

Ensayos

sobre POLÍTICA ECONÓMICA



EL SALARIO MÍNIMO: ASPECTOS GENERALES
SOBRE LOS CASOS DE COLOMBIA Y OTROS PAÍSES

LUIS EDUARDO ARANGO
PAULA HERRERA
CARLOS ESTEBAN POSADA

ENSAYOS SOBRE POLÍTICA ECONÓMICA,
VOL. 26, NÚM. 56,
EDICIÓN JUNIO 2008
PP. 204-263

Los derechos de reproducción de este documento son propiedad de la revista Ensayos Sobre Política Económica (ESPE). El documento puede ser reproducido libremente para uso académico, siempre y cuando no se obtenga lucro por este concepto y además, cada copia incluya la referencia bibliográfica de ESPE. El(los) autor(es) del documento puede(n) además poner en su propio website una versión electrónica del mismo, pero incluyendo la referencia bibliográfica de ESPE. La reproducción de esta revista para cualquier otro fin, o su colocación en cualquier otro website, requerirá autorización previa de su Editor de ESPE.

O SALÁRIO MÍNIMO: ASPECTOS GERAIS SOBRE OS CASOS DA COLÔMBIA E OUTROS PAÍSES

LUIS EDUARDO ARANGO
PAULA HERRERA
CARLOS ESTEBAN POSADA

* Dos autores agradecem os comentários e sugestões de José Leibovich, Mario Nigrinis, Ángela Olarte e um avaliador anônimo, assim como a colaboração de Fernando Arias. Também se agradecem os comentários e sugestões dos assistentes ao seminário: "Alguns aspectos do mercado trabalhista na Colômbia", organizado por Macrópolis, da Universidade Nacional da Colômbia, e ao Seminário de economia da Universidade Javeriana. As opiniões dos autores não representam as do Banco da República nem as de sua Junta Diretiva.

Paula Herrera é professora-pesquisadora da Universidade Javeriana. Luis Eduardo Arango e Carlos Esteban Posada são pesquisadores da Unidade de Investigações Econômicas do Banco da República.

Correios electrónicos:
larangth@banrep.gov.co;
pherrera@javeriana.edu.co;
cposadpo@banrep.gov.co

Documento recebido em 21 de abril de 2008; versão final aceita em 9 de junho de 2008.

Este artigo apresenta uma revisão sumária da literatura sobre os efeitos do salário mínimo e as experiências colombiana e internacional no referente a instituições e práticas de fixação do salário mínimo. O repasso das experiências conduz a algumas reflexões sobre a inflexibilidade relativa das instituições latino-americanas frente ao que é usual nos Estados Unidos e Europa Ocidental. Apesar da alta incidência do salário mínimo na Colômbia, faz-se evidente a carência de estudos de maior transcendência sobre os seus efeitos. Sugere-se que tem havido um excessivo uso do mesmo como mecanismo de indexação de outras variações, ademais do salário.

Palavras chave: salário mínimo, equilíbrio, emprego, desemprego, pobreza, legislação.

Classificação JEL: J31, J64, K31.

THE MINIMUM WAGE: GENERAL ASPECTS ABOUT THE CASES OF COLOMBIA AND OTHER COUNTRIES

LUIS EDUARDO ARANGO
PAULA HERRERA
CARLOS ESTEBAN POSADA

This paper surveys the economics literature on the minimum wage effects, and the Colombian and international experiences regarding to the institutions and practices related to the setting of the minimum wage. The review of the experiences from this perspective leads to some conjectures about the relative inflexibility of the Latin American institutions with respect to the United States and Western Europe's norms and procedures. Regardless of the high incidence of the minimum wage in Colombia, there is a shortage of research about its effects on some crucial dimensions. It seems that the minimum wage has been used, may be in excess, outside of the labor market as indexation mechanism.

Key Words: Minimum wage, equilibrium, employment, poorness, legislation.

JEL Classification: J31, J64, K31.

* The comments and suggestions of José Leibovich, Mario Nigrinis, Ángela Olarte and an anonymous referee are gratefully acknowledged as well as the research assistance of Fernando Arias. The authors also acknowledge the comments of the participants to the seminars "Some aspects of the labor market in Colombia" organized by Macrópolis (Universidad Nacional de Colombia) and at Universidad Javeriana. The opinions expressed do not necessarily reflect those of the Central Bank of Colombia.

Paula Herrera is Professor-researcher at Universidad Javeriana; Luis Eduardo Arango And Carlos Esteban Posada are researchers of the Economic Research Unit at Banco de la República (Central Bank of Colombia).

E-mails:
larangth@banrep.gov.co;
pherrera@javeriana.edu.co;
cposadpo@banrep.gov.co

Document received: 21
April 2008; final version
accepted: 9 June 2008.

EL SALARIO MÍNIMO: ASPECTOS GENERALES SOBRE LOS CASOS DE COLOMBIA Y OTROS PAÍSES

LUIS EDUARDO ARANGO
PAULA HERRERA
CARLOS ESTEBAN POSADA

* Se agradecen los comentarios y sugerencias de José Leibovich, Mario Nigrinis, Ángela Olarte y un evaluador anónimo, así como la colaboración de Fernando Arias. También se agradecen los comentarios y sugerencias de los asistentes al seminario: "Algunos aspectos del mercado laboral en Colombia", organizado por Macrópolis, de la Universidad Nacional de Colombia, y al Seminario de economía de la Universidad Javeriana. Paula Herrera es profesora-investigadora de la Universidad Javeriana. Luis Eduardo Arango y Carlos Esteban Posada son investigadores de la Unidad de Investigaciones Económicas del Banco de la República. Correos electrónicos: larangth@banrep.gov.co; pherrera@javeriana.edu.co; cposadpo@banrep.gov.co Documento recibido el 21 de abril de 2008; versión final aceptada el 9 de junio de 2008.

Este artículo presenta una revisión sumaria de la literatura sobre los efectos del salario mínimo y las experiencias colombiana e internacional en lo referente a instituciones y prácticas de fijación del salario mínimo. El repaso de las experiencias conduce a algunas reflexiones sobre la inflexibilidad relativa de las instituciones latinoamericanas frente a lo que es usual en Estados Unidos y Europa Occidental. A pesar de la alta incidencia del salario mínimo en Colombia, se hace evidente la carencia de estudios de mayor trascendencia sobre sus efectos. Se sugiere que ha habido un excesivo uso del mismo como mecanismo de indexación de otras variables, además del salario.

Palabras clave: salario mínimo, equilibrio, empleo, desempleo, pobreza, legislación.

Clasificación JEL: J31, J64, K31.

I. INTRODUCCIÓN

De manera sistemática, al finalizar cada año se reabre en Colombia la discusión sobre el incremento del salario mínimo. El arreglo institucional en Colombia hace que tres jugadores, líderes de sindicatos de trabajadores, representantes de los gremios de la producción y Gobierno, se sienten a negociar un incremento cuyos efectos en materia de empleo, pobreza y bienestar son una incógnita para todos ellos¹. Un jugador pide aumentos sustanciales del salario mínimo para reducir la pobreza afirmando que “[...] es un poderoso mecanismo de redistribución”, mientras que los otros ofrecen aumentos moderados con otro argumento: “[...] se debe pensar en los desempleados (en particular, en las posibilidades de empleo de los jóvenes), los informales², la inserción de Colombia en la economía internacional, etc.”. Cada uno de los jugadores desempeña un papel sin tener en cuenta estimativos robustos sobre los efectos sociales de sus pedidos, sus ofrecimientos o sus acuerdos.

1 El literal d) del artículo 2° de la Ley 278 de 1996 establece que la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales, a que se refiere el artículo 56 de la Constitución Política, tiene la función de: “Fijar de manera concertada el salario mínimo de carácter general, teniendo en cuenta que se debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia”. Recientemente en Colombia se ha logrado incrementar el salario mínimo de manera concertada en los años 2001, 2004 y 2006.

2 Por sector informal se entiende aquella fracción de las firmas que no cumple con las normas. Se incluyen también los trabajadores “cuenta-propia”.

Es posible que para reducir la pobreza el mecanismo óptimo no sea, como plantean los representantes de los trabajadores, aumentar el salario mínimo al doble de lo que proponen los empresarios o el gobierno en cada apertura de las rondas de negociación anual³. Incluso, es posible que el salario mínimo no sea el mecanismo adecuado para aumentar el bienestar de la población; pero es posible que la solución tampoco sea recurrir a la eliminación del salario mínimo sino, más bien, buscar otras alternativas utilizadas en otros países, como se expondrá más adelante.

