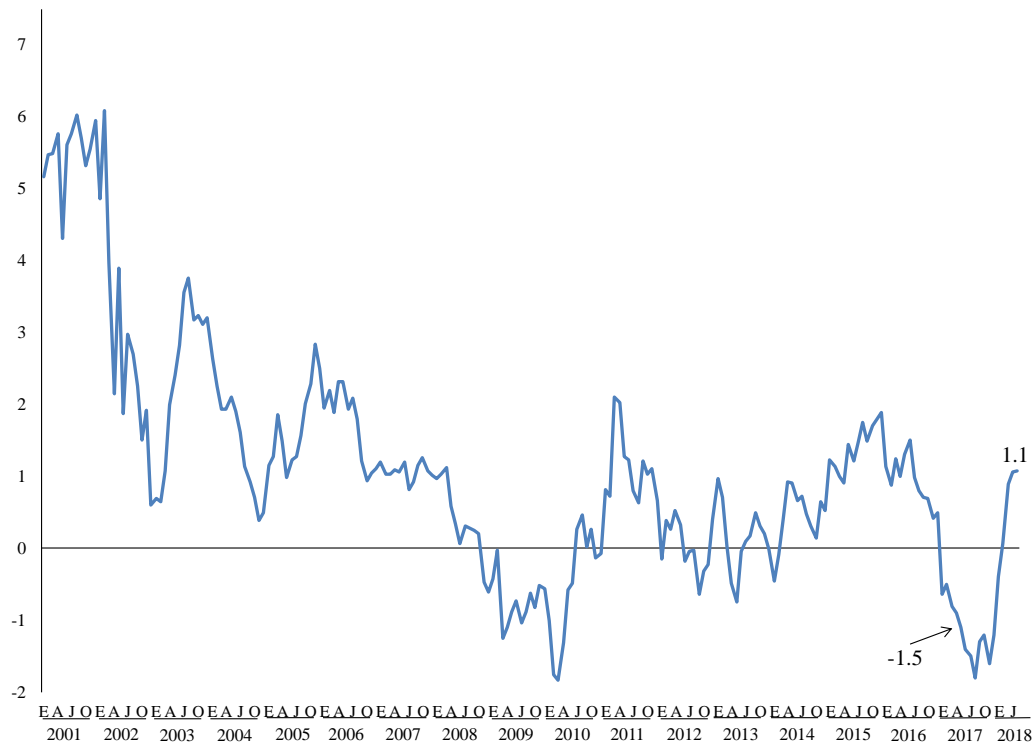


SALARIOS

Salario promedio asociado a trabajadores asegurados al IMSS

En julio de 2018, los trabajadores asegurados en el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) reportaron un salario promedio de 357.43 pesos diarios (10 mil 865.87 pesos mensuales), cifra que superó en 5.9% a la del mismo mes del año anterior. Al descontar la inflación del período se observó un incremento real interanual de 1.1%. De igual forma, en relación con diciembre de 2017, su crecimiento real fue de 4.6 por ciento.

SALARIO PROMEDIO REAL ASOCIADO A TRABAJADORES ASEGURADOS Enero de 2001 – julio de 2018 ^{D/} – Variación porcentual respecto al mismo mes del año anterior –



^{D/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

Salario promedio asociado a trabajadores asegurados por sector de actividad económica

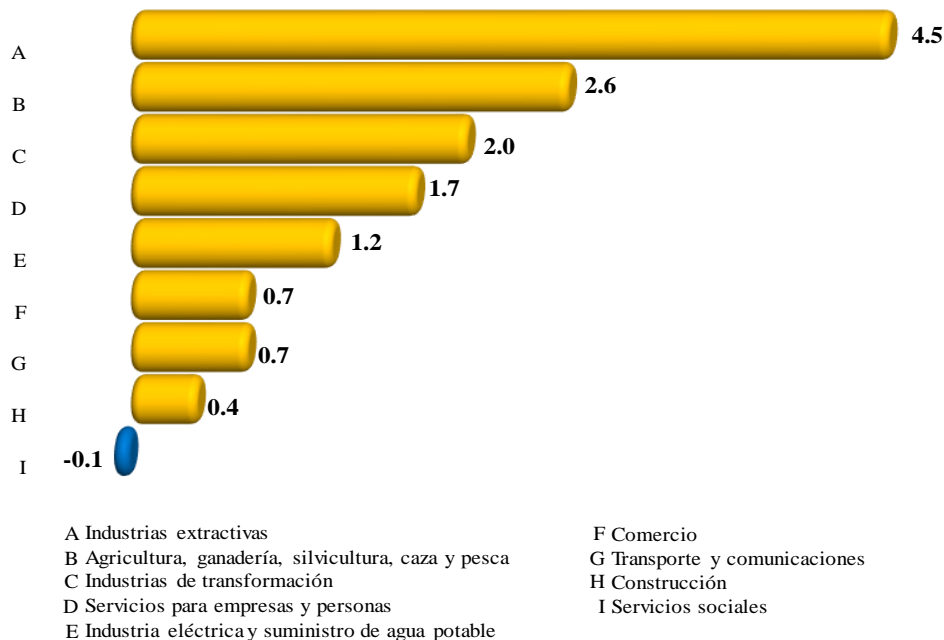
En el período interanual de julio de 2017 al mismo mes de 2018, en ocho de los nueve sectores de actividad económica el salario promedio real experimentó una evolución positiva, registrándose los incrementos más elevados en las industrias extractivas (4.5%), en la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca (2.6%) y en las industrias de transformación (2.0%). En estos sectores se concentró el 0.7, 3.2 y 27.2% de la población trabajadora asegurada, respectivamente.

Por el contrario, únicamente el sector de servicios sociales acusó un descenso en el salario real de 0.1%, lo cual afectó al 10.4% de los trabajadores asegurados.

SALARIO PROMEDIO REAL ASOCIADO A TRABAJADORES ASEGURADOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Julio de 2018 ^{2/}

– Variación porcentual respecto al mismo mes del año anterior –



^{2/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

De igual forma, durante los primeros siete meses de 2018, el salario real de los nueve sectores de actividad económica reportó un comportamiento favorable; los que experimentaron los crecimientos más relevantes fueron la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca (13.7%), las industrias extractivas (10.8%), las industrias de transformación (6.0%) y la construcción (5.4%).

Salario promedio asociado a trabajadores asegurados por tamaño de establecimiento

Entre julio de 2017 y el mismo mes de 2018, el salario real creció en los siete diferentes tamaños de establecimiento; los incrementos más significativos se presentaron en los micronegocios, con un trabajador asegurado (1.7%); les siguieron en importancia las empresas de 51 a 250 y las de 501 a 1000 asegurados (1.3% en cada caso).

Asimismo, de enero a julio del año en curso, en todos los tamaños de establecimiento el salario real evolucionó positivamente. Así, sobresalieron los incrementos de las unidades productivas de 501 a 1000 asegurados (6.3%) y las 251 a 500 trabajadores (5.1%) y en aquellas de 51 a 250 trabajadores (4.5%), como se aprecia en el siguiente cuadro.

**SALARIO PROMEDIO ASOCIADO A TRABAJADORES
ASEGURADOS POR TAMAÑO DE ESTABLECIMIENTO**
Julio de 2018^{D/}

Tamaño de establecimiento (Según número de trabajadores asegurados)	Nominal - Pesos diarios -	Variación real (%)	
		Interanual	Con respecto a diciembre de 2017
Total	357.43	1.1	4.6
De un trabajador	159.69	1.7	1.4
De 2 a 5	169.99	0.4	1.1
De 6 a 50	249.12	0.1	2.6
De 51 a 250	347.60	1.3	4.5
De 251 a 500	396.66	0.2	5.1
De 501 a 1000	406.92	1.3	6.3
De 1001 y más	471.17	0.8	4.2

^{D/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

Salario promedio asociado a trabajadores asegurados por entidad federativa

En julio del presente año, el salario promedio de los trabajadores asegurados mostró crecimientos en 25 de las 32 entidades federativas del país, respecto al nivel de un año antes. Los incrementos salariales más altos se registraron en los siguientes estados: San Luis Potosí, 3.0%; Guanajuato, 2.7%; Chihuahua, 2.6%; Guerrero, 2.5%; Tlaxcala, 2.2%; Coahuila de Zaragoza, 2.1%; Aguascalientes y Querétaro, 2.0% cada uno. En conjunto, estos estados concentraron al 21.3% del total de trabajadores asegurados.

