación	Salario medio	Salario mínimo	Escolaridad	Edad	Índice de Kaitz
44	Repadoror electrodomesticos	4742	2878	11	37	58
49	Soldador_soplete	6401	2879	9	39	42
51	Tapicero_autos	4707	2883	9	44	57
53	Trabajador_social	6364	2770	17	40	42
54	Vaquero	5791	2774	9	43	45
57	Zapatero	3819	2761	7	41	68
29	Promedio	4792	2825	9	39	65

Nota: elaboración propia con base en la ENOE 2005-2024. Salarios promedio mensuales.

En la tabla 4, se presentan los promedios correspondientes al período 2005-2024, de las variables clave utilizadas en el modelo empírico posteriormente expuesto. A pesar de que el Índice de Kaitz (IK) arroja un promedio de 65, 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. Un hallazgo particularmente llamativo es la ocupación de granjero, que presenta un IK extremadamente alto, 317. Esto puede explicarse por dos motivos principales. Primero, la encuesta podría no captar con exactitud los ingresos de los trabajadores agrícolas, dado que muchas veces estos reciben su pago al término de una jornada temporal, en bienes en lugar de dinero, o incluso no reportan sus ingresos formalmente. En segundo lugar, el salario mostrado en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) podría ser tan bajo que incluso el salario mínimo sea mayor que el salario medio en esta profesión. Además, existe la posibilidad de que en esta ocupación aún prevalezca 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 \$95 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 déca-

das. Con respecto a la edad y al nivel de escolaridad del conjunto de trabajadores, resulta en aproximadamente 39 años con 9 de escolaridad.

5.3. Modelo empírico

Con base en una variedad de estudios empíricos, incluyendo el trabajo de Lordan y Neumark (2018), Lass y Wooden (2019), Neumark (2023), Adam et al., (2023), entre otros, y utilizando datos recopilados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) durante el período de 2005 a 2024, así como habiendo homogeneizado diversas ocupaciones, es factible construir una estructura de datos panel. En esta estructura, cada ocupación se considera una sección cruzada que posibilita el análisis de los efectos que los salarios mínimos generales y profesionales han tenido en el mercado laboral. Como resultado, el modelo empírico propuesto es el siguiente:

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

Donde:

y_{it} es la variable dependiente

i son las unidades de observación

t periodo temporal

j variables explicativas observadas

γ son efectos fijos

ε termino de error

Tomando en cuenta la construcción del índice de Kaitz es importante considerar su descomposición logarítmica, ya que esta nos posibilita examinar de una manera simple distintos efectos, así como la identificación estratégica del modelo. Por lo tanto:

$$IK_j = \frac{mw_j}{\bar{m}_j} \quad (3)$$

Al transformar en logaritmos $LnIK_j = Lnmw_j - Lnm_j$

En este caso podremos observar cómo se modifica la tensión salarial, evaluando el índice de Kaitz o de una forma más simple observando la diferencia entre el logaritmo del salario mínimo general y el salario medio.

Por otra parte, la misma relación que se plantea con el salario mínimo general se plantea ahora con el salario mínimo profesional. Esta parte es la que más nos interesa observar empíricamente, ya que incrementos sustanciales en el salario ocupacional podrán afectar directamente y en distintas magnitudes la tensión o flexibilidad laboral.

Y análogamente $LnIK_j = Lnmw_j - Lnm_j = \Delta IK_j$

Donde $LnIK_j$ es el logaritmo natural del índice de Kaitz por ocupación, $Lnmw_j - Lnm_j$ y son el logaritmo natural del salario mínimo general y el salario mínimo por ocupación respectivamente y m_j es el salario medio profesional. Por lo tanto, podemos hacer la siguiente comparación:

$$IK_j = \frac{mw_j}{\bar{m}_j} \quad \text{vs} \quad \bar{IK}_j = \frac{\bar{m}w_j}{\bar{m}_j} \quad (4)$$