En Colombia se han hecho importantes contribuciones para lograr el entendimiento de los efectos del salario mínimo; sin embargo, aún faltan muchos estudios que den respuestas en materia de pobreza estructural, empleo, bienestar, crecimiento económico de largo plazo, formación de capital humano, grado de informalidad de la economía, sistema pensional, precios relativos, entre otros, a cambios en el salario mínimo. De igual forma, sería importante estudiar los efectos de eliminarlo o fijarlo en un nivel en el cual estemos seguros de que no induce desequilibrios globales en el mercado laboral⁴, o de tasarlo por hora, como ocurría antes, en lugar de por mes, y de introducir salarios mínimos diferenciales para jóvenes o según otros criterios, o que su revisión no se tenga que realizar anualmente⁵.

Contribuciones previas al análisis del caso colombiano, como las de Lora y Herrera (1993), mostraron una serie de efectos del salario mínimo en materia de desempleo, ingresos, precios, balanza de pagos, ciclo económico, informalidad y distribución del ingreso. En su modelo de equilibrio general existe un salario mínimo para los trabajadores urbanos no calificados que origina desempleo e informalidad. Bell (1997), quien analizó no solo el caso de Colombia sino también el de México, utilizó la Encuesta anual manufacturera para señalar que en nuestro país el salario mínimo tiene efectos importantes en materia de desempleo.

3 Parece que ni el bajo cumplimiento de la norma del salario mínimo que denuncian permanentemente los representantes de los trabajadores ni la escasa capacidad de *enforcement* del Estado importaran a quienes promueven estas alzas "sustanciales".

4 Se trataría de fijar un salario que esté por debajo de lo que presumiblemente sea el salario de equilibrio del mercado para los trabajos de poco nivel de exigencia en materia de adiestramiento y conocimiento.

5 Desde al menos 1963 en Colombia existían salarios mínimos diferenciales por edad (experiencia), ciudad, sector, tamaño de empresa, etc. Con la unificación del salario rural y urbano se dio fin a la práctica de diferenciar el salario mínimo.

Núñez y Bonilla (2001) estimaron la probabilidad de estar empleado, encontrando que el salario mínimo tenía un efecto negativo sobre el empleo, especialmente en el caso de trabajadores que ganan menos del mínimo. Utilizando las etapas rotativas de la encuesta de hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 1997 y 1998), encontraron que la probabilidad de perder el empleo era mayor cuanto más cerca estaba el salario de un individuo del mínimo. Para el período analizado estimaron la elasticidad del empleo al salario mínimo en $-0,23$.

Hernández y Lasso (2003) estimaron ecuaciones de demanda de trabajo para adultos y jóvenes y para trabajadores calificados y no calificados durante el período 1984-2000. Encontraron que el salario mínimo no es un determinante de la demanda de trabajo en ningún caso, mientras que el ciclo económico sí lo es. Adicionalmente, encontraron que aumentos en el salario mínimo tendrían un efecto positivo en el empleo de los jóvenes y un efecto negativo en los adultos. Sin embargo, estos resultados no tienen en cuenta el efecto sustitución entre trabajo de jóvenes y adultos y el efecto ingreso ante cambios del salario mínimo, por lo que los autores usaron otras ecuaciones. En este último caso, encontraron que un aumento del salario mínimo de 10% disminuye la demanda de trabajo de los jóvenes en 1,3% y la de los adultos en 0,9% por el efecto sustitución. No obstante, el efecto escala (el efecto positivo del crecimiento económico) compensa con creces el efecto sustitución, haciendo que el efecto total de un aumento del salario mínimo sobre la demanda de trabajo de los jóvenes y de los adultos sea positivo. Sin embargo, dado que el análisis se elaboró con base en una parametrización particular y unos parámetros carentes de *significancia* estadística, sus resultados son bastante débiles.

Arango y Pachón (2004) concluyeron que el salario mínimo mejora los percentiles superiores de la distribución en perjuicio de los inferiores. Es decir, que el salario mínimo tiene efectos regresivos al desmejorar las condiciones de vida de las familias cuyos ingresos se ubican en la parte baja de la distribución. Encontraron, así mismo, que el salario mínimo tiene un efecto negativo sobre la probabilidad de ser empleado máxime si se es mujer, joven, o se posee escaso capital humano.

Hernández y Pinzón (2006) utilizaron la metodología *pooled panel* con la Encuesta continua de hogares (DANE) entre 2000 y 2004 para estimar la probabilidad de estar empleado. A diferencia de lo encontrado por investigaciones anteriores, observaron que el salario mínimo tiene un efecto positivo sobre el empleo de las personas entre 18 y 25 años, así: un incremento de 10% del salario mínimo incrementa el empleo en 15,9%. Los autores explicaron que este resultado se puede deber a la existencia

de una sustitución entre jóvenes y adultos, debido a que los costos de contratación de jóvenes son menores que los de adultos. Sin embargo, el estudio analiza ingresos, pero no salarios y no controla por el número de horas trabajadas, lo que puede estar afectando los resultados.

Por último, en su estudio sobre la remuneración de los servidores públicos en Colombia Arango y Posada (2006) no encontraron evidencia alguna de movimientos conjuntos de largo plazo entre el salario mínimo y la remuneración de los funcionarios públicos ni tampoco entre el salario real del sector privado y el salario mínimo.

Como se observa, la evidencia sobre el impacto del salario mínimo en Colombia es mixta⁶. En tal sentido, creemos que en Colombia se deben realizar nuevos estudios sobre los determinantes y efectos del salario mínimo en vista del mayor nivel educativo alcanzado por la población, la irrupción de la mujer en el mercado laboral, la relevancia de los costos laborales distintos del salario, los altos niveles de informalidad de la economía, la poca y lenta reacción de los salarios del mercado ante situaciones de desempleo como las ocurridas al finalizar el decenio anterior y las altas tasas de subempleo las cuales merecen una especial atención pues pueden entenderse como resultados subóptimos dadas las múltiples rigideces que identifican el mercado laboral colombiano.

El objetivo de este documento es contribuir marginalmente a un mayor entendimiento del origen y naturaleza de la institución del salario mínimo, de sus posibles efectos y, sobre todo, de las características de esta figura en el nivel internacional. La recopilación que llevamos a cabo tiene como propósito mostrar básicamente las distintas formas como funciona la institución del salario mínimo en distintos países para compararlas con el caso nuestro.

El presente trabajo no pone a prueba ninguna hipótesis: se limita a describir algunas de las características de esta figura tanto en el país como en el exterior, repasar la literatura académica sobre los determinantes y los efectos del salario mínimo, a poner de manifiesto algunas carencias para el caso de Colombia, y a ofrecer algunas conjeturas susceptibles de someterse a un futuro examen riguroso.

⁶ Se registran también las contribuciones de Rubio (1991) y la Contraloría General de la República (1993), cuyos resultados son contrarios entre sí en cuanto al efecto sobre el desempleo.

Nuestro interés en sugerir la realización de nuevos estudios está en la diversidad de temas que restan por abordar y en la alta incidencia del salario mínimo en nuestro país. En efecto, en Colombia una proporción relativamente alta de asalariados del sector formal, 35% aproximadamente, tiene un ingreso laboral igual al salario mínimo.

El documento consta de seis secciones, siendo esta la primera. La sección dos hace una breve reseña sobre la historia del salario mínimo. Antes de presentar las características distintivas entre Colombia y el ámbito internacional, nos detenemos en sus posibles efectos. Tanto los modelos de competencia y monopsonio como el de búsqueda ofrecen predicciones diferentes en cuanto a los efectos del salario mínimo en materia de empleo por grupos de población, formación de capital humano, tamaño del sector informal y crecimiento económico, entre otros. Por tanto, la sección tres resume la literatura referente a los posibles efectos de los cambios del salario mínimo y los modelos teóricos requeridos para interpretar los hallazgos de los economistas sobre tales efectos. La sección cuatro discute su evolución en Colombia y presenta algunas estadísticas elementales. La sección cinco da una mirada rápida a la institución del salario mínimo en diversos países. Por último, la sección seis ofrece unas reflexiones finales.

II. RESEÑA DEL SURGIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO

Nueva Zelanda fue el país pionero en materia de salario mínimo. Su origen estuvo motivado por la huelga marítima de 1890, una de las más importantes ocurridas en ese país⁷. Como consecuencia, fue expedida la Ley de Arbitramento y Conciliación Industrial en 1894. Esta fue la culminación de los esfuerzos de los sindicatos para asegurar un estatus legal y obtener la protección de un salario mínimo obligatorio y mejores condiciones de empleo (*Department of Labour*, 1966).