De las siete entidades federativas que acusaron pérdidas en el poder adquisitivo del salario promedio de los trabajadores asegurados, las disminuciones más pronunciadas se presentaron en Campeche (2.9%), Chiapas (1.2%), Yucatán y Quintana Roo (0.7% en cada caso), entidades que agruparon el 5.8% de la población asalariada.

De enero a julio de 2018, las 32 entidades federativas mostraron un comportamiento favorable del salario promedio real. Los crecimientos más importantes se reportaron en Zacatecas (14.4%), Guerrero (8.3%), Veracruz de Ignacio de la Llave (8.1%), Guanajuato (7.1%), Michoacán de Ocampo (7.0%), Sinaloa y San Luis Potosí (6.9% en cada caso) y Aguascalientes (6.8%); en ellas se dio ocupación al 19.0% de los trabajadores asegurados.

Estos aspectos se pueden observar en el cuadro de la página siguiente.

**SALARIO PROMEDIO ASOCIADO A TRABAJADORES
ASEGURADOS POR ENTIDAD FEDERATIVA**

Julio de 2018^{pl}

Entidad federativa	Proporción de cotizantes (%)	Nominal - Pesos diarios -	Variación real (%)	
			Interanual	Con respecto a diciembre anterior
Promedio Nacional	100.0	265.88	1.1	4.6
San Luis Potosí	2.2	264.39	3.0	6.9
Guanajuato	5.0	226.84	2.7	7.1
Chihuahua	4.4	250.50	2.6	4.8
Guerrero	0.8	216.60	2.5	8.3
Tlaxcala	0.5	224.79	2.2	5.5
Coahuila de Zaragoza	3.9	262.89	2.1	5.3
Aguascalientes	1.6	249.73	2.0	6.8
Querétaro	2.9	295.79	2.0	4.4
Sonora	3.0	230.60	1.7	5.1
Zacatecas	0.9	264.89	1.6	14.4
Nuevo León	8.0	293.01	1.6	3.8
Tabasco	0.8	223.04	1.5	4.9
Tamaulipas	3.4	249.18	1.3	4.6
Durango	1.2	208.31	1.3	4.4
Jalisco	8.8	260.54	1.2	3.2
Oaxaca	1.1	214.23	1.2	5.3
Veracruz de Ignacio de la Llave	3.7	273.96	1.1	8.1
Colima	0.7	228.14	1.1	6.3
Baja California	4.4	261.77	1.0	3.1
Ciudad de México	17.2	332.57	0.9	3.5
Sinaloa	2.6	198.49	0.8	6.9
Estado de México	8.1	257.25	0.8	5.1
Nayarit	0.7	208.41	0.6	4.5
Morelos	1.0	260.90	0.2	4.3
Michoacán de Ocampo	2.2	231.21	0.1	7.0
Hidalgo	1.1	232.19	-0.3	5.2
Baja California Sur	0.9	241.98	-0.3	2.4
Puebla	3.1	242.43	-0.3	2.6
Quintana Roo	2.3	198.24	-0.7	3.3
Yucatán	1.8	230.47	-0.7	2.1
Chiapas	1.1	232.08	-1.2	2.7
Campeche	0.6	308.14	-2.9	2.5

^{pl} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

Masa salarial real²⁵

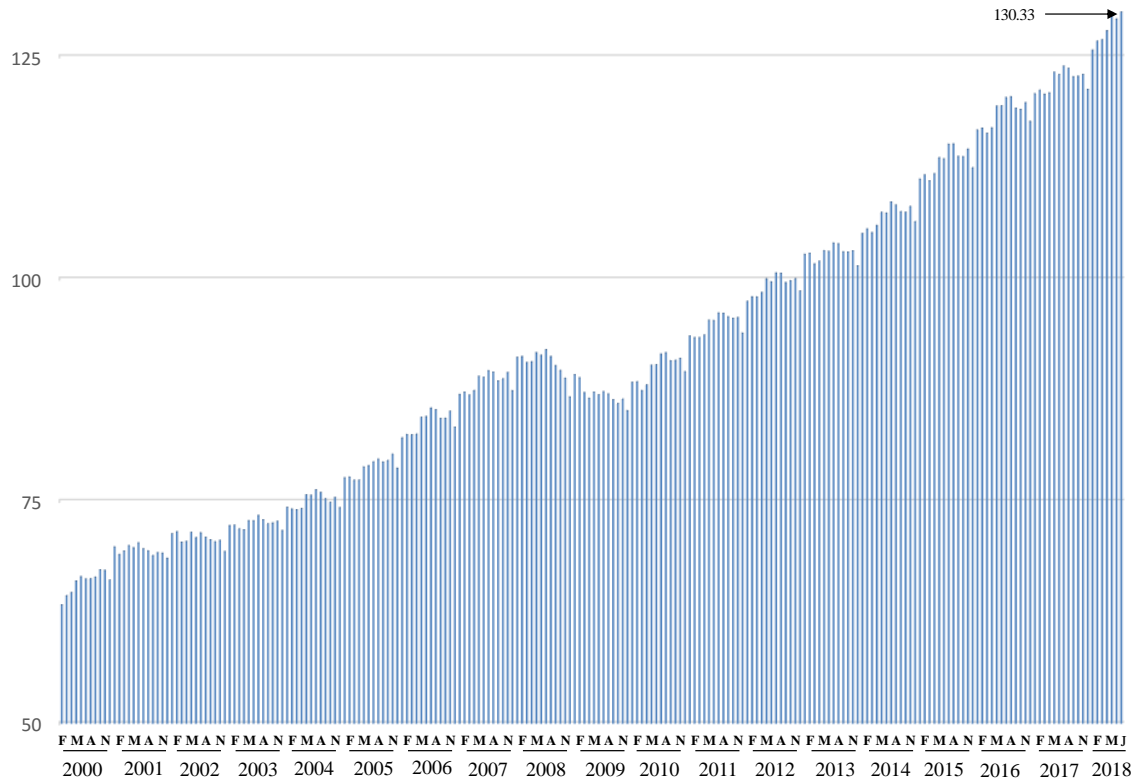
En julio de 2018, la masa salarial real mostró un crecimiento de 5.2% con relación a igual mes de 2017, como consecuencia de un crecimiento de 1.1% en el salario promedio real y del aumento de 4.1% en el número de trabajadores asegurados.

En los siete meses transcurridos del año en curso, este indicador acumuló un incremento de 7.4%. Este resultado se originó por el crecimiento del salario promedio real en 4.6% y del incremento en la población trabajadora asegurada de 2.7 por ciento.

²⁵ La masa salarial es la suma de los salarios de todos los trabajadores asalariados inscritos al IMSS.