Con base en lo anterior podemos llegar al siguiente planteamiento:

$$Ln\bar{m}_j = \beta_0 + \beta_1 mw_j + \beta_2 \Delta \bar{IK}_j \quad (5)$$

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

$$Ln\bar{m}_j = \beta_0 + \beta_1 \bar{m}w_j + \beta_2 \Delta \bar{IK}_j \quad (6)$$

A continuación, se presenta la especificación del modelo econométrico:

$$Ln\bar{m}_{jt} = \beta_0 + \beta_1 \bar{m}w_{jt} + \beta_2 educ_{jt} + \beta_3 edad_{jt} + \beta_4 edad_{jt}^2 + \delta_{jt} + \varepsilon_{jt} \quad (7)$$

Donde además de considerar la ecuación 5 se añaden los otros controles como educación, edad, edad cuadrática, efectos fijos, variables binarias y el error.

$$\begin{aligned} Ln\bar{m}_{jt} = & \beta_0 + \beta_1\bar{m}w_{jt} + \beta_2educ_{jt} + \beta_3edad_{jt} + \beta_4edad_{jt}^2 + \beta_5horasO_{jt} \\ & + \beta_6género_{jt} + \beta_7\Delta I\bar{K}_{jt} + \beta_8ecivil_{jt} + \beta_9social_{jt} + \gamma_{jt} + \sigma_{jt} + \varepsilon_{jt} \end{aligned} \quad (8)$$

6. Resultados

Para analizar la relación entre el salario mínimo profesional, el salario mínimo general y la flexibilidad laboral, se emplearon modelos econométricos con efectos fijos por ocupación y por tiempo, utilizando salarios reales. Los efectos fijos por ocupación permiten controlar características no observables pero constantes en el tiempo propias de cada profesión, como los requisitos de capital humano, la productividad específica del sector o las prácticas tradicionales de contratación. Por otro lado, los efectos fijos por tiempo capturan impactos macroeconómicos comunes a todas las ocupaciones en un mismo periodo, tales como ciclos económicos, reformas laborales o cambios en la política salarial general. Esta estrategia es esencial para aislar el efecto neto de las variaciones en el salario mínimo profesional sobre la flexibilidad salarial y las compensaciones ocupacionales, evitando que los resultados se vean afectados por heterogeneidad no observada entre ocupaciones o por tendencias temporales compartidas.

En las tablas 5a y 5b se presentan los modelos estimados para analizar el comportamiento de los salarios mínimos profesionales. El primer modelo, denominado M1, corresponde a la estimación conocida como "pooled", en la que se observa como el salario promedio responde ante un incremento en el salario mínimo profesional (ver anexo). A medida en que los modelos se hacen más sofisticados M2 a M6, se encuentra una reacción inelástica y persistente, con coeficientes que oscilan entre 0.07 y 0.17. Sin embargo, los modelos más completos y refinados, que incluyen variables como escolaridad, edad, edad cuadrática, horas laboradas, estado conyugal y seguridad social, además de la diferencia de salarios muestran una elasticidad aproximada de 0.19.

Tabla 5a

Modelos básicos estimados:

	M1	M2	M3	M4	M5
	smed	lsmed	lsmed	lsmed	lsmed
smp	0.182*** (11.92)				
lsmp		0.170*** (11.76)	0.0919*** (7.94)	0.0777*** (7.02)	0.0773*** (6.97)
esc_promedio	208.0*** (7.03)		0.228*** (20.36)	0.189*** (16.23)	0.188*** (16.08)
eda_prom	1337.9*** (8.95)			0.0300*** (8.24)	0.0485 (1.49)
edad_cuadrada	-16.15***				-0.000225
_cons	-25571.8*** (-8.80)	6.946*** (56.31)	5.477*** (46.46)	4.795*** (34.58)	4.431*** (6.81)
N	580	580	580	580	580

Nota: elaboración propia: donde smed = Salario medio, smp = Salario mínimo profesional l=logaritmo natural. *nivel de significancia. Estadístico t entre paréntesis * p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