Posteriormente, durante la primera posguerra, los movimientos obreros avanzaron en la construcción de las bases institucionales del salario mínimo, teniendo en cuenta las difíciles condiciones sociales. Los gobiernos liberales en Gran Bretaña de finales del siglo XIX y comienzos del XX efectuaron importantes reformas que tuvieron

7 También se cuentan las huelgas general de 1913 y portuaria de 1951. Según cita de Hammond (1916, p. 411), Collier (1915, p. 1963) señalaba: “[...] the maritime strike of 1890 [was] the only strike of far-reaching effect in which New Zealand has ever engaged”. El libro publicado por Paul Stanley Collier, en 1915, se titula *Minimum Wage Legislation in Australasia*.

entre sus líderes al ministro, primero de comercio y después de hacienda, David Lloyd George. Entre dichas reformas sobresalieron la Ley de la Marina Mercante, mediante la cual se mejoraron las condiciones de trabajo de los marineros, y la Ley de Pensiones para la Vejez, que estableció una pensión para todos los mayores de 70 años cuyos ingresos no llegaran a las 32 libras semanales. En 1911 se introdujo la Ley de Seguros Nacionales, que creó los seguros de enfermedad y desempleo financiados conjuntamente por empleados y empleadores. Pese a ello, el ambiente laboral en Gran Bretaña continuaba siendo difícil. Fue así como se presentaron las huelgas mineras de Gales en 1910, de estibadores, marineros y trabajadores ferroviarios en 1911, y de mineros, un año después, en pro del establecimiento de un salario mínimo.

Con la conferencia de Berna de 1919 se elaboró la Carta del Trabajo, y se crearon los espacios de diálogo entre obreros y patronos que conducían a una fijación de salarios concertada. Adicionalmente, esta reunión jugó un papel fundamental en la creación de la Organización Internacional del Trabajo⁸ (OIT). El objetivo fundamental de esta institución es el establecimiento de instituciones formales que mejoren las condiciones de los trabajadores; uno de los mecanismos para lograr ese objetivo es, supuestamente, la fijación del salario mínimo.

Desde 1928 hasta 1970 la OIT logró la ratificación de muchos de sus convenios, haciendo que un importante número de países incorporara dentro de sus políticas sociales el salario mínimo. Sin embargo, además del salario mínimo, para la OIT también son importantes la forma y condiciones con las cuales éste se fija. El artículo 4 del convenio vigente (1970) dispone que:

“[...] entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes: a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias teniendo en cuenta el nivel general de salarios en el país, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida relativo de otros grupos sociales, y b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”.

8 Véase la parte XIII, artículos 387 al 399, del Tratado.

El salario mínimo es una figura de amplio arraigo internacional. Las secciones IV y V presentan las características del mismo tanto en Colombia como en un conjunto de países seleccionado. Pese a las directrices de la OIT, en ambas secciones se podrá observar la heterogeneidad de la figura en las dimensiones consideradas.

III. EFECTOS DEL SALARIO MÍNIMO

La legislación sobre el salario mínimo usualmente es justificada por el objetivo de contrarrestar el poder de los empleadores sobre el salario y garantizar las necesidades básicas del trabajador y de su familia. Por medio de normas estatales muchos países fijan el salario que, como mínimo, deben pagar las empresas a sus trabajadores. Sin embargo, el salario mínimo es fuente constante de debate: los partidarios de aumentarlo sustancialmente consideran que es una forma de elevar los ingresos de los trabajadores pobres, mientras que quienes se oponen sugieren que aumentos del salario mínimo real, que superen ciertas cotas, conllevan reducciones en la tasa de ocupación de la población joven⁹. No existe, pues, un consenso acerca de los efectos del salario mínimo sobre temas tan fundamentales como el empleo, la formación de capital humano y el bienestar de la población.

Por ello, antes de reseñar las particularidades institucionales del salario mínimo en algunos países, esta sección discutirá de manera breve los principales enfoques teóricos utilizados para examinar los efectos del salario mínimo. No se pretende hacer una revisión exhaustiva de la literatura sino más bien ilustrar algunas de las ideas y los hallazgos más importantes. Inicialmente presentamos un resumen de la literatura más sobresaliente con respecto a los temas de empleo y desempleo y posteriormente clasificamos tales hallazgos y explicamos su posible sentido en términos de los principales modelos teóricos alternativos.

Los estudios empíricos acerca de los efectos del salario mínimo sobre el empleo han tomado dos direcciones opuestas. Por un lado están los resultados del estudio de Brown, Gilroy y Kohen (1982), en el cual se realiza un sondeo de la evidencia y las conclusiones de distintos análisis hechos para Estados Unidos. En particular,

⁹ Aumentos o disminuciones de la masa salarial dependen de la elasticidad del empleo (del empleo remunerado con el salario mínimo: empleo de jóvenes y mano de obra no calificada) al salario mínimo.

los autores encuentran que existe un consenso en estudios previos que afirman que aumentos en el salario mínimo tienden a reducir el empleo, especialmente de la población joven.

De otro lado está la línea marcada por Card y Krueger (1994), quienes, mediante un “experimento natural”, compararon los niveles de empleo en restaurantes de comida rápida de New Jersey y Pennsylvania antes y después del aumento del salario mínimo que se dio en New Jersey en 1992. Ellos encontraron un resultado sorprendente: el aumento del salario mínimo no solo no afectó negativamente el empleo en New Jersey sino que éste aumentó. Este descubrimiento desató una nueva serie de estudios sobre el salario mínimo.

Recientemente, Neumark y Wascher (2006) realizaron una revisión muy completa de lo que ellos denominan la “nueva investigación sobre salario mínimo” de los últimos quince años¹⁰. Según los autores, existen cerca de noventa estudios sobre el salario mínimo que cubren quince países. Para el caso de Estados Unidos, dividen la literatura existente en dos categorías generales. La primera incluye los resultados de investigaciones de tipo *panel* que utilizan datos específicos de los estados de Estados Unidos a través del tiempo. La segunda agrupa una serie de investigaciones, basadas en estudios de caso correspondientes a distintos estados de Estados Unidos acerca de los efectos de los aumentos del salario mínimo sobre el empleo. Dentro de los segundos se encuentra el estudio de Card y Krueger (1994). Las conclusiones de ambas categorías difieren con respecto a los efectos de aumentos del salario mínimo sobre empleo y desempleo. Para explicar estas diferencias los autores aducen que todavía hay algunas preguntas sin resolver acerca de la forma como se especifica el modelo, la medición de las variables y los criterios para seleccionar los grupos de control en los estudios de caso.

Por otro lado, pocos han sido los estudios que analizan la forma y los criterios con los cuales se fija el salario mínimo en distintos países comparando sus niveles y tendencias pero, sobre todo, sus efectos en distintas dimensiones. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 1998) hizo un estudio de este tipo para un grupo de países pertenecientes a dicha organización. Infortunadamente, no existe un estudio similar para Latinoamérica. A continuación se discuten algunos de los efectos del salario mínimo sobre algunas variables fundamentales del mercado laboral.

¹⁰ Se destacan Card y Krueger (1994, 1995, 2000), Neumark y Wascher (2000) y Laroque y Salanié (2002) entre otros.

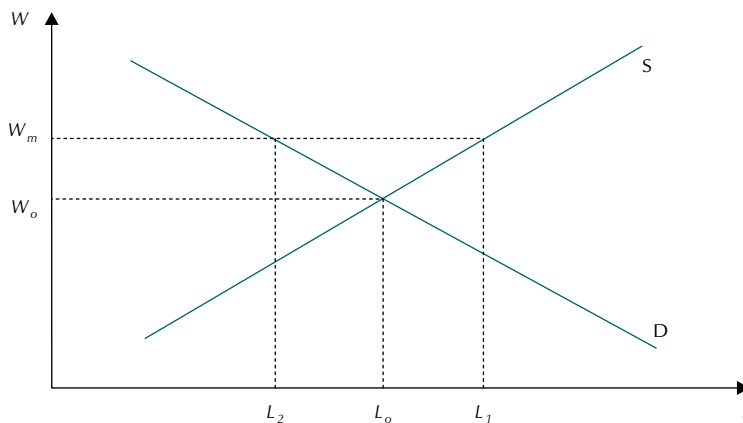
A. SALARIO MÍNIMO Y EMPLEO

En la literatura económica se reconocen, al menos, cuatro enfoques para abordar el efecto del salario mínimo sobre el empleo: el modelo competitivo de oferta y demanda, el modelo de monopsonio (Stigler [1946] hace una primera referencia a estos modelos en el contexto del salario mínimo), el de salarios de eficiencia, y el de búsqueda. A continuación se presenta de manera sintética la intuición que se deriva de cada uno de ellos.

1. El modelo competitivo

En un mercado laboral competitivo el salario es determinado por la interacción de la demanda y la oferta (Diagrama 1). El resultado es un salario uniforme (w_o) pagado por todas las firmas y recibido por todos los trabajadores (suponiendo que estos tienen la misma dotación de capacidades-habilidades). A este salario, el número de personas que desean trabajar es exactamente igual al número de trabajadores que los empleadores están dispuestos a contratar (L_o).