ÍNDICE DE LA MASA SALARIAL REAL DE LOS TRABAJADORES ASEGURADOS EN EL IMSS

Enero de 2000 – julio de 2018 ^{p/}
– Índice noviembre de 2012=100 –



^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

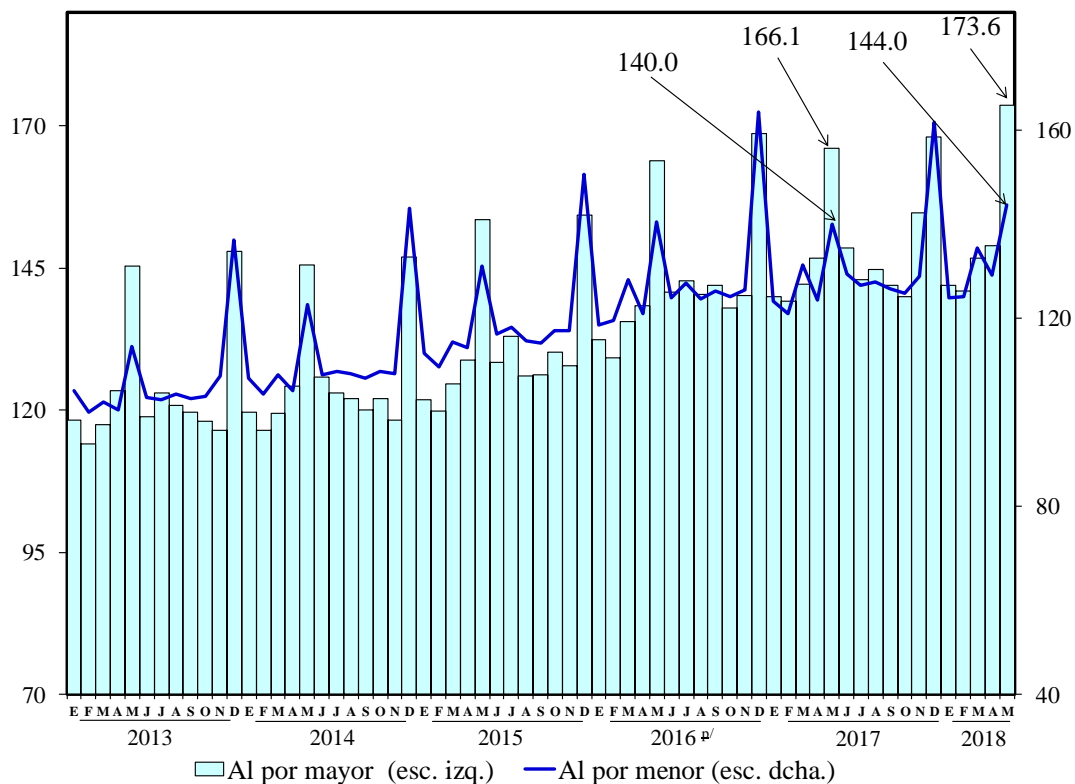
Fuente de información:

La información estadística con la que se elaboró este análisis se encuentra en la siguiente liga:
<http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>

Evolución de la remuneración real en establecimientos comerciales

La Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales (EMEC) del INEGI presenta los índices de las remuneraciones reales de los trabajadores de empresas comerciales, mediante los cuales es posible dar seguimiento a la evolución de dichas remuneraciones. De esta forma se observó que en mayo de 2018, los índices de la remuneración real del personal ocupado tanto en el comercio con ventas al por mayor como el comercio minorista creció en 4.5 y 2.8%, comparado con el mismo mes del año anterior.

ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES POR PERSONA OCUPADA EN ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES CON VENTAS AL POR MAYOR Y AL POR MENOR
Enero de 2013 - mayo de 2018
– Índice base 2003=100 –



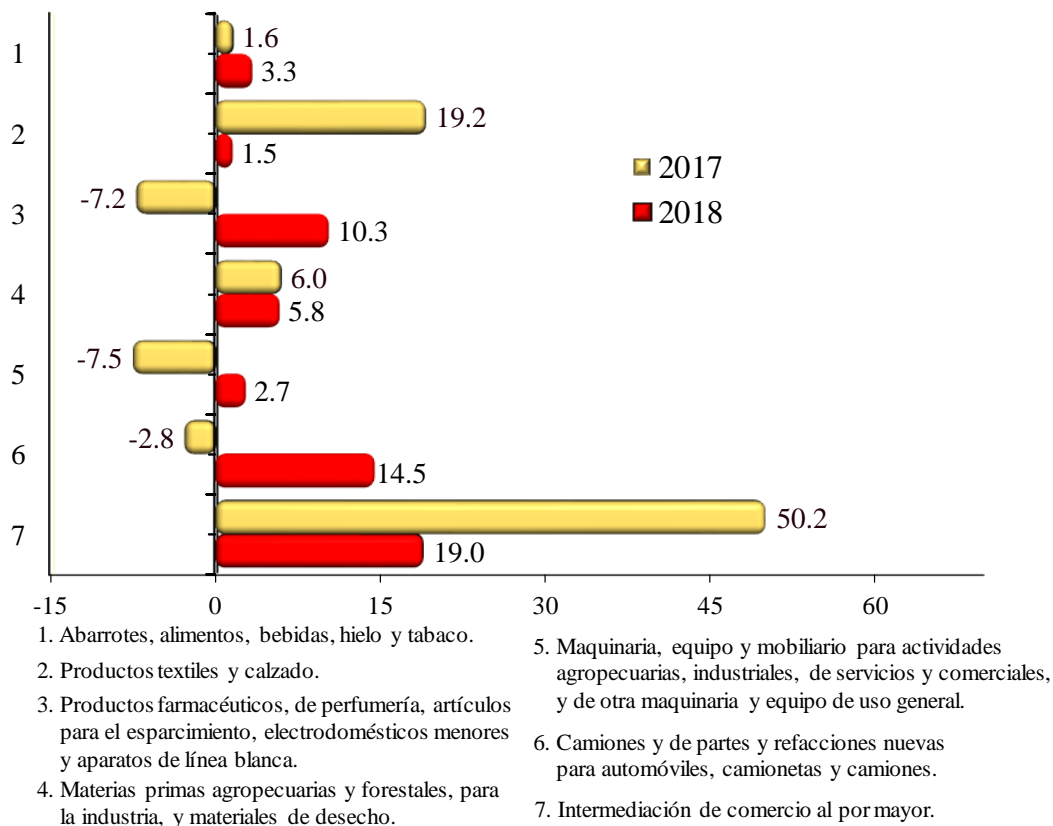
^º/ Cifras preliminares a partir de la fecha que se señala.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con Información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales.

En el período interanual de referencia, los establecimientos con ventas al por mayor mostraron incrementos en los siete subsectores de actividad económica, en la remuneración real de sus trabajadores, los mayores crecimientos se presentaron en: intermediación de comercio al por mayor (19.0%), el de camiones y de partes y refacciones nuevas para automóviles, camionetas y camiones (14.5%) y los productos farmacéuticos, de perfumería, artículos para el esparcimiento, electrodomésticos menores y aparatos de línea blanca (10.3%); y las materias primas agropecuarias y forestales, para la industria, y materiales de desecho (5.8%).

**ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES POR PERSONA OCUPADA
EN ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES CON VENTAS
AL POR MAYOR POR SUBSECTOR DE
ACTIVIDAD ECONÓMICA**
Mayo ^{pl}

– Variación respecto al mismo mes del año anterior –



^{pl} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con Información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales.

De acuerdo con la EMEC, en el período interanual de análisis, 26 de las 32 entidades federativas contempladas en la encuesta reportaron crecimientos reales en las remuneraciones pagadas por los establecimientos comerciales al por mayor, al respecto sobresalieron con los incrementos más elevados: Baja California Sur (20.6%), Colima (18.0%), Zacatecas (16.4%), Aguascalientes (12.8%) y Quintana Roo (12.5%).

Por el contrario, las entidades que presentaron caídas en la remuneración real de los trabajadores fueron: Durango (13.4%), Chihuahua (3.1%), Tamaulipas (2.9%), Campeche (1.9%), Nuevo León (1.2%) y la Ciudad de México (1.0%).

**ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES POR PERSONA
OCUPADA EN EL COMERCIO AL POR MAYOR POR ÁREA URBANA ^{p/}
Base 2003=100**