Tabla 5b

Modelos estimados corregidos por errores robustos

	M5	M6	M7	M8	M9
	lsmed	lsmed	lsmed	lsmed	lsmed
lsmp	0.0799** (3.38)	0.121** (3.53)	0.123*** (3.74)	0.123*** (3.81)	0.194*** (4.10)
esc_promedio	0.190*** (9.49)	0.188*** (8.27)	0.187*** (8.42)	0.183*** (7.85)	0.114*** (3.45)
eda_prom	0.0469 (1.35)	0.0121 (0.28)	-0.000985 (-0.02)	0.000338 (0.01)	0.133*** (3.36)
edad_cuadrada	-0.000214 (-0.53)	0.000151 (0.31)	0.000321 (0.52)	0.000307 (0.50)	-0.00134** (-2.86)
lhrsocup	-0.00696 (-0.38)	-0.0204 (-1.05)	-0.0198 (-1.03)	-0.0208 (-1.11)	-0.0408* (-2.01)
dkio		-0.000344** (-3.33)	-0.000353** (-3.59)	-0.000363** (-3.57)	-0.00053*** (-3.56)
num_pert_sind			0.0000212 (0.72)	0.0000222 (0.79)	-0.0000907 (-0.80)

Tabla 5b (continúa)

	M5 lsmed	M6 lsmed	M7 lsmed	M8 lsmed	M9 lsmed
e_con				-0.00986 (-1.93)	-0.0122* (-2.32)
imsssisste					-0.00124 (-0.20)
_cons	4.463*** (6.12)	4.974*** (5.65)	5.187*** (4.91)	5.243*** (4.95)	2.796** (3.00)
N	559	530	530	530	530

Nota: elaboración propia: donde smed = Salario medio, smp = Salario mínimo profesional l=logaritmo natural. *nivel de significancia. Estadístico t entre paréntesis * p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

Tabla 5c

Modelos estimados con el salario mínimo general

	M10 smed	M11 lsmed	M12 lsmed	M13 lsmed	M14 lsmed
salario	0.523*** (17.81)				
lsalario		0.369*** (45.61)	0.334*** (28.74)	0.352*** (25.67)	0.352*** (25.64)
esc_promedio	155.5*** (5.80)		0.0431*** (4.19)	0.0423*** (4.13)	0.0416*** (4.05)
eda_prom	1987.5*** (14.93)			-0.00737* (-2.46)	0.0117 (0.51)
edad_cuadrada	-25.08*** (-14.52)				-0.000233 (-0.84)
_cons	-37022.6*** (-14.42)	5.518*** (87.31)	5.391*** (77.83)	5.545*** (59.42)	5.167*** (11.28)
N	580	580	580	580	580

Nota: elaboración propia: donde smed = Salario medio, smp = Salario mínimo profesional l=logaritmo natural. *nivel de significancia. Estadístico t entre paréntesis * p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

Estas cifras sugieren que un aumento sustancial en el salario mínimo profesional puede generar mayor tensión salarial. En otras palabras, la flexibilidad en el mercado laboral se ve disminuida cuando la magnitud de la elasticidad es mayor o proporcional. Esta relación puede ser una de las razones del porque el salario mínimo profesional en algunos periodos no creció lo suficiente, ya que, desde el punto de vista de la empresa, salarios mínimos generales o profesionales más bajos le favorecen.

Los resultados de nuestro análisis permiten inferir que incrementos significativos en el salario mínimo profesional contribuyen a modificaciones significativas sobre la rigidez en el mercado laboral. Dentro de nuestro marco teórico, esto se traduce en una función salarial más plana, lo que implica que los salarios más bajos, como los salarios mínimos generales, tienden a aumentar, mientras que aquellos que superan la mediana salarial tienden a disminuir, en nuestro caso, aquellos que han tendido a disminuir son los salarios por ocupación. Situación que legalmente no debe ocurrir. Esta dinámica explica por qué el salario mínimo profesional parece acercarse más al salario mínimo general en lugar de alejarse, contrastando a la hipótesis de que, a un mayor nivel de capital humano, mayor capacitación o formación empresarial, mayores y mejores salarios para el trabajador.