Diagrama 1
Determinación del salario en un mercado competitivo y salario mínimo



Al introducir un salario mínimo (w_m) por encima del salario de mercado, la cantidad ofrecida aumenta (a L_1), mientras que la demandada disminuye (a L_2), por lo que se crea un exceso de oferta ($L_1 - L_2$). El salario mínimo establecido no permite que exista un equilibrio, ya que no es posible eliminar el exceso de oferta a dicho salario

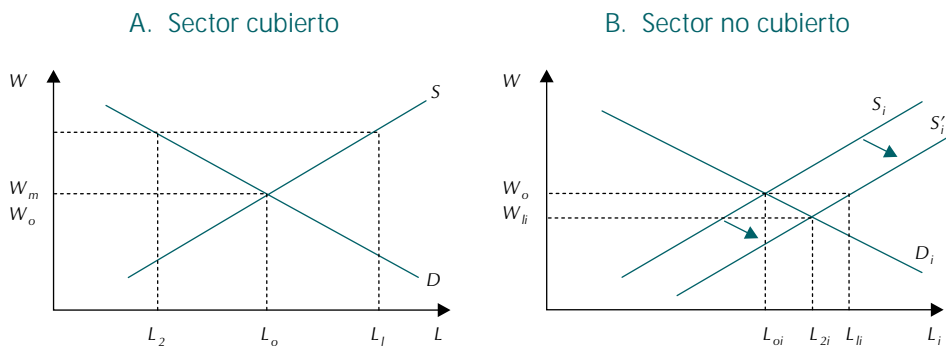
(w_m). El resultado entonces, de la introducción de esta rigidez es la generación de desempleo involuntario.

2. El salario mínimo en una economía con dos sectores bajo el modelo competitivo

El análisis de los efectos del salario mínimo se puede extender a una economía con dos sectores productivos: uno que se ajusta a toda la normatividad, denominado “sector cubierto” (que puede asimilarse al “formal”), y otro que no cumple con las disposiciones (o en el cual éstas no rigen, como fue usual en varias actividades en Estados Unidos¹¹) y que denominamos “sector no cubierto”. Por ejemplo, si una de las normas es el pago de un salario mínimo por período de tiempo (w_m), habrá unas empresas que lo hagan y otras que no. Estas últimas son las que, en este esquema simple, identifican con el sector no cubierto (Welch, 1974; Mincer, 1976).

De acuerdo con lo anterior, es de esperarse que algunos trabajadores que pierden su trabajo en el sector cubierto, como consecuencia de la introducción del salario mínimo, sean absorbidos por el sector no cubierto, reduciéndose así el salario promedio de este último. Esta situación se representa en el Diagrama 2 por medio de un desplazamiento de la curva de oferta de trabajo en el sector no cubierto, lo cual causa

Diagrama 2
Efecto del salario mínimo en una economía de dos sectores



¹¹ Por ejemplo, hasta finales de los años setenta 14% de la población que trabajaba en el sector privado de Estados Unidos permanecía legalmente descubierta por la institución del salario mínimo (Brown, 1999, Tabla 1).

una caída en el salario promedio que se paga en dicho sector, y con un aumento en el empleo. Sin embargo, estos pueden no ser los efectos: la dirección en la cual se mueve el trabajo entre los sectores, el nivel de desempleo y el diferencial de salarios dependen de la elasticidad de la demanda de trabajo de los dos sectores, de la elasticidad de la oferta de trabajo total, de la cobertura del salario mínimo y de la tasa de vacantes en el sector formal (Mincer, 1976).

3. El salario mínimo en un modelo de monopsonio

Un caso diferente al modelo competitivo es el de monopsonio (un solo demandante de mano de obra; Stigler, 1946). Un monopsonio ejerce su poder de mercado pagando un salario menor al que se pagaría en un mercado competitivo. Un monopsonista no puede adquirir una cantidad ilimitada de un insumo a un precio uniforme; el precio que debe pagar por cada unidad adquirida viene dado por una curva de oferta del mercado del insumo, es decir, el precio que tiene que pagar el monopsonista es función creciente de la cantidad que adquiera [$w = w(L)$; $w' > 0$].

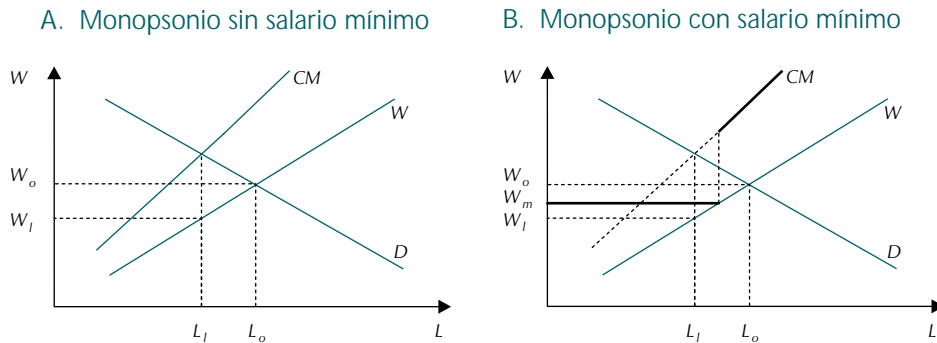
A diferencia del caso competitivo, en el cual la firma se enfrenta a una curva de oferta horizontal, la que enfrenta un monopsonio tiene pendiente positiva; es decir, mientras que una empresa en competencia perfecta puede contratar todos los trabajadores que quiera a un salario de mercado, que es dado para ella, el monopsonio no puede hacerlo; si desea contratar un trabajador adicional debe pagar un salario mayor para atraerlo. Debido a que el monopsonio debe pagar el mismo salario a todos los trabajadores — incluyendo los que ya tenía contratados — el costo marginal del último trabajador contratado (CM) es mayor que el salario que recibe este trabajador (Diagrama 3).

El monopsonio maximizador de beneficios contrata trabajo hasta el nivel en el cual la curva de CM corta la curva de demanda por trabajo (D); dado esto, el salario es determinado por la curva de oferta (W). Si se compara este resultado con el de un equilibrio competitivo, se encuentra que la cantidad de trabajo contratado y (probablemente) los salarios son menores en un mercado monopsonico.

Al introducir un salario mínimo (w_m) en un mercado monopsonico, el empleador se convierte en un tomador de precios, y cualquier trabajador que contrate gana un salario igual al mínimo. Es decir, el costo marginal de contratar un trabajador se vuelve constante. Si el salario mínimo es fijado por encima del salario de monopsonio, pero

por debajo del de competencia perfecta, el nivel de empleo aumenta y el salario también. Sin embargo, si el salario mínimo es fijado por encima del salario de competencia perfecta el empleo se puede reducir a un nivel inferior al del caso competitivo.

Diagrama 3
Efecto del salario mínimo con un monopsonista



Brown, Gilroy y Kohen (1982) señalaron que el modelo de monopsonio no había dado lugar a muchas investigaciones. Sin embargo, al analizar los efectos del aumento del salario mínimo federal en 1991 sobre el empleo de la industria de comidas rápidas en Texas, y del aumento del salario mínimo en julio de 1988 sobre el empleo de baja calificación en California, respectivamente, Katz y Krueger (1992), y Card (1992) acudieron a la posibilidad de que sus resultados estuvieran indicando la existencia de poder de monopsonio en el mercado de trabajo de baja calificación¹². Dickens, Machin y Manning (1999), utilizando un modelo en el que el empleador tiene algún poder monopólico, encontraron que, para el caso británico, el salario mínimo no tiene ningún impacto negativo en el empleo (véase también Machin y Manning, 1996).

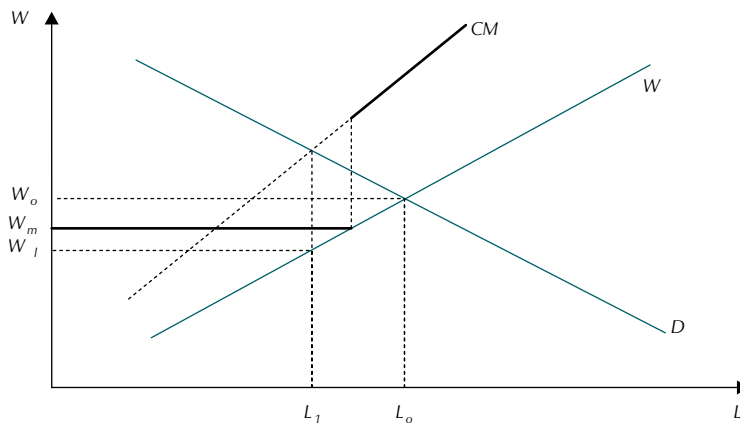
3. El salario mínimo y la teoría de salarios de eficiencia

La teoría de salarios de eficiencia afirma que, dados unos altos costos de monitoreo del esfuerzo de los trabajadores, una manera de incrementar la productividad y combatir la actitud elusiva de estos en materia de esfuerzo laboral consiste en establecer un

¹² Aumentos en el empleo tanto en Texas como en California; en este último caso, en el comercio al por menor entre 1987 y 1989.

salario superior al de equilibrio. Bajo esa perspectiva, mayores salarios traerán como resultado mayor empleo¹³. Un salario más alto mejora el esfuerzo de los trabajadores y reduce el riesgo moral; por tanto, cuanto más alto sea el salario, mayor será el costo para un trabajador de ser despedido (Rebitzer y Taylor, 1995). El empleador encuentra que la fuerza laboral existente ya no requiere de una supervisión tan intensa para asegurar un comportamiento no evasivo. Esto libera recursos de las actividades de supervisión y permite a la firma contratar un mayor número de trabajadores sin incrementar los salarios para los trabajadores intramarginales. Como resultado, un salario mínimo escogido adecuadamente podría introducir una mejora paretiana. El Diagrama 4 ilustra el efecto en el modelo y hace evidente el supuesto de que la firma enfrentaría una curva de oferta laboral de pendiente positiva con respecto al salario, excepto si rige por ley un salario mínimo (un caso similar al del monopsonista).