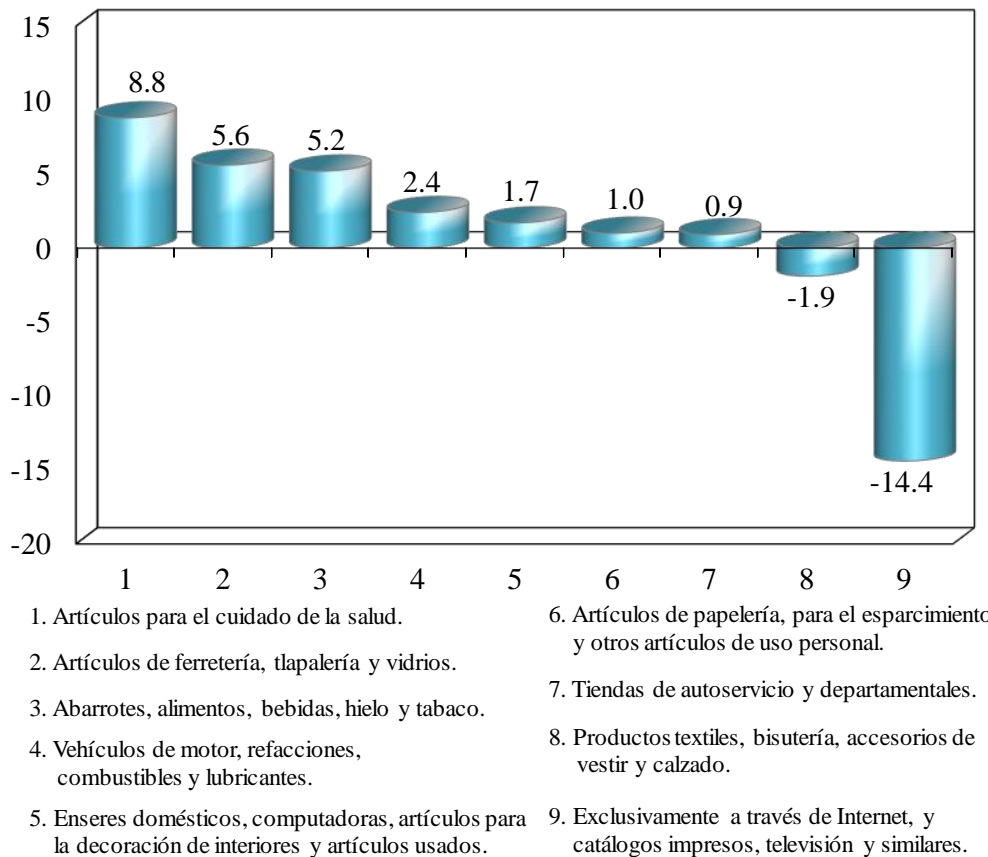
Entidad federativa	Mayo		Variación Interanual %
	2017	2018	
Índice General	166.07	173.59	4.5
Baja California Sur	137.23	165.50	20.6
Colima	149.57	176.44	18.0
Zacatecas	152.75	177.86	16.4
Aguascalientes	184.82	208.57	12.8
Quintana Roo	170.82	192.21	12.5
Guanajuato	182.49	205.06	12.4
Puebla	184.32	206.71	12.2
Querétaro	227.81	252.84	11.0
Michoacán de Ocampo	183.83	203.20	10.5
Yucatán	151.72	166.96	10.0
Estado de México	165.05	181.35	9.9
Tlaxcala	211.88	231.78	9.4
Oaxaca	142.09	154.66	8.8
Tabasco	155.22	167.22	7.7
Chiapas	158.94	171.22	7.7
Morelos	170.16	183.06	7.6
Coahuila de Zaragoza	173.33	186.25	7.5
Guerrero	145.63	155.72	6.9
Hidalgo	172.54	183.26	6.2
Sonora	182.18	192.87	5.9
Nayarit	146.58	153.91	5.0
Veracruz de Ignacio de la Llave	168.71	176.96	4.9
Sinaloa	192.56	201.45	4.6
Jalisco	173.31	178.09	2.8
San Luis Potosí	180.39	184.03	2.0
Baja California	174.00	177.45	2.0
Ciudad de México	166.93	165.21	-1.0
Nuevo León	185.29	183.07	-1.2
Campeche	227.68	223.30	-1.9
Tamaulipas	164.28	159.50	-2.9
Chihuahua	255.20	247.17	-3.1
Durango	175.16	151.77	-13.4

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales.

En lo que corresponde a los establecimientos con ventas al por menor, entre mayo de 2017 y el mismo mes de 2018, el comportamiento de las remuneraciones reales por persona ocupada muestra que siete de los nueve subsectores presentaron crecimientos, de los cuales los mayores incrementos fueron: artículos para el cuidado de la salud (8.8%) y los artículos de ferretería, tlapalería y vidrios (5.6%). En cambio, los subsectores que acusaron las caídas fueron el subsector de exclusivamente a través de internet, y catálogos impresos, televisión y similares (14.4%) y en el de productos textiles, bisutería, accesorios de vestir y calzado (1.9%).

**ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES POR PERSONA OCUPADA
EN ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES CON VENTAS
AL POR MENOR POR SUBSECTOR DE
ACTIVIDAD ECONÓMICA
Mayo de 2018 ^{v/}
– Variación respecto al mismo mes del año anterior –**



^{v/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con Información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales.

Por entidad federativa se observó que 28 las 32 entidades federativas experimentaron crecimientos en la remuneración real de los trabajadores que laboran en los comercios minoristas, entre mayo de 2017 y el mismo mes de 2018; los aumentos más relevantes se registraron en Querétaro (12.3%), Chihuahua (10.6%), San Luis Potosí (9.1%), Morelos (8.5%) y Chiapas (8.0%).

Por el contrario, las entidades de Tamaulipas (3.3%), Ciudad de México (2.5%), Coahuila de Zaragoza (2.2%) y Nuevo León (1.8%), presentaron caídas.

**ÍNDICE DE REMUNERACIONES REALES POR PERSONA OCUPADA
EN EL COMERCIO AL POR MENOR POR ÁREA URBANA ^{p/}
Base 2003=100**

Entidad federativa	Mayo		Variación Interanual %
	2017	2018	
Índice General	140.04	143.96	2.8
Querétaro	206.26	231.54	12.3
Chihuahua	156.33	172.84	10.6
San Luis Potosí	187.17	204.13	9.1
Morelos	152.51	165.53	8.5
Chiapas	191.87	207.16	8.0
Baja California Sur	450.89	477.31	5.9
Durango	175.09	184.69	5.5
Tlaxcala	176.50	186.02	5.4
Puebla	146.56	154.41	5.4
Sonora	175.13	184.50	5.3
Michoacán de Ocampo	173.36	182.54	5.3
Nayarit	167.91	176.64	5.2
Baja California	155.68	163.11	4.8
Quintana Roo	210.52	220.24	4.6
Veracruz de Ignacio de la Llave	170.29	177.20	4.1
Campeche	178.24	184.98	3.8
Guanajuato	187.42	193.59	3.3
Colima	160.77	165.99	3.2
Hidalgo	178.54	184.34	3.2
Jalisco	151.68	156.46	3.2
Sinaloa	204.59	210.38	2.8
Oaxaca	164.83	169.16	2.6
Zacatecas	168.85	172.51	2.2
Yucatán	173.48	176.57	1.8
Guerrero	148.32	150.09	1.2
Tabasco	171.58	173.56	1.2
Aguascalientes	163.38	165.13	1.1
Estado de México	153.63	155.25	1.1
Nuevo León	181.72	178.46	-1.8
Coahuila de Zaragoza	167.49	163.88	-2.2
Ciudad de México	161.53	157.41	-2.5
Tamaulipas	169.86	164.33	-3.3

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del INEGI, Encuesta Mensual sobre Establecimientos Comerciales.

Fuente de información:

La información estadística con la que se elaboró este análisis se encuentra en las siguientes ligas:

<http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>

<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/inp/inpc.aspx>

Indicadores de costos laborales en la zona del euro (BCE)

El Banco Central Europeo presentó, en su “Boletín Económico” de mayo de 2018, el siguiente análisis sobre la evolución de los costos laborales en esa nación; de igual forma presente el recuadro: *El papel de los salarios en el repunte de la inflación*, mismos que se reproducen a continuación.

Datos recientes sobre el crecimiento de los salarios señalan que estos continuaron aumentando desde el mínimo alcanzado en el segundo trimestre de 2016. El crecimiento de la remuneración por asalariado aumentó desde el 1.8% del cuarto trimestre de 2017 hasta el 2%²⁶ en el primer trimestre de 2018, lo que confirma la reciente tendencia al alza. Por su parte, los salarios negociados se incrementaron y registraron una tasa de avance del 1.8% en el primer trimestre de 2018, frente al 1.5% del cuarto trimestre de 2017, y sustituyeron a la deriva salarial²⁷ como el principal factor determinante de la recuperación del crecimiento de los salarios reales. De cara al futuro, los convenios colectivos negociados recientemente y la generalización del crecimiento salarial en los distintos sectores refuerzan la expectativa de un nuevo repunte de los salarios. En conjunto, el reciente avance de los salarios está en consonancia con la mejora de las condiciones del mercado de trabajo, al empezar a desaparecer el impacto de otros factores que han lastrado su crecimiento, entre ellos, la baja inflación registrada anteriormente y la perduración de los efectos de las reformas laborales aplicadas en algunos países durante la crisis. Se espera que el mayor crecimiento de los salarios también se traduzca en presiones al alza sobre los precios (véase el siguiente recuadro titulado “*El papel de los salarios en el repunte de la inflación*” en este *Boletín Económico*).