En la tabla 5c se muestran los resultados básicos estimados con el salario mínimo general. Es posible observar que cambios en el salario mínimo general tienen un mayor efecto en la distribución salarial que cambios en el salario mínimo profesional. Aunque actualmente los salarios mínimos profesionales y los generales deberán tener los mismos aumentos, históricamente han sido distintos, y en algunos casos el sector empresarial ha hecho caso omiso al diferencial entre ambos conceptos salariales.

7. Conclusiones

Este artículo se adentra en un análisis exhaustivo de la trayectoria del salario mínimo profesional durante el período comprendido entre 2005 y 2024. Para llevar a cabo esta tarea, se emplearon dos fuentes de información fundamentales: la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y los datos relativos al salario mínimo general y profesional establecidos por la

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami). A fin de garantizar la uniformidad de la información relacionada con ocupaciones y oficios especializados, se procedió a una meticulosa homologación de datos que abarcó todo el período y que comprendió tanto la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO) como el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO). Además, se forjó una relación sólida entre los salarios mínimos y el salario promedio, mediante el índice de Kaitz, con el propósito de examinar la rigidez o flexibilidad del mercado laboral.

A continuación, se llevó a cabo la formación de un panel de datos, en el cual se cuentan con variables de importancia al momento de contemplar el capital humano, a partir del cual se realizaron diversas estimaciones de modelos. Estos modelos arrojaron resultados que indican una respuesta inelástica del salario promedio ante las variaciones en el salario mínimo profesional, con elasticidades que oscilan entre 0.07 y 0.12 en el modelo más sencillo, y hasta 0.19 cuando se considera el componente del capital humano contenido en el salario mínimo profesional. Esta respuesta resulta notablemente menor en comparación con las fluctuaciones observadas en el salario mínimo general. Este patrón de comportamiento tiene un impacto discernible en la configuración de la distribución salarial, generando una mayor tensión en la misma. Los coeficientes obtenidos en los modelos econométricos confirman que tanto el salario mínimo profesional como el general ejercen un efecto inelástico sobre el salario medio, con valores que varían entre 0.12 y 0.19 para el primero (Tabla 5b) y entre 0.33 y 0.52 para el segundo (Tabla 5c). Sin embargo, al comparar estas magnitudes, se aprecia que el impacto del salario mínimo profesional sobre el salario medio es menor que el del salario mínimo general. Esta diferencia es significativa porque indica que, aunque ambos salarios mínimos son inelásticos, la flexibilidad salarial ha aumentado más en las ocupaciones sujetas al salario mínimo profesional. No obstante, este aumento en la flexibilidad no ha sido neutral: ha implicado una reducción del poder de negociación laboral en dichas ocupaciones, generando una mayor rigidez en el mercado laboral. Es decir, los trabajadores bajo el salario mínimo profesional han enfrentado ajustes salariales más flexibles a la baja o un menor traspaso de incrementos, lo que refleja una disminución en su capacidad de negociación

frente a los empleadores y, paradójicamente, una mayor rigidez estructural en las relaciones laborales de estos sectores.

No obstante, es relevante destacar que, a tenor de los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), los incrementos en el salario mínimo profesional no han sido sustancialmente significativos, al menos en términos ajustados por inflación, ya que, tanto desde un enfoque descriptivo como estadístico, la brecha con respecto a la mediana salarial se ha ampliado en mayor medida en comparación con el salario mínimo general.

Asimismo, es importante señalar que se pueden identificar notables disparidades en las remuneraciones entre diversas profesiones, llegando incluso al punto en el que el salario mínimo profesional no logra equipararse al salario mínimo general. Este hecho pone de manifiesto una preocupante realidad en algunas áreas de la actividad económica, en las cuales se perfila la existencia de un colectivo de trabajadores particularmente vulnerable, que enfrenta la amenaza de no solo ver sus derechos constitucionales vulnerados, sino también la posibilidad de ser sometidos a situaciones de explotación laboral.