Diagrama 4
Efecto del salario mínimo bajo salarios de eficiencia



4. El salario mínimo y el modelo de búsqueda

El efecto del salario mínimo sobre el empleo depende de manera crucial del salario de reserva, del esfuerzo de búsqueda y de las propiedades de la función de distribución de los salarios ofrecidos. Van den Berg y Ridder (1998), apoyados en Burdett

¹³ Como en el caso de monopsonio, aumentos adicionales del salario por encima de un cierto nivel específico tendrán efectos negativos en el empleo.

y Mortensen (1998), presentan un modelo de búsqueda de equilibrio, en el cual la distribución de ofertas salariales es endógena. Ello resulta de una determinación de salarios por parte de las firmas que toma en cuenta las respuestas de los buscadores de trabajo y de las otras firmas.

Los hallazgos de Van den Berg y Ridder (1998) sugieren que en un mercado de trabajo segmentado¹⁴, con suficiente heterogeneidad en el flujo de ingresos de un empleado, un salario mínimo uniforme que exceda el nivel de productividad de algún segmento puede fácilmente causar desempleo ya que las firmas, en ese segmento, dejarían de ser rentables.

Por otro lado, Cahuc y Zylberberg (2004) sugieren que ante un aumento del salario mínimo la diferencia entre las ganancias esperadas de un empleado y un desempleado aumenta. Esto genera un incentivo para que estos últimos hagan una búsqueda más intensa de trabajo y se incremente la tasa de salida de desempleo; esto reduce la tasa de desempleo. Sin embargo, el salario mínimo también ejerce una influencia adversa sobre el empleo ya que los costos laborales se incrementan. Con todo, el efecto final sobre el empleo es ambiguo.

B. SALARIO MÍNIMO Y FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO

Para analizar los efectos del salario mínimo sobre la formación de capital humano hay que diferenciar los efectos sobre escolaridad y entrenamiento en el puesto de trabajo (*on-the-job training*). La pregunta básica es si el salario mínimo aumenta o reduce la tasa de retorno de la educación entre los jóvenes. *A priori*, se advierte que ante un aumento del salario mínimo, permaneciendo los demás salarios constantes, la rentabilidad relativa de la educación disminuye y con ella la tasa de vinculación a programas educativos (Mincer y Leighton, 1980). En cuanto al entrenamiento, éste debe ser financiado al menos parcialmente por el trabajador (aprendiz), usualmente bajo la forma de un salario inicial reducido, a menos que se trate de un entrenamiento específico, esto es, sólo útil para la empresa en la que el aprendiz se encuentra laborando.

14 Los segmentos del mercado de trabajo identifican tramos asociados con diferentes niveles de productividad de los empleados.

Lo anterior significa que, aún si la productividad potencial de algunos de los empleados más jóvenes sugiriese que estos deberían recibir el mínimo, el entrenamiento (excepto el específico) estaría excluido para ellos, ya que su productividad efectiva caería mientras reciben el entrenamiento; por lo tanto, deberían recibir como contraprestación un salario inferior al mínimo (un submínimo).

Mattila (1979 y 1982) encuentra que la mayor educación formal (escolaridad) de los jóvenes está positivamente correlacionada con el salario mínimo, mientras que los efectos son contrarios para el caso del entrenamiento. Los resultados empíricos de Mincer y Leighton (1980) también sugieren que el entrenamiento se ve afectado negativamente por el salario mínimo. Ehrenberg y Marcus (1982) verifican que el salario mínimo tiene efectos asimétricos sobre las decisiones educativas. Así, para quienes pertenecen a familias de bajos ingresos la figura del salario mínimo reduce sus niveles de escolaridad, mientras que para quienes están en familias de mayores ingresos aumenta sus logros educativos. La evidencia empírica provista por Neumark y Wascher (2001) sugiere que un salario mínimo alto reduce el entrenamiento en el trabajo. Previamente, Neumark y Wascher (1995) habían presentado evidencia indicando una influencia negativa de un mayor salario mínimo en la vinculación a la educación formal. Finalmente, Caparrós y Navarro (2001) valoran la influencia del salario mínimo en las decisiones sobre acumulación de capital humano. Estos autores, utilizando índices de Kaitz¹⁵, presentan evidencia que sugiere que jóvenes pertenecientes a hogares de altos ingresos de áreas en las cuales el índice se ubica por encima de la media tienen un mayor incentivo para seguir en el sistema educativo (y fuera del mercado laboral), frente al resto de los jóvenes.

15 Se trata de un índice de salario mínimo relativo al promedio de la industria, ponderado por cubrimiento, comúnmente utilizado en la literatura de series de tiempo. Este índice, desarrollado por Hyman Kaitz en los años setenta, cuando los datos para trabajadores jóvenes y otros de bajos ingresos eran muy limitados, se define como: $IKSM_t = \sum_i f_{it} (sm_t / w_{it}) c_{it}$, donde f_{it} es la fracción de empleo joven en la industria i en el año t ; sm_t es el salario mínimo en el año t ; w_{it} es el promedio de salario en la industria i en el año t , y c_{it} es la fracción de trabajadores en la industria i cubiertos por el salario mínimo en el año j .

C. SALARIO MÍNIMO, POBREZA, DESIGUALDAD Y BIENESTAR¹⁶

Uno de los principales objetivos de la política de salario mínimo es aumentar los ingresos de las familias pobres que tienen algunos de sus miembros en la fuerza laboral (Neumark y Wascher, 1997; Neumark, Cunningham y Siga, 2006). Por ello, aspectos relativos a la distribución de ingresos laborales, pobreza y bienestar han sido también considerados por la literatura que analiza los efectos del salario mínimo¹⁷. Sus resultados indican que el aumento del salario mínimo incrementa la probabilidad de que unas familias salgan de la condición de pobreza en tanto que aumenta la probabilidad de que otras ingresen a ella. Incluso, esta última proporción de familias es superior a la primera. Por otro lado, Lustig y McLeod (1997) encuentran que el salario mínimo y la pobreza están relacionados inversamente. Explícitamente, sugieren que un incremento en el salario mínimo real está acompañado por una caída en la pobreza, medida de distintas maneras. Sin embargo, no afirman que el salario mínimo sea la mejor manera, en términos de costos, de reducir la pobreza. Una nota de prensa difundida recientemente por el Economic Policy Institute¹⁸ sugiere que (en Estados Unidos), “[...] el salario mínimo es también un instrumento que ayuda a combatir la pobreza”. Así, este es un punto tan controversial como el relativo al empleo.

Según Brown (1999), el aumento del salario mínimo afecta la distribución de ingresos laborales de muchas maneras; por ejemplo: i) algunos de quienes ganan por debajo del mínimo tendrán una menor probabilidad de ser empleados; esta pérdida de trabajos hará más igual la distribución de salarios de quienes logran conservar su empleo; ii) algunos de quienes ganan por debajo del mínimo serán impulsados hasta el salario mínimo, lo cual produce un pico en la distribución de salarios en el entorno del salario mínimo; iii) los salarios de quienes no están cubiertos por el salario mínimo, pero ganan un bajo salario, podrían aumentar o disminuir; iv) el incremento de

16 Cuando se analizan los aspectos relativos a pobreza, desigualdad y bienestar se debe tener en cuenta que se está haciendo alusión a dos distribuciones: las de ingresos laborales y totales. De igual manera, debe subrayarse que, aunque los aspectos relativos a la distribución (desigualdad) de los ingresos son de alguna trascendencia (en especial si el argumento de discusión es el de la eficiencia), el elemento relevante es el de la pobreza, es decir, lo importante, finalmente, es reducir el componente estructural de la pobreza.

17 Recordemos que el modelo neoclásico plantea que si el salario mínimo constriñe, su aplicación hará que sean despedidos aquellos trabajadores cuya productividad es demasiado baja.