Fuente de información:

<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesBCE/BoletinEconomicoBCE/2018/Fich/bebce1805.pdf>

²⁶ Datos revisados al alza desde el 1.9 por ciento.

²⁷ La deriva salarial es la diferencia entre el crecimiento de los salarios reales percibidos por los trabajadores y el de los salarios negociados.

El papel de los salarios en el repunte de la inflación ^{1/} (BCE)

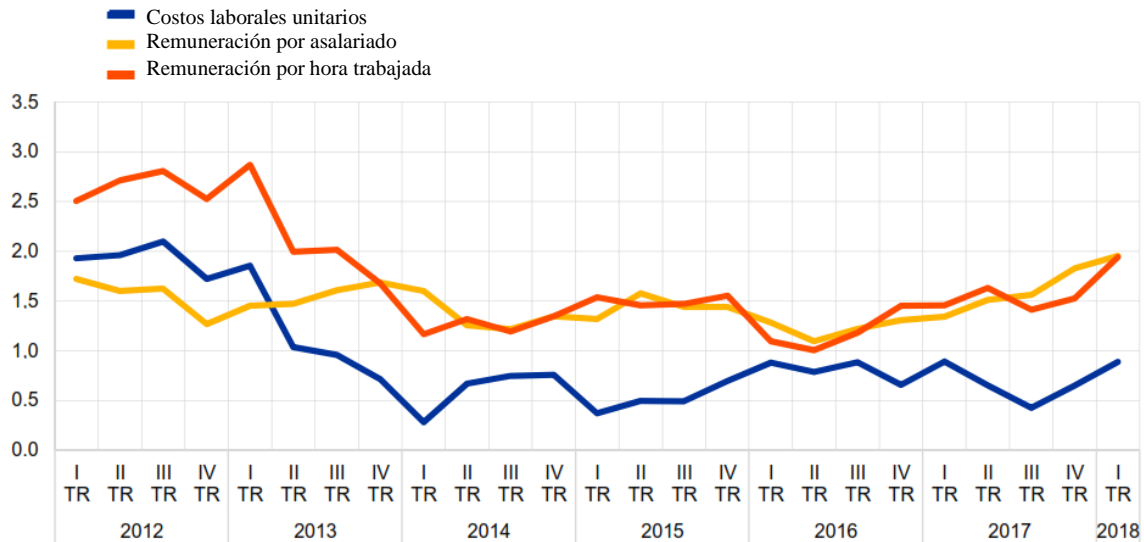
En las previsiones y proyecciones actuales se considera que el repunte de los costos laborales es una condición previa importante para que la inflación subyacente aumente de forma sostenida. Sin embargo, las señales que ofrecen distintos indicadores de costos laborales son dispares desde hace algún tiempo. Mientras que el crecimiento salarial medido por la remuneración por asalariado o por hora trabajada se ha fortalecido claramente durante los dos últimos años, el crecimiento de los costos laborales unitarios, es decir, la tasa de avance de los salarios ajustada por la tasa de crecimiento de la productividad, se ha mantenido bastante estable en ese mismo período (véase gráfico de la página siguiente). Así pues, cabe preguntarse qué indicadores de costos laborales son relevantes para el mecanismo de transmisión a la inflación subyacente y para las perspectivas de dicha inflación. Con el fin de intentar arrojar algo de luz a este respecto, en este recuadro se analiza la transmisión de dos tipos diferentes de impulso macroeconómico, concretamente determinadas clases de perturbación de oferta y de demanda, en el contexto del nuevo modelo para la zona del euro (New Area-Wide Model o NAWM), y se comparan los resultados con la evolución observada recientemente ^{2/}.

^{1/} Este artículo fue elaborado por José Emilio Gumiel y Elke Hahn del Banco Central Europeo.

^{2/} Para más información sobre el NAWM, véase K. Christoffel, G. Coenen y A. Warne, “*The New Area-Wide Model of the euro area: A micro-founded open-economy model for forecasting and policy analysis*”, Working Paper Series, n.º 944, BCE, octubre de 2008. Se pueden utilizar muchos otros modelos para efectuar un análisis similar.

REMUNERACIÓN POR ASALARIADO/HORA TRABAJADA Y COSTOS LABORALES UNITARIOS

– Tasas de variación interanual –



FUENTE: Eurostat y cálculos del BCE.

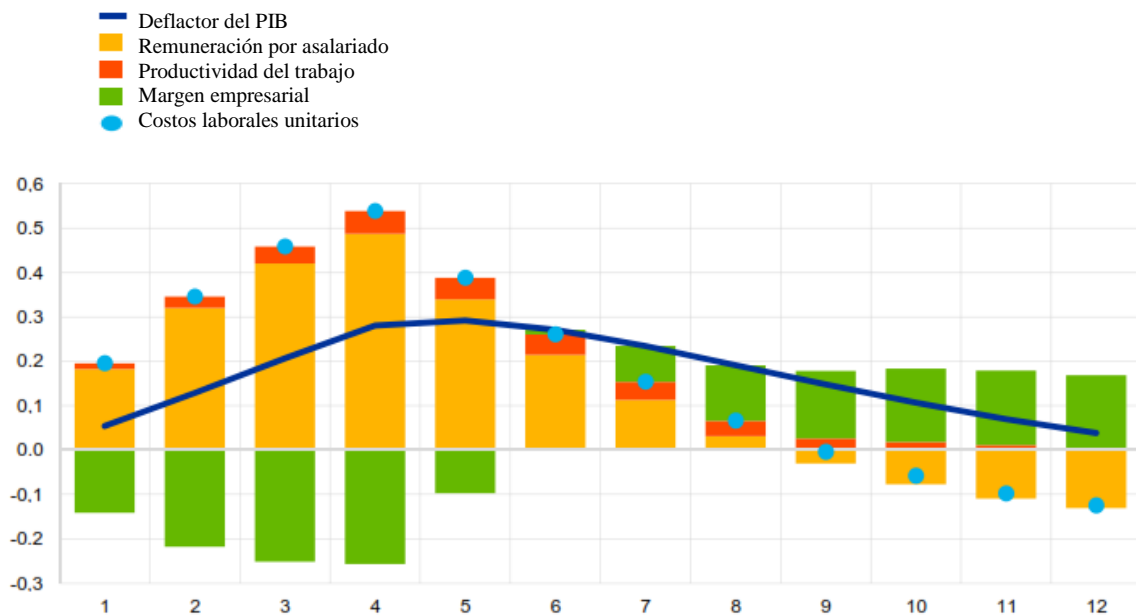
Una perturbación de oferta negativa en el mercado de trabajo eleva tanto los salarios como los costos laborales unitarios, pero reduce los márgenes empresariales en el corto plazo. En el gráfico siguiente se ha utilizado el NAWM para mostrar el impacto de una perturbación de oferta en el mercado laboral^{3/} sobre el deflactor del PIB —una medida de inflación subyacente— y sus componentes. La perturbación de oferta implica un repunte de los salarios, con el consiguiente aumento de los costos y los precios de las empresas, lo que se traduce en una reducción de la demanda, del producto y del empleo. El empleo suele retroceder en menor medida que el PIB, lo que

^{3/} La perturbación de oferta se refiere más concretamente a la perturbación del margen salarial (*wage mark-up shock*) del NAWM. Esta perturbación refleja las fricciones en la fijación de salarios, por ejemplo, el impacto de las reformas estructurales, o las no linealidades, como la rigidez a la baja de los salarios.

supone un descenso de la productividad del trabajo^{4/}. Esta disminución se añade a la acumulación de presiones inflacionistas derivadas de los salarios y conlleva un ascenso de los costos laborales unitarios superior al de los salarios. Las empresas que

TRANSMISIÓN ESTILIZADA DE UN INCREMENTO SALARIAL AL DEFLACTOR DEL PIB DESPUÉS DE UNA PERTURBACIÓN DE OFERTA EN EL NAWM

– Tasas de variación interanual; contribuciones en puntos porcentuales –



Nota: El eje de abscisas indica los trimestres posteriores a la perturbación. La perturbación de oferta se refiere a una perturbación del margen salarial en el NAWM. Para más información sobre el modelo, véase K. Christoffel, G. Coenen y A. Warne, “*The New Area- Wide Model of the euro area: A micro-founded open-economy model for forecasting and policy analysis*”, Working Paper Series, n.º 944, BCE, octubre de 2008. La magnitud de la perturbación se ha normalizado de manera que el incremento acumulado de la remuneración por asalariado sea del uno por ciento durante el primer año siguiente a la perturbación. Se supone que los impuestos indirectos netos de subvenciones responden de forma proporcional al PIB real de modo que este componente no contribuye a las variaciones del deflactor del PIB. En el NAWM, los salarios y la productividad se definen en términos de personas.