Con base en lo anterior es necesario hacer un llamado a que las instituciones presten a atención al trabajador en situación de vulnerabilidad, ya que, en ocasiones, alarmantes, una gran cantidad de jefes del hogar no cuentan con la mínima capacidad de mantener a sus familias, viéndose forzados, en ciertas circunstancias, a vivir en condiciones de pobreza o afrontar severas carencias, las cuales, en última instancia, están vinculadas a fallidas políticas públicas.

En última instancia, es esencial elevar la voz y concienciar al empresario sobre el hecho innegable de que el trabajador representa la piedra angular de su crecimiento. Que la necesidad de contar con un salario digno es evidente. Si este componente fundamental experimenta un constante deterioro, con el tiempo podría generar una serie de problemas, incluyendo quejas, conflictos laborales, huelgas, y, lo más importante, un mercado laboral caracterizado por su inestabilidad.

8. Referencias

- Acemoglu, D., & Pischke, J.-S. (2003). Minimum wages and on-the-job training. En S. W. Polachek (Ed.), *Worker well-being and public policy* (Research in Labor Economics, Vol. 22, pp. 159–202). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S0147-9121\(03\)22005-7](https://doi.org/10.1016/S0147-9121(03)22005-7)
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188–2244. <https://doi.org/10.1086/705716>
- Acemoglu, D., Johnson, S., & Viswanath, K. (2023). Why the power of technology rarely goes to the people. *MIT Sloan Management Review*, 64(4), 1–4.
- Ahlfeldt, G. M., Roth, D., y Seidel, T. (2022). Optimal minimum wages. CEPR Discussion Paper No. 16913. CEPR Press, Paris & London. <https://cepr.org/publications/dp16913>
- Altonji, J. G., Páez, D. G., Hynsjö, D. M., & Vidangos, I. (2024). Earnings, marriage, and the variance of family income by age, gender, and cohort (NBER Working Paper No. 33122). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w33122>
- Andrieux, E., & Kuczeray, M. (2023). Minimum wage and skills: Evidence from job vacancy data (Working Paper No. 034). The Productivity Institute.
- Azar, J. A., Berry, S. T., & Marinescu, I. (2022). Estimating labor market power (NBER Working Paper No. 30365). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w30365>
- Bell, L. A. (1997). The impact of minimum wages in Mexico and Colombia. *Journal of Labor Economics*, 15(S3), S102–S135. <https://doi.org/10.1086/209874>
- Bhattacharjea, A. (2021). Labour market flexibility in Indian manufactu-

- ring: A critical survey of the literature. *International Labour Review*, 160(2), 197–217. <https://doi.org/10.1111/ilr.12180>
- Bleynat, I., Challú, A. E., & Segal, P. (2021). Inequality, living standards, and growth: Two centuries of economic development in Mexico. *Economic History Review*, 74(3), 584–610. <https://doi.org/10.1111/ehr.13027>
- 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, 289–314. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-055457>
- Boeri, T. (2012). Setting the minimum wage. *Labour Economics*, 19(3), 281–290. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.01.001>
- Bosch, M., & Manacorda, M. (2010). Minimum wages and earnings inequality in urban Mexico. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(4), 128–149. <https://doi.org/10.1257/app.2.4.128>
- Bradley, D. H. (2016). State minimum wages: An overview. Congressional Research Service.
- Campos, R. M., Esquivel, G., & Santillán, A. S. (2017). El impacto del salario mínimo en los ingresos y el empleo en México. *Revista CEPAL*, 122, 189–210.
- Campos-Vázquez, R. M., & Esquivel, G. (2020). The effect of doubling the minimum wage and decreasing taxes on inflation in Mexico. *Economics Letters*, 189, 109051. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2020.109051>
- Campos-Vázquez, 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. <https://doi.org/10.1080/00220388.2022.2070524>
- Campos-Vázquez, R. M., & Lustig, N. (2017). Labour income inequality in