18 El documento se titula “Hundreds of Economists Say: Raise the Minimum Wage” (consultado en octubre de 2006) y se encuentra disponible en la página del Economic Policy Institute (<http://www.epi.org.minwage>).

los salarios de los trabajadores directamente afectados hará que sus sustitutos sean más atractivos y, por tanto, es probable que aumente la demanda por trabajadores que ganan ligeramente por encima del mínimo; los salarios de estos trabajadores podrían aumentar e inducir a más personas a participar en la fuerza de trabajo; v) los salarios mínimos podrían afectar a aquellos que se encuentran más a la derecha en la distribución, aunque dichos efectos son pequeños. Más recientemente, Kristensen y Cunningham (2006) encontraron una alta incidencia del salario mínimo en la distribución de salarios tanto del sector formal como del informal para una muestra de diecinueve países de Latinoamérica y el Caribe. Logran establecer, además, que son los jóvenes, los empleados del sector informal y las personas menos educadas quienes tienen mayor propensión a ganar el salario mínimo. De igual forma, encuentran que aunque las mujeres están ligeramente sobre-representadas entre quienes ganan el salario mínimo, no se destacan tanto como los otros grupos.

En relación con la distribución, el estudio de la OECD (1998, p. 49) señala que los principales hallazgos de la literatura relacionada sugieren una compresión de la distribución de ingresos laborales como consecuencia de la fijación o el aumento del salario mínimo; en efecto, la magnitud de la compresión en la dispersión de los ingresos depende de lo alto que sea el salario mínimo en relación con el resto de salarios. Países con salarios mínimos mayores en relación con la mediana exhiben tanto una menor dispersión como una menor incidencia de pagos bajos (OECD, 1998, p. 49; Brown 1999, p. 2150, y Dickens, Machin y Manning, 1999).

Swinerton (1996), utilizando un modelo de búsqueda, plantea el problema de forma distinta al señalar que el análisis se debe centrar en el bienestar. En su modelo, las firmas tienen curvas de demanda con pendiente negativa, la productividad varía entre firmas y el empleado tiene información imperfecta y busca un puesto de trabajo de manera secuencial y aleatoria. Una condición necesaria para que un salario mínimo mejore el bienestar es que existan firmas que enfrenten escasez de mano de obra en equilibrio. Debido al aumento de productividad (causado, según su modelo, por el aumento del salario mínimo), efectos positivos de bienestar surgen siempre incluso en aquellos casos en los cuales el efecto sobre el empleo es adverso.

IV. EL SALARIO MÍNIMO EN COLOMBIA

El salario mínimo en Colombia fue legalmente constituido mediante la Ley 6 de 1945, cuyo artículo 4 dispone que, “El Gobierno podrá señalar, por medio de decretos que

regirán por el término que en ellos se indique, los salarios mínimos para cualquier región económica o cualquier actividad profesional, industrial, comercial, ganadera o agrícola de una región determinada, de conformidad con el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la aptitud relativa de los trabajadores, los sistemas de remuneración o la capacidad económica de las empresas, previo concepto de comisiones paritarias de patronos y trabajadores”.

Sin embargo, la ley se hizo efectiva a partir de 1949, por medio del Decreto 3871, con el cual se fijó por primera vez en Colombia el salario mínimo: su valor fue de dos pesos diarios. En 1950 el salario mínimo fue definido como, “el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural”¹⁹.

Anteriormente, y hasta mediados de la década de los ochenta, existía una amplia gama de salarios mínimos: por ejemplo, el Decreto 236 de 1963 (que reglamentaba la Ley 1 de 1963) estableció salarios por departamentos y tamaños de empresa; el Decreto 240 de ese mismo año reajustó el salario mínimo en el sector agrícola y de los trabajadores menores de dieciséis años. El Decreto 577 de 1972 fijó salarios por sector (manufacturero, comercio, servicios, transporte, construcción, primario, entre otros), por zona del país y por tamaño de empresa, etc. La unificación del salario mínimo se produjo en 1983 (Decreto 3506). Los argumentos que llevaron a dicha medida tuvieron que ver con “la eliminación de una injusta discriminación en perjuicio de los trabajadores del sector rural. El proceso de ajuste culminó el 1 de julio, fecha a partir de la cual hubo un salario mínimo para la totalidad de los trabajadores colombianos que estaban colocados en este nivel de remuneración” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1983-1984)²⁰.

19 Capítulo II, artículo 145, Código Sustantivo del Trabajo.

20 En la época el Ministerio estaba en cabeza de Guillermo Alberto González Mosquera. En las Memorias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1982-1983, el ministro Jaime Pinzón López señalaba: “Se adelantará una política de aumento en los niveles de ingreso familiar, en función del incremento en la productividad, básicamente en la familia con altos índices de trabajo infantil y juvenil, por medio de acciones que mejoren la remuneración al trabajo adulto”. En el Acta 001 del Consejo Nacional de Salarios de 1984, don Manuel Felipe Hurtado, en representación de la CTC, agregaba que, “ninguna de las centrales obreras estaba de acuerdo en volver a establecer diferencias entre salarios mínimos urbanos y rurales, porque las condiciones de los trabajadores del campo eran mucho más difíciles que las que enfrentaban los de la ciudad”.

Los ajustes hechos al salario mínimo no necesariamente se aplicaban al inicio de cada año; en ocasiones el ajuste del salario mínimo se estableció para varios años, y en otras se modificó varias veces en un mismo año. La dinámica de la inflación era el determinante básico de la frecuencia de los ajustes. En 1979 el ajuste del salario mínimo se hizo anual, empezando a regir a partir del primer mes, como es lo usual actualmente.

El artículo 53 de la Constitución Política de 1991 (capítulo 2: Sobre los derechos sociales, económicos y culturales), señala que la ley laboral deberá tomar en cuenta, la *remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo* como uno de sus elementos básicos.

En la actualidad, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales es la encargada de proponer el salario mínimo a finales de cada año. Dicha comisión está conformada por igual número de representantes del Gobierno, los empleadores y los trabajadores. De ella forman parte: a) en representación del Gobierno: el Ministro de la Protección Social o su delegado, quien la presidirá; el Ministro de Hacienda y Crédito Público o su delegado; el Ministro de Comercio Exterior o su delegado; el Ministro de Agricultura o su delegado, y el Director del Departamento Nacional de Planeación o su delegado; b) por los empleadores: cinco representantes con sus respectivos suplentes personales, designados por las asociaciones nacionales gremiales más representativas de empleadores de los distintos sectores económicos del país, en forma ponderada y de acuerdo con la participación de cada sector en el producto interno bruto y en la generación de empleo. Para ello el Gobierno se basará en los datos y cifras elaborados por el DANE; c) por los trabajadores: cinco representantes con sus suplentes personales, designados o removidos por las confederaciones sindicales más representativas del país, determinadas con base en el número de afiliados que cada una de éstas posea al momento de la elección, según censo que en tal sentido elabore el Ministerio de la Protección Social, y dentro de los cuales habrá por lo menos un representante de los pensionados con su respectivo suplente de los pensionados, que se rotará cada cuatro años entre las dos confederaciones más representativas²¹.

21 La Ley 990 de 2005 modificó la participación sindical al dejar el número de representantes en tres y dar cabida a los pensionados, por medio de un representante escogido de las dos confederaciones de pensionados más representativas, y a los desempleados, mediante un representante escogido de las dos asociaciones de desempleados más representativas de acuerdo con el número de afiliados.

Podemos observar que de la Comisión no forman parte ni representantes del sector académico, ni del Ministerio de Educación, ni del SENA (aún aceptando que esta última entidad está formalmente adscrita al Ministerio de la Protección Social). Su asistencia sería importante por la incidencia que puede tener el salario mínimo en el desempleo de los jóvenes y los menos capacitados, por un lado, y en la formación de capital humano (específico o general), por otro.

De acuerdo con la Ley 278 de 1996, la Comisión debe, “[...] fijar de manera concertada el salario mínimo de carácter general, teniendo en cuenta que se debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia”. Más adelante la Ley agrega que,

“[...] para la fijación del salario mínimo, la Comisión deberá decidir a más tardar el quince (15) de diciembre. Si no es posible concertar, la parte o partes que no están de acuerdo deben, obligatoriamente, explicar por escrito las razones de la salvedad dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes. Las partes tienen la obligación de estudiar esas salvedades y fijar su posición frente a ellas en el término de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas. De nuevo, la Comisión deberá reunirse para buscar el consenso según los elementos de juicio que se hubieren allegado antes del treinta (30) de diciembre”. También señala la norma que, “[...] cuando definitivamente no se logre el consenso en la fijación del salario mínimo, para el año inmediatamente siguiente, a más tardar el treinta (30) de diciembre de cada año, el Gobierno lo determinará teniendo en cuenta como parámetros la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República y la productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; además, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC).

En 1999 la Corte Constitucional (Sentencia C-815/99) estipuló la necesidad de adicionar a los criterios de fijación del mínimo la inflación efectiva del año que culmina según el índice de precios al consumidor (IPC).