FUENTE: Eurostat, BCE y cálculos del BCE.

^{4/} Esto es válido tanto si el empleo se mide en términos de personas como de horas trabajadas, aunque en este último caso el ajuste es generalmente mayor —dado que es más fácil— y, por tanto, la productividad del trabajo disminuye en menor medida.

se enfrentan a una curva de demanda con pendiente descendente y a rigideces en la fijación de precios trasladarán solo parcial y gradualmente los incrementos de los costos a los precios, y los márgenes actuarán como amortiguador. Así pues, los patrones observables de respuestas a la perturbación de oferta muestran un aumento tanto de los salarios como de los costos laborales unitarios, cuyo impacto sobre las presiones inflacionistas se ve amortiguado en parte por la contracción de los márgenes empresariales.

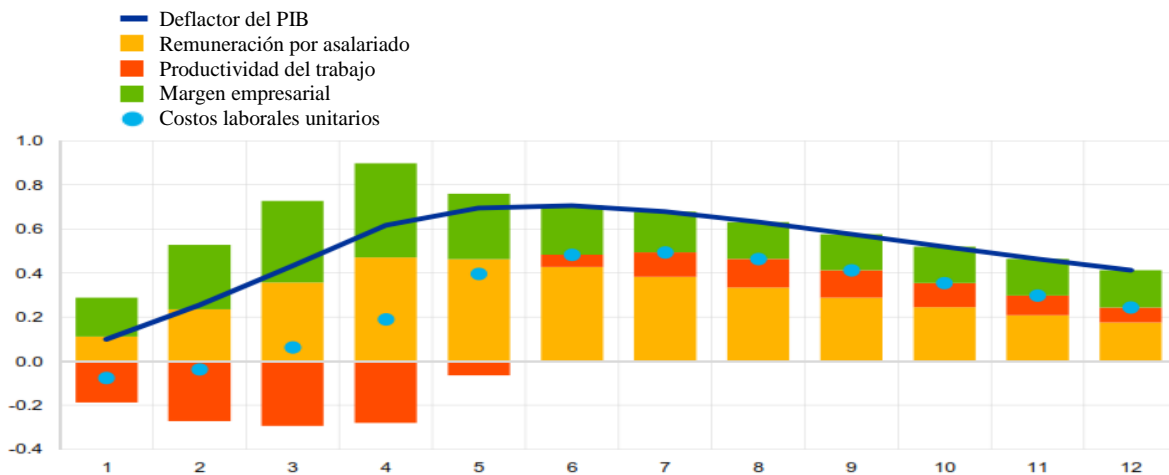
El patrón de respuesta de los salarios y de los costos laborales unitarios después de una perturbación de demanda es cualitativamente diferente al de una perturbación de oferta. En el gráfico de la página siguiente se ha utilizado el NAWM para mostrar el impacto de una perturbación de demanda^{5/} sobre el deflactor del PIB y sus componentes. Como consecuencia de la perturbación de demanda, se elevan la producción y la demanda de los factores capital y trabajo, aumentando así los salarios y el empleo. También aquí el efecto sobre el empleo es menor que sobre el PIB, lo que, en el caso de una perturbación de demanda positiva, se traduce en un repunte de la productividad del trabajo con un efecto moderador sobre los costos laborales unitarios^{6/}. Dado que las perspectivas de demanda son favorables, las empresas pueden trasladar el incremento de los costos a los precios para absorber, en sus márgenes, el aumento de la productividad y su impacto a la baja sobre los costos laborales unitarios. Así pues, en el caso de la perturbación de demanda, los salarios crecen, pero los costos

^{5/} La perturbación de demanda corresponde a la perturbación de la prima de riesgo interna en el NAWM. Esta perturbación refleja una brecha entre el tipo de interés controlado por la autoridad monetaria y la rentabilidad que exigen los hogares cuando toman sus decisiones, lo que afecta al consumo y a la inversión. Un ejemplo de perturbación de la prima de riesgo es un aumento de la incertidumbre en la economía.

^{6/} Como en el caso anterior, esto es válido para los salarios y el empleo tanto si se miden en términos de personas como de horas trabajadas. También aquí el ajuste en términos de horas trabajadas suele ser más pronunciado, lo que genera una respuesta menor de los salarios y una respuesta mayor del empleo, con un avance más lento de la productividad del trabajo medida en horas trabajadas.

laborales unitarios se moderan inicialmente y aumentan con cierto retraso. Estas respuestas son diferentes a las observadas en el caso de una perturbación de oferta, en la que las subidas salariales, amplificadas por las pérdidas de productividad, se plasman en un incremento inmediato de los costos laborales unitarios (a costa de los márgenes). Básicamente, el análisis muestra que el origen de la perturbación influye en la transmisión de la evolución de los salarios a los precios. Cuando se trata de una perturbación de demanda, las presiones inflacionistas al alza solo vienen correctamente señaladas inicialmente por la remuneración por asalariado, mientras que la evolución de los costos laborales unitarios proporciona incluso señales contradictorias en los primeros trimestres.

TRANSMISIÓN ESTILIZADA DE UN INCREMENTO SALARIAL AL DEFLACTOR DEL PIB DESPUÉS DE UNA PERTURBACIÓN DE DEMANDA EN EL NAWM
 – Tasas de variación interanual; contribuciones en puntos porcentuales –



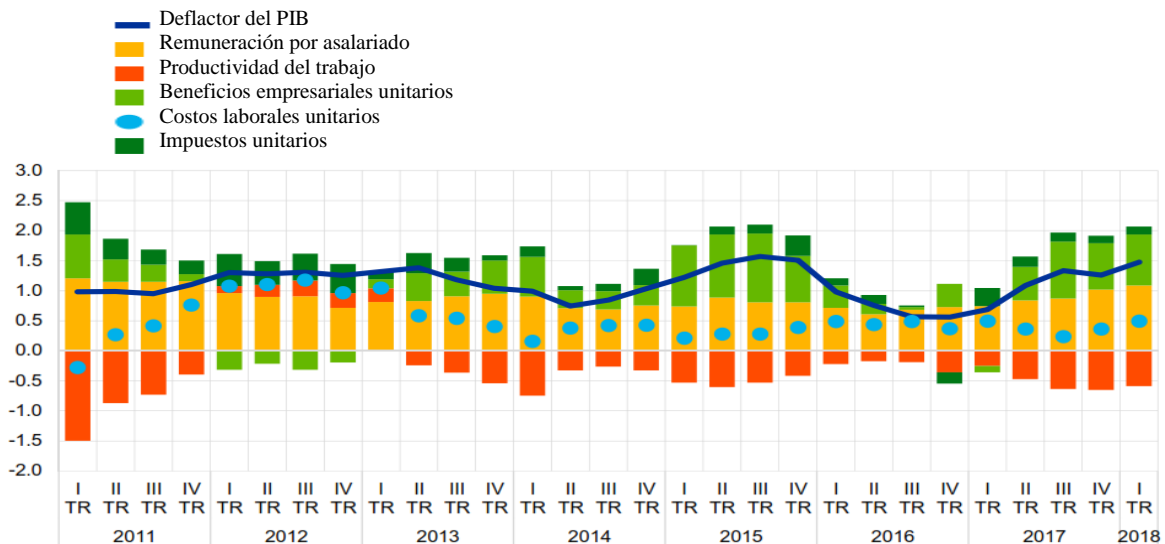
Nota: El eje de abscisas indica los trimestres posteriores a la perturbación. La perturbación de demanda se refiere a una perturbación de la prima de riesgo interna en el NAWM. Para más información sobre este modelo, véase K. Christoffel, G. Coenen y A. Warne, "The New Area-Wide Model of the euro area: A micro-founded open-economy model for forecasting and policy analysis", Working Paper Series, n.º 944, BCE, octubre de 2008. La magnitud de la perturbación se ha normalizado de manera que el incremento acumulado de la remuneración por asalariado sea del uno por ciento durante el primer año siguiente a la perturbación. Se supone que los impuestos indirectos netos de subvenciones responden de forma proporcional al PIB real de modo que este componente no contribuye a las variaciones del deflactor del PIB. En el NAWM, los salarios y la productividad se definen en términos de personas.