- Mexico. UNU-WIDER Working Paper. United Nations University World Institute for Development Economics Research.
- Card, D. (2022). Who set your wage? *American Economic Review*, 112(4), 1075–1090. <https://doi.org/10.1257/aer.112.4.1075>
- Card, D., & Cardoso, A. R. (2022). Wage flexibility under sectoral bargaining. *Journal of the European Economic Association*, 20(5), 2013–2061. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvac018>
- Card, D., & Krueger, A. B. (1996). Labor market effects of school quality: Theory and evidence. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w5450>
- Card, D., & Krueger, A. B. (2016). *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage* (20th anniversary ed.). Princeton University Press.
- Card, D., Lemieux, T., & Riddell, W. C. (2023). Unions and wage inequality. En S. Verick (Ed.), *Global labour in distress, Volume II: Earnings, (in)decent work and institutions* (pp. 61–113). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-35256-6_3
- Card, D., Rothstein, J., & Yi, M. (2023). Industry wage differentials: A firm-based approach (NBER Working Paper No. 31588). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w31588>
- Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., & Zipperer, B. (2019). The effect of minimum wages on low-wage jobs. *Quarterly Journal of Economics*, 134(3), 1405–1454. <https://doi.org/10.1093/qje/qjy034>
- Clar, M., Dreger, C., & Ramos, R. (2007). Wage flexibility and labour market institutions: A meta-analysis. *Kyklos*, 60(2), 145–163. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.2007.00370.x>
- Clemens, J., & Strain, M. R. (2022). How important are minimum wage increases in increasing the wages of minimum wage workers? (NBER

- Working Paper No. 29824). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w29824>
- 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. <https://doi.org/10.1086/711676>
- Cortez, W. W. (2001). What is behind increasing wage inequality in Mexico? *World Development*, 29(11), 1905–1922. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(01\)00076-2](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(01)00076-2)
- Diario Oficial de la Federación. (1988, 29 de febrero). Salarios mínimos generales y profesionales que estarán vigentes a partir del 1 de marzo de 1988. Gobierno de México.
- 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 (Working Paper No. 2021-07). Anker Research Institute. <https://doi.org/10.35188/UNU-WIDER/2021/073-2>
- Demir, G. (2022). Labor market frictions and spillover effects from publicly announced sectoral minimum wages (Ruhr Economic Papers). RWI–Leibniz Institute for Economic Research.
- Deroncourt, E., et al. (2021). Spillover effects from voluntary employer minimum wages (NBER Working Paper No. 29425). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w29425>
- 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. <https://doi.org/10.1086/685599>
- Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M., & vom Berge, P. (2022). Reallocation effects of the minimum wage. *Quarterly Journal of Economics*, 137(1), 267–328. <https://doi.org/10.1093/qje/qjab028>
- Edwards, S., & Lustig, N. (Eds.). (2001). *Labor markets in Latin America:*

Combining social protection with market flexibility. Brookings Institution Press.

Eide, A. (2000). *Economic and social rights*. Martinus Nijhoff Publishers.

Even, W. E., & Macpherson, D. A. (2003). The wage and employment dynamics of minimum wage workers. *Southern Economic Journal*, 69(3), 676–690. <https://doi.org/10.2307/1061697>

Feliciano, Z. M. (1998). Does the minimum wage affect employment in Mexico? *Eastern Economic Journal*, 24(2), 165–180.

Fischer-Daly, M. M. (2022). Dignity and bargaining power: Insights from struggles in strawberries. *Industrial Relations Journal*, 53(3), 241–260. <https://doi.org/10.1111/irj.12367>

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. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2019-0032>

Giupponi, G., Joyce, R., Lindner, A., Waters, T., Wernham, T., & Xu, X. (2024). The employment and distributional impacts of nationwide minimum wage changes. *Journal of Labor Economics*, 42(S1), S107–S146. <https://doi.org/10.1086/728471>

Godøy, 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. <https://doi.org/10.1111/irel.12267>

Gregory, T., & Zierahn, U. (2020). When the minimum wage really bites hard: Impact on top earners and skill supply (ZEW Discussion Paper No. 20-042). ZEW – Leibniz Centre for European Economic Research.