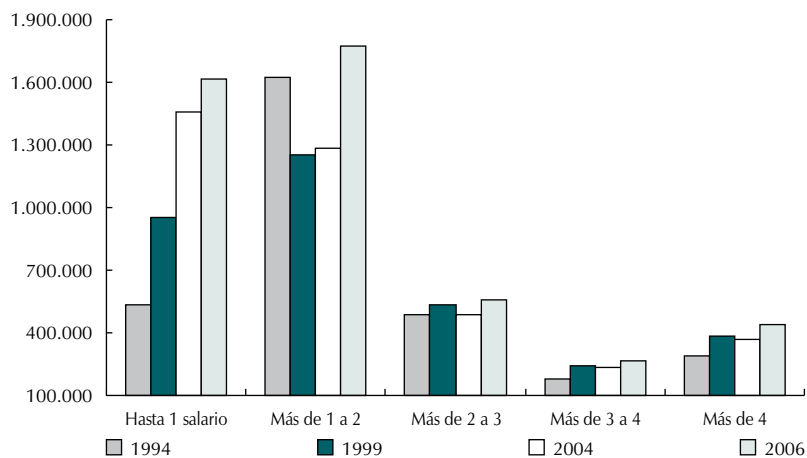
Finalmente, en relación con el *enforcement* (mecanismos para hacer cumplir la norma del salario mínimo) señalemos, en primer lugar, los aspectos formales. El Ministerio de la Protección Social cuenta con la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo, entre cuyas funciones se destacan las de, “dirigir, coordinar, desarrollar y evaluar las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional, con el fin de garantizar el cumplimiento de

las normas legales, reglamentarias y convencionales sobre el trabajo, el empleo y la seguridad social tanto en el sector público como en el privado” (artículo 29 y posteriores del Decreto 205 de 2003 del Departamento Administrativo de la Función Pública). Sin embargo, no hay estadísticas disponibles sobre el número de quejas y sanciones (ni el monto de éstas) correspondientes al incumplimiento de la regulación sobre salario mínimo. De la precariedad y alcance apenas parcial del *enforcement* se evidencia el hecho de que, en 2005, aproximadamente 28% de la fuerza laboral asalariada urbana que trabajaba cuarenta horas o más a la semana percibía un salario inferior al mínimo, de acuerdo con cifras de la Encuesta de hogares del DANE para trece ciudades.

A. EL SALARIO MÍNIMO EN EL SECTOR FORMAL

En Colombia existe una alta incidencia del salario mínimo; es decir, una proporción relativamente alta de asalariados del sector formal recibe un salario similar al mínimo. En efecto, de acuerdo con información de la Superintendencia del Subsidio Familiar, a finales de 2006 el número de afiliados al sistema de subsidio familiar (categoría que permite una estimación aproximada del empleo formal) era de 4.656.795, de los cuales 1.612.783 (es decir, 34,6%), ganaban un salario mínimo (Gráfico 1).

Gráfico 1
Número de afiliados por rango de ingresos laborales
(en salarios mínimos)

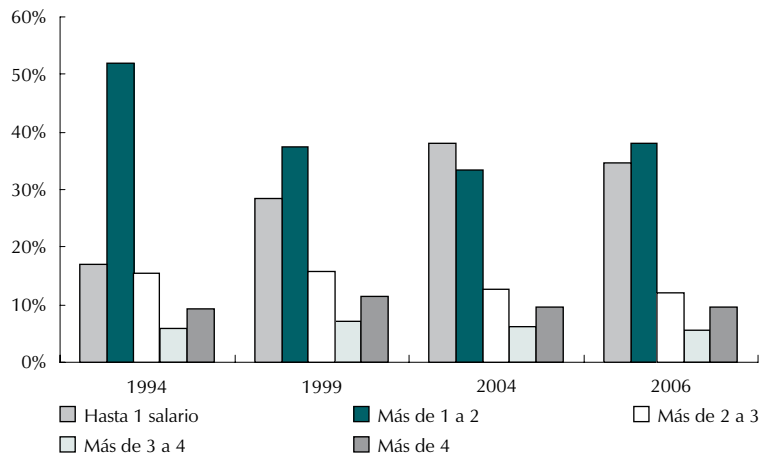


Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar; cálculos de los autores.

Por debajo de dos salarios mínimos se encontraba alrededor de 73% de los asalariados afiliados al sistema²². De igual manera, el Gráfico 2 presenta evidencia de cómo los trabajadores del sector formal que ganan un salario mínimo han venido incrementado su participación en el conjunto de asalariados formales, en desmedro de los trabajadores que ganaba entre uno y dos salarios mínimos. Es posible que los asalariados del mínimo hayan aumentado tanto en valor absoluto como en proporción, entre otras cosas, debido a las modalidades de actualización del salario mínimo en Colombia²³. Esto sugiere que en el país el salario mínimo no es una variable despreciable y, por tanto, que su análisis es de la mayor importancia.

Gráfico 2

Distribución porcentual de asalariados según ingresos laborales
(en salarios mínimos)



Fuente: Superintendencia del Subsídío Familiar; cálculos de los autores.

En Colombia el salario mínimo mensual correspondiente a 2007 fue de \$433.700 en términos nominales. Dado un factor aproximado de 1,54 (contribuciones forzosas patronales a la seguridad social y otros conceptos, más los costos denominados “prestaciones legales” en favor de los trabajadores) se deduce que el salario mínimo “integral” por mes

²² Los datos de afiliación al sistema privado de pensiones obligatorias sugieren que cerca de 85% de los adscritos ganan dos salarios mínimos o menos. Esta proporción ha venido en aumento ya que en 1997 era 76% y en el año 2000 79%.

²³ Nos referimos tanto a los porcentajes de incremento como a los arreglos institucionales que dan por resultado el nivel del salario mínimo en Colombia.

es de \$667.898. Teniendo en cuenta que, en promedio, un mes equivale a 4,2 semanas, suponiendo una jornada semanal de trabajo de 48 horas, y con la tasa nominal media de cambio de 2007 corregida con el factor de poder adquisitivo comparable (\$1.115,1/US\$²⁴), resulta que el salario mínimo “integral” por hora en Colombia es US\$2,97.

En Estados Unidos el salario mínimo federal es de US\$5,15 por hora²⁵. Esta cifra equivale a 1,7 veces el salario mínimo colombiano de 2007. Si suponemos que la productividad laboral media de trabajadores jóvenes y de baja calificación en Estados Unidos con respecto a la de sus pares colombianos es igual a la mitad de la relación entre el PIB per cápita de Estados Unidos y el de Colombia, ambos medidos en dólares corrientes, lo cual sería de 12 a 1²⁶, resulta que el salario mínimo de Estados Unidos corregido por la productividad laboral de jóvenes es US\$0,86 por hora (= 5,15/6), en tanto que el de Colombia corregido por su productividad es US\$2,97 (= 2,97/1), es decir, 3,5 veces el de Estados Unidos. No es de extrañar, entonces, que solo 5%, aproximadamente, de la fuerza laboral estadounidense gane el salario mínimo según información del *Economic Policy Institute*²⁷, mientras que en Colombia esa proporción sea tan alta.

B. ACUERDOS SOBRE EL INCREMENTO DEL SALARIO MÍNIMO

En Colombia se han logrado acuerdos sobre el aumento del salario mínimo en el seno de Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales a finales de los años 2000 (para 2001), 2003 (para 2004) y 2005 (para 2006). Teniendo en mente los aspectos que han tenido en cuenta los economistas, tratados brevemente en la sección tres (empleo, tamaño del sector informal, productividad, crecimiento económico de largo plazo, acumulación de capital humano, componente estructural de la pobreza, distribución, bienestar, entre otros), a continuación se resumen los

24 Tasa según Fondo Monetario Internacional para PIB.

25 Sin embargo, 22 estados y el Distrito Columbia tienen salarios mínimos estatales por encima de esa cifra, y seis estados más están considerando la adopción de medidas similares.

26 En la actualidad el PIB per cápita de Estados Unidos en dólares corrientes alcanza los US\$40.000 y el colombiano es US\$3.000, aproximadamente.

27 Ver el sitio <http://www.epi.org.minwage>. Por otro lado, en el período 1991-1994, aproximadamente 4% de los trabajadores en Estados Unidos recibían un salario igual o aproximadamente igual al mínimo (Nickell y Layard, 1999, Tabla 9).

criterios con el propósito de observar que ninguna de esas variables ha sido privilegiada en el caso de Colombia.

1. Acuerdo para la fijación del salario mínimo de 2001

Además de la cifra relativa al salario mínimo, el texto del acuerdo incluye como compromisos de las partes:

- i) Realizar, para el próximo año, por parte de la Comisión de Concertación de Políticas Económicas, Laborales y Salariales el seguimiento a la política salarial en aras de mantener el poder adquisitivo de los salarios e iniciar una amplia reflexión sobre una política salarial para el país.
- ii) Promover reuniones entre el Gobierno nacional y las organizaciones sindicales de los trabajadores estatales para discutir los incrementos salariales que regirán para 2001 en el sector estatal.
- iii) Promover entre los alcaldes y gobernadores que las tarifas de los servicios públicos contribuyan al cumplimiento de las metas de inflación.