FUENTE: Eurostat, BCE y cálculos del BCE.

La evolución de los distintos componentes del deflactor del PIB durante los dos últimos años se asemeja más a la de un repunte de los salarios y del deflactor del PIB impulsado por la demanda. La tasa de crecimiento del deflactor del PIB durante ese período repuntó en un contexto de aceleración en el crecimiento de los salarios y de los márgenes respaldado por un aumento del crecimiento de la productividad del trabajo que contuvo el avance de los costos laborales unitarios e incluso llevó a un descenso transitorio de los mismos (véase gráfico de la página siguiente). Esta evolución se parece, en líneas generales, a la situación que se da tras una perturbación de demanda, como se ha indicado anteriormente. Por tanto, los incrementos observados en la remuneración por asalariado deberían interpretarse como señales que indican presiones al alza sobre los precios, y el reciente giro y recuperación del crecimiento de los costos laborales unitarios parece estar en consonancia con una perturbación de demanda más madura, en la que los costos laborales unitarios avanzan con cierto desfase tras el aumento que experimenta el crecimiento de la remuneración por asalariado.

DEFLACTOR DEL PIB Y SUS COMPONENTES

– Tasas de variación interanual; contribuciones en puntos porcentuales –



FUENTE: Eurostat, y cálculos del BCE.

En conclusión, el análisis sustenta el supuesto de las previsiones y proyecciones actuales de que el mayor crecimiento de los salarios se traducirá en presiones al alza sobre los precios. La evolución de los distintos componentes del deflactor del PIB se asemeja más a la de un repunte de los salarios impulsado por la demanda. Esta conclusión es acorde con el fuerte crecimiento del producto y del empleo observado en los últimos trimestres e implica que el mayor crecimiento de los salarios (más que el crecimiento relativamente estable de los costos laborales unitarios) refleja la señal

relevante relativa a presiones al alza de los costos sobre la inflación subyacente^{7/}. Esto respalda el reciente interés en el crecimiento salarial como condición previa para el aumento de la inflación, y determina la importancia de la mayor confianza en la aceleración de los salarios, como corroboran, por ejemplo, los últimos datos sobre salarios negociados y el carácter generalizado del repunte del crecimiento salarial en los distintos sectores y países.

^{7/} Obsérvese que si nos centramos en los salarios y en el empleo en términos de horas trabajadas y no de personas, la respuesta de los salarios sería menor, como se ha mencionado anteriormente. En consecuencia, la señal del mayor crecimiento de los salarios se ve reforzada por el hecho de que no solo ha estado aumentando la remuneración por asalariado, sino también la remuneración por hora.

Fuente de información:

<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesBCE/BoletinEconomicoBCE/2018/Fich/bebce1805.pdf>

El salario de mineros se libra de los aranceles al acero (El Financiero)

Los sindicatos de las empresas lograron aumentos salariales superiores al promedio nacional, de acuerdo con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El 3 de agosto de 2018, en la sección de Economía de El Financiero versión en Línea e Impresa se publicó la siguiente nota titulada: “El salario de mineros se libra de los aranceles al acero”. Los sindicatos de las empresas mineras lograron **aumentos salariales superiores al promedio nacional, pese al alza en los aranceles al acero** que Estados Unidos de Norteamérica impuso a México.

Datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) indican que, en junio, el primer mes de aplicación de las tarifas, en la minería se registraron aumentos al salario de 6.8% nominal y 2.1% real, los mayores de los sectores considerados, y por arriba del promedio nacional, de 5.6 por ciento.

Sergio Beltrán, Secretario del Interior, Exterior y Actas del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares dijo que las empresas han tenido cambios en su actividad comercial por los aranceles, pero hasta ahora no se ha trasladado a las negociaciones salariales.

Añadió que se ha dejado de exportar a algunas ciudades de Estados Unidos de Norteamérica, pero que la productividad de los trabajadores ha hecho contrapeso para evitar despidos o cancelar las revisiones salariales.

Carlos Pavón, Secretario General del Sindicato Minero Frente dijo que, ante los aranceles, las empresas han reducido costos de operación sin afectar a la seguridad.

En julio, Arcelor Mittal dio un alza al salario de 8 por ciento.

Fuente de información:

<http://www.elfinanciero.com.mx/economia/el-salario-de-mineros-se-libra-de-los-aranceles-al-acero>

El salario no garantiza tener a un empleado feliz (Forbes)

El 10 de agosto de 2018, en la Edición de Forbes versión en Línea se publicó la siguiente nota que lleva por título: “El salario no garantiza tener a un empleado feliz”. Además de lo económico, las generaciones actuales buscan otros alicientes en un puesto de trabajo como motivadores relacionales, de desarrollo y de autorrealización.

El salario es, por definición, un parámetro transaccional, y esto quiere decir que tú aportas algo y recibes en contraprestación. La base del salario es un trueque donde no hay ningún tipo de vínculo.

Una relación laboral empieza justamente con dos cosas: mi tiempo vs el salario; es decir, yo voy a poner mi tiempo, mis capacidades, mis habilidades y tú me vas a pagar un salario; pero esto, ciertamente, no toca ninguna fibra ligada a términos emocionales, con sentirme parte del equipo, con desafíos que me hagan crecer, con planes de desarrollo ... simplemente, habla de una cuestión transaccional y los temas profesionales son efímeros. En este sentido, el gusto y la felicidad al conseguir el empleo durarán unas cuantas horas; la satisfacción que me podía dar terminó, prácticamente, en el momento que inició.

No obstante, el salario entra dentro de un modelo motivacional que se llama: Factores higiénicos de la motivación, y esto revela que hay cosas que no motivan, pero si no están, desmotivan. Es decir, el salario no motiva, pero si no está en condiciones de mercado y regulado, sí desmotiva. Pero también es cierto que el “peso” que un empleado puede darle al salario puede ser diferente con base a la generación a la cual pertenece, es decir, tiene que ver con cómo vivimos las diferentes generaciones el tema económico. En este sentido, existe un cambio relevante entre las generaciones tradicionales y los *millennials*. Las generaciones

tradicionales veían el salario como un elemento fundamental para subsistir; ahora en el siglo XXI las personas buscan más cosas en un puesto de trabajo que la pura sobrevivencia, aspectos como motivadores relacionales, de desarrollo, de autorrealización y, en ocasiones, lo económico pasa a un segundo término.

Lo que se valora actualmente en un puesto de trabajo

Aspectos organizacionales como:

Desarrollo. Sentirte que estás en un proceso de autotransformación; es decir, lo más importante del trabajo no es lo que logro sino en lo que yo me transformo.

Sentido de pertenencia. Sentir que formo parte de un equipo, que me identifico con los valores del equipo, sentirme entusiasmado con los objetivos que tenemos que lograr.

Balance de vida personal. Hoy, sobre todo, para las nuevas generaciones, es más importante su vida personal que su vida profesional. Hoy el mundo está hecho y funciona como lo armamos nosotros, pero nosotros ya vamos de salida, por lo que no tenemos que pensar en qué necesitamos nosotros, sino en qué necesitan las nuevas generaciones (*millennials*) y una de las cosas que requieren es justamente: balance de vida personal.

Un empleado feliz

Pensemos en la gente que más admiramos (empresarios, intelectuales, ...); todos tienen un denominador común: son felices haciendo lo que hacen, por lo que un empleado feliz normalmente se va a desempeñar mejor porque está haciendo lo que le gusta, lo que disfruta, para lo que está hecho.

Un empleado feliz genera personal de alto desempeño.

Fuente de información:

<https://www.forbes.com.mx/el-salario-no-garantiza-tener-a-un-empleado-feliz/>

AMLO pone lupa a programas sociales (El Financiero)

El 15 de agosto de 2018, en la sección de Economía de El Financiero versión en Línea e impresa se publicó la siguiente nota titulada: “AMLO pone lupa a programas sociales”. El gobierno de Andrés Manuel López obrador revisará a profundidad el presupuesto 2019 y los 150 programas sociales que contempla.