Grossman, J. B. (1983). The impact of the minimum wage on other wages. *Journal of Human Resources*, 18(3), 359–378. <https://doi.org/10.2307/145206>

- Hamermesh, D. S. (2021). Do labor costs affect companies' demand for labor? *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.3.v2>
- 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. <https://doi.org/10.1257/pol.20180578>
- 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*. <https://doi.org/10.15185/izawol.150>
- Kaplan, D. S., & Novaro, F. P. A. (2006). El efecto de los salarios mínimos en los ingresos laborales de México. *El Trimestre Económico*, 73(289), 139–173. <https://doi.org/10.20430/ete.v73i289.558>
- Kaufman, B. E. (2010). Institutional economics and the minimum wage: Broadening the theoretical and policy debate. *ILR Review*, 63(3), 427–453. <https://doi.org/10.1177/001979391006300304>
- 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. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4104
- Kristensen, N., & Cunningham, W. (2006). Do minimum wages in Latin America and the Caribbean matter? Evidence from 19 countries (World Bank Policy Research Working Paper No. 3870). World Bank. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-3870>
- Krueger, A. B. (2018). Luncheon address: Reflections on dwindling workers' bargaining power and monetary policy. En *Changing Market Structure and Implications for Monetary Policy: Proceedings of the Jackson Hole Economic Policy Symposium* (pp. 1–16). Federal Reserve Bank of Kansas City.

- Lordan, G., & Neumark, D. (2018). People versus machines: The impact of minimum wages on automatable jobs. *Labour Economics*, 52, 40–53. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.03.006>
- Malloy, L. C. (2020). The minimum wage, bargaining power, and the top income share. *Forum for Social Economics*, 49(1), 75–98. <https://doi.org/10.1080/07360932.2018.1451769>
- Maloney, W. F., & Ribeiro, E. P. (1999). Efficiency wage and union effects in labor demand and wage structure in Mexico: An application of quantile analysis (Policy Research Working Paper No. 2131). World Bank. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-2131>
- Manning, A. (2003). The real thin theory: Monopsony in modern labour markets. *Labour Economics*, 10(2), 105–131. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(03\)00018-6](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(03)00018-6)
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2023.08.008>
- Mengano, P. (2022). Trends in worker bargaining power. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4466868>
- Mincer, J., & Leighton, L. S. (1980). Effect of minimum wages on human capital formation. En S. Rottenberg (Ed.), *The economics of legal minimum wages* (pp. 155–173). American Enterprise Institute for Public Policy Research.
- Moreno-Brid, J. C., Garry, S., & Monroy-Gómez-Franco, L. A. (2014). El salario mínimo en México. *Economía UNAM*, 11(33), 78–93. [https://doi.org/10.1016/S1665-952X\(14\)72184-0](https://doi.org/10.1016/S1665-952X(14)72184-0)
- Müller, T. (2023). Minimum wage developments in 2022: Fighting the cost-of-living crisis (ETUI Policy Brief No. 2/2023). European Trade Union

Institute.

Neumark, D., & Wascher, W. (1994). Employment effects of minimum and subminimum wages: Reply to Card, Katz, and Krueger. *ILR Review*, 47(3), 497–512. <https://doi.org/10.1177/001979399404700311>

Neumark, D., & Shirley, P. (2022). 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. <https://doi.org/10.1111/irel.12306>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Guía sobre políticas en materia de salario mínimo: Capítulo 1. ¿Cuál es la finalidad del salario mínimo? Oficina Internacional del Trabajo.

Rosen, S. (1986). The theory of equalizing differences. En O. Ashenfelter & R. Layard (Eds.), *Handbook of labor economics* (Vol. 1, pp. 641–692). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(86\)01015-5](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(86)01015-5)

Sauermann, J. (2023). Performance measures and worker productivity. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.260.v2>

Simon, A., & Wilson, M. (2021). Optimal minimum wage setting in a federal system. *Journal of Urban Economics*, 123, 103336. <https://doi.org/10.1016/j.jue.2021.103336>

Wong, S. A. (2019). Minimum wage impacts on wages and hours worked of low-income workers in Ecuador. *World Development*, 116, 77–99. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.12.019>