El plan de austeridad busca reducir el dispendio general y reorientar esos recursos hacia programas prioritarios, dijo Gerardo Esquivel, próximo subsecretario de egresos de La Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

Para lograr los alcances esperados en materia de austeridad gubernamental, la nueva administración impulsará una reforma legal a la estructura del gasto público, de acuerdo con Gerardo Esquivel, quien ocuparía la subsecretaría de Egresos de Hacienda.

“Es lo que se anunció de alguna manera, que sea una política de Estado, y eso lo preparará Andrés Manuel López Obrador junto con su asesor jurídico Julio Scherer, para que de alguna manera quede estipulado en la ley la magnitud de alcance de la austeridad que está planteando y que involucre a otras entidades y no solo al gobierno central”, dijo Esquivel en entrevista con El Financiero Bloomberg.

El economista enfatizó que habrá una austeridad muy importante en distintos ámbitos del gobierno y puso como ejemplo la eliminación de los seguros de separación individualizada para los funcionarios, que era un beneficio para los medios y altos mandos.

“No será una austeridad como lo definen algunos organismos, de reducir el gasto público y la presencia del Estado, sino una austeridad que busca reducir el dispendio general y reorientar esos recursos hacia programas prioritarios. Habrá una serie de políticas que revisarán el presupuesto a profundidad, algo que hace mucho tiempo no se hace, y que permitirá liberar recursos”, agregó.

Esquivel explicó cómo se van a lograr los objetivos de los programas sociales y de infraestructura, pues señaló que el grupo de transición está revisando los 150 programas sociales que existen actualmente en el presupuesto, ya que muchos de ellos, de acuerdo con evaluaciones externas, no cumplen con lo que estipulan, ni con los objetivos y no tienen definida la población a la que deben atender.

“Algunos programas están duplicados con otros programas estatales o municipales, a veces a nivel federal están duplicados, algunos son regresivos (no van dirigidos a las personas más necesitadas, sino a grupos de personas con altos ingresos)”, destacó.

Detalló que todo esto se va a revisar, por lo que algunos programas se van a eliminar y otros se van a fusionar, y de esa manera se podrán liberar recursos hacia otros proyectos.

Revisión al ramo 23

Sobre el Ramo 23, llamado ‘Provisiones salariales y económicas’, del Presupuesto de Egresos de la Federación, Esquivel indicó que no van a permitir que se exceda el gasto en el Ramo, pues cada año supera el monto aprobado por el Congreso.

En este sentido, aseguró que la nueva administración no permitirá que eso ocurra, porque esos excesos muchas veces son opacos, sujetos a acuerdos particulares del gobierno federal con los gobernadores y eso es justo lo que alimenta una relación que no es sana.

Aumentarán salario mínimo

Esquivel destacó que ya se está discutiendo la posibilidad, muy real, de subir el salario mínimo a 101 pesos diarios desde el primer día de 2019, con lo que por primera vez en mucho tiempo se ubicaría por encima del umbral de la línea de bienestar mínimo.

“Va a ser de lo primero que se va a anunciar, posiblemente, desde el primer día de diciembre y va a entrar en vigor el primer día de 2019”, dijo, y descartó que esto genere presiones inflacionarias.

PROPUESTAS DE AHORRO

	Cifras en millones de pesos
Reorientación de recursos federales en proyectos de alto impacto	119 509
Programa de disminución del gasto a través de fideicomisos	97 966
Reducción de sueldo de altos funcionario	56 130
Mejores condiciones para compra de materias primas y suministros	32 236
Mejores condiciones en la adquisición de servicios	30 098
Control de plazas de honorarios	27 326
Gasto racional para desarrollo de aplicaciones y equipo de computo	13 856
Reducción de gastos de pasajes y viáticos	9 351
Reducción de gasto de comunicación social	7 489
Reducción de plazas	6 986
Eliminación de seguros de gastos médicos	4 700
Gasto racional de convenciones y congresos	2 193
Uso racional de servicios de oficinas	1 498
Gasto racional de vehículos y servicios administrativos	1 245
Gasto racional de gasolinas	705
Mejores condiciones de compra de vestuario y uniformes	512
No compra de vehículos nuevos y reducción de flota	304
Eliminación del gasto de comidas de funcionarios	275
Gasto racional de refacciones y mantenimiento	183
Cancelación de gasto de gasolinas para funcionarios	156
Total	412 718

FUENTE: Elaborado por El Financiero con base en El Proyecto de Nación 2018-2024.

Fuente de información:

<http://www.elfinanciero.com.mx/economia/amlo-pone-lupa-a-programas-sociales>

El derecho de los trabajadores a saber sobre el destino de sus inversiones (El Financiero)

El 21 de agosto de 2018, en la sección de Economía de El Financiero versión en Línea e Impresa se publicó la siguiente nota titulada: “El derecho de los trabajadores a saber sobre el destino de sus inversiones”. Recientemente, el Pleno del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), del cual tengo el privilegio de formar parte, resolvió por unanimidad un caso de enorme importancia en el tema del acceso a la información. Y me refiero al derecho de los trabajadores de conocer en qué se invierte el dinero que les corresponde en el fondo de pensiones.

Las aportaciones que los empleados públicos realizan a las sociedades de inversión destinadas a los fondos para el retiro, como parte del juego del dinero, se deben invertir en diversas operaciones para darle sustentabilidad y rentabilidad al esquema de pensiones y jubilaciones de la burocracia mexicana.

En ese sentido, es relevante que cualquier persona, pero sobre todo los propios trabajadores del sector público sepan en qué empresas se han invertido esos recursos, la obtención de rendimientos y ganancias generadas por las inversiones y el estado que guardan las mismas.

Parecería elemental que esto es información pública, más aún cuando una institución igualmente pública es la responsable en el manejo de estas inversiones que, vistas así fríamente parecen representar un episodio de economía bursátil. Pero no es así, el tema va más allá y se enquistaba en el rubro del patrimonio de los servidores públicos destinados a la pensión a la que tienen derecho llegado el momento de jubilarse.

Pero no sólo tiene un interés para quienes de su salario se les han descontado las aportaciones necesarias para el sistema de pensiones, sino que ofrece también un panorama mucho más amplio: la rendición de cuentas en el manejo de recursos por parte del Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado, mejor conocido como PENSIONISSSTE.

Podría pensarse, en principio, en la posibilidad de que esta información pudiera ser considerada como confidencial, tal vez porque tenga que ver con el patrimonio de los propios trabajadores al servicio del Estado o por razones de un secreto bursátil en las operaciones financieras realizadas para obtener rendimientos en inversiones realizadas con esos fondos.

Sin embargo, ello no es posible frente al manejo de recursos públicos por instituciones públicas. Y de ninguna manera, dar a conocer esta información afectaría el esquema de competencia entre los actores que juegan, acorde a las reglas del mercado de valores. Conocer el monto y las empresas en las que se invierte, no ofrece una estrategia económica.

Fuente de información:

<http://www.elfinanciero.com.mx/opinion/colaborador-invitado/el-derecho-de-los-trabajadores-a-saber-sobre-el-destino-de-sus-inversiones>

Salarios, impulsados por avance en precios (El Financiero)

El 13 de agosto de 2018, en la sección de Economía de El Financiero versión en Línea e Impresa se publicó la siguiente nota titulada: “Salarios, impulsados por avance en precios”. La revisión de los salarios contractuales de jurisdicción federal creció 5.7% en julio, el segundo mayor incremento en lo que va de 2018, de acuerdo con datos de la Secretaría del Trabajo.

Los salarios están presionados por el repunte de los precios al consumidor de los últimos meses y ante la posibilidad de que pueda haber resistencia a la baja en lo que queda del año.

“El aumento al salario mínimo que entró en vigor el 1 de diciembre de 2017 y la elevada inflación observada tanto el año anterior como a principios de éste seguirán impulsando al alza las negociaciones salariales en la segunda mitad de 2018”, dijeron analistas de Banorte-Ixe en una nota.

Fuente de información:

<https://antad.net/salarios-impulsados-por-avance-en-precios/>