2. Acuerdo para la fijación del salario mínimo de 2004

Además de la cifra sobre el salario mínimo, el texto del acuerdo incluye como compromisos de las partes:

- i) Asumir como parte de la concertación el acuerdo logrado en el mes de diciembre por el Ministerio de Agricultura con las centrales de abastos, para que los precios registrados en dicho mes sean los topes para los ochenta artículos de primera necesidad de la canasta básica familiar, hasta enero de 2004. Los empleadores y las centrales sindicales participarán en el órgano de seguimiento. Empresarios y trabajadores solicitan al Gobierno propiciar la ampliación de este mecanismo hasta el mes de marzo de 2004. Así mismo, solicitan incluir un monitoreo sobre los insumos para la producción de los bienes finales.
- ii) El Gobierno buscará que aquellos costos educativos sobre los cuales tiene control directo no crezcan durante 2004 por encima de 5,5%, y promoverá que los

componentes de la canasta educativa se mantengan estables. Igualmente, la Comisión solicita a las administraciones territoriales extender los apoyos a componentes de la canasta educativa como el cuaderno escolar popular, el zapato escolar popular, y la sudadera escolar popular. También consideran conveniente, empleadores y trabajadores, la idea del Gobierno de impulsar la unificación de uniformes para el sector oficial y la promoción de la educación pública gratuita hasta el grado noveno. La Comisión de Concertación abocará el estudio sobre la carnetización de estudiantes menores de 18 años y mayores de 60 años, a fin de derivar para estos segmentos los beneficios que se puedan alcanzar.

Los empresarios y trabajadores apoyan el compromiso del Gobierno de dotar de libros suficientes de estudio e investigación las bibliotecas de las escuelas y colegios públicos, de tal manera que esto permita mejorar la calidad de la educación.

- iii) El Gobierno mantendrá constantes, en términos reales, las tarifas de los servicios públicos para los estratos 1 y 2 en sus niveles de diciembre de 2003, incluyendo los correspondientes subsidios. Trabajadores y empresarios consideran muy importante que el Estado mantenga políticas de servicios públicos acordes con la calidad y cobertura de los mismos y con la necesidad de preservar el poder adquisitivo de los salarios.
- iv) El Gobierno, los empleadores y los trabajadores velarán por el respeto del salario mínimo para todos los trabajadores formales de la economía y harán un seguimiento para evitar la evasión, procurando medidas correctivas y de control para respetar el nivel del salario mínimo legal. En la perspectiva de consolidar la concertación, la Comisión podrá preparar proyectos de ley en las materias de su competencia para que sean presentados al Congreso.
- v) Los representantes del Gobierno, de la CUT, CGTD, CTC, así como de las federaciones estatales: Fenaltrase, Utradec, Futec y Fecode instalarán el 20 de enero de 2004 una mesa bilateral para discutir el Plan de Reforma del Estado, la implementación de la carrera administrativa, el aumento salarial, el desarrollo de los convenios de la OIT números 154, 87, 98 y 151, así como la Ley 411 de 1997 y la situación de los maestros.
- vi) El Gobierno, tal y como lo ha expresado en repetidas oportunidades, pagará, antes del 31 de diciembre de 2003 el aumento salarial adeudado a los funcionarios del Estado, con retroactividad al primero de enero de 2003.

- vii) Las partes creen necesario darle más dinamismo a la Comisión Permanente de Concertación. Para tal efecto, se instalarán las subcomisiones en Cali, Barranquilla, Medellín, y Bucaramanga durante el primer trimestre de 2004 y mensualmente se tendrán reuniones para contribuir a la paz laboral.

Como se observa, en el texto de estos acuerdos no se incluye ninguna consideración sobre aspectos de mayor trascendencia para el país. Se trata de argumentos de poco peso, frente a otros que tienen que ver con el empleo de los jóvenes, su capacitación (general y específica), el tamaño del sector informal, el crecimiento de la productividad en el largo plazo, la pobreza estructural, el bienestar de la población, entre otros. Estos deberían ser los argumentos de las discusiones, aunque se entiende que faltan estudios con estimaciones robustas sobre el efecto del salario mínimo que permitan tratar esos temas a fondo. Sin embargo, la Comisión Permanente de Concertación Salarial y Laboral está creada desde 1996 y no se ha preocupado por realizarlos ni por promoverlos.

C. EL SALARIO MÍNIMO POR FUERA DEL MERCADO LABORAL: SU METÁSTASIS

En Colombia el salario mínimo no solo constituye el piso por debajo del cual no debe remunerarse, en derecho, ningún trabajo asalariado, sino que además se ha utilizado como numerario o base de indexación de muchas variables económicas. Tal es el caso de las multas, tarifas de servicios, pensiones, etc. A manera de ejemplo, se presenta a continuación una lista (no exhaustiva) de variables atadas a la evolución del salario mínimo.

- i) Decreto 827 de 2003: Subsidio al desempleo, mediante el cual se reglamenta la Ley 789 de 2002: el subsidio al desempleo es un apoyo otorgado por las cajas de compensación familiar por una sola vez a las personas que hayan perdido su empleo, equivalente a *1,5 (uno y medio) salarios mínimos mensuales legales vigentes* (que para el año 2007 fue de \$650.550), pagaderos en seis cuotas mensuales iguales (\$108.425 cada una), representado en bonos alimenticios, salud o educación. En ningún caso se entregará dinero a los favorecidos por el subsidio al desempleo, de acuerdo con lo estipulado por la ley.
- ii) Artículo 131 de la Ley 769 de 2003: Código Nacional de Tránsito Terrestre. Multas: los infractores de las normas de tránsito pagarán multas liquidadas en salarios mínimos legales diarios vigentes.

- iii) Artículo 29 de la Ley 142 de 1994: Régimen de los servicios públicos domiciliarios. Amparo policivo: [...] La autoridad respectiva ordenará el retiro de los ocupantes del inmueble o el cese de la perturbación, o de la amenaza de ella, conminando a los perturbadores con multas de uno (1) a cinco (5) salarios mínimos mensuales, por cada semana o fracción de demora transcurrida desde la fecha de la respectiva resolución, y sin perjuicio de otras medidas previstas en las leyes. En todo caso, en ejercicio de tales procedimientos, se respetará el principio del debido proceso garantizado por el artículo 29 de la Constitución Política.
- iv) Artículo 63, parágrafo 5, de la Ley 142 de 1994. Régimen de los servicios públicos domiciliarios. Control social de los servicios públicos domiciliarios: solicitar al Personero la imposición de multas hasta de diez salarios mínimos mensuales a las empresas que presten servicios públicos domiciliarios en su territorio por las infracciones a esta Ley, o a las normas especiales a las que deben estar sujetas, cuando de ella se deriven perjuicios para los usuarios.
- v) Artículo 81, parágrafo 2, de la Ley 142 de 1994. Régimen de los Servicios Públicos Domiciliarios. Funciones de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios: multas hasta por el equivalente a 2.000 salarios mínimos mensuales. El monto de la multa [...]
- vi) Artículo 55 del Decreto 951 de 1989. Reglamento general para la prestación de los servicios de acueducto y alcantarillado en todo el territorio nacional. Plazos para la cancelación de la factura: exceptuando los valores [que] correspondiera [a] los consumos normales, la entidad podrá conceder plazos para la cancelación de las facturas. En dicho caso, podrá cobrar un interés de financiación que no supere el porcentaje del último reajuste del salario mínimo.

Existen muchos otros casos en materia de sanciones por publicidad visual exterior, servicios de aseo, Código de Policía, entre otros. ¿Qué se pretende con la vinculación de estas variables al salario mínimo? ¿Mantener su valor real? Si es así, existen mecanismos menos distorsionantes para realizar la indización (como el incremento en el IPC o unidades de valor real [UVR]) ya que debemos tener en cuenta que en Colombia el salario mínimo se ajusta anualmente tomando en cuenta la inflación (pasada y esperada) más unos puntos por aumentos en la productividad de la mano de obra y otros criterios según expusimos antes. La pregunta concreta es, ¿por qué las multas deben aumentarse en los puntos de productividad? ¿Están, a estas alturas, sobrevaloradas las multas?

Finalmente, aunque no se trata de un aspecto por fuera del ámbito del mercado laboral, en Colombia existe la garantía de una pensión mínima. El artículo 35 de la Ley 100 señala que el monto mensual de la pensión mínima de vejez o jubilación no podrá ser inferior al valor del salario mínimo legal mensual vigente. En efecto, el artículo 65 de la Ley 797 de 2003 señala que los afiliados al sistema pensional con 62 años de edad, si se trata de hombres, o con 57, si se trata de mujeres, que no hayan alcanzado a generar el derecho a la pensión mínima de que trata el artículo 35 de la Ley 100 de 1993, y hubiesen cotizado por lo menos 1.150 semanas, tendrán derecho a que el Fondo de Garantía de Pensión Mínima del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad les complete la parte que haga falta para obtener dicha pensión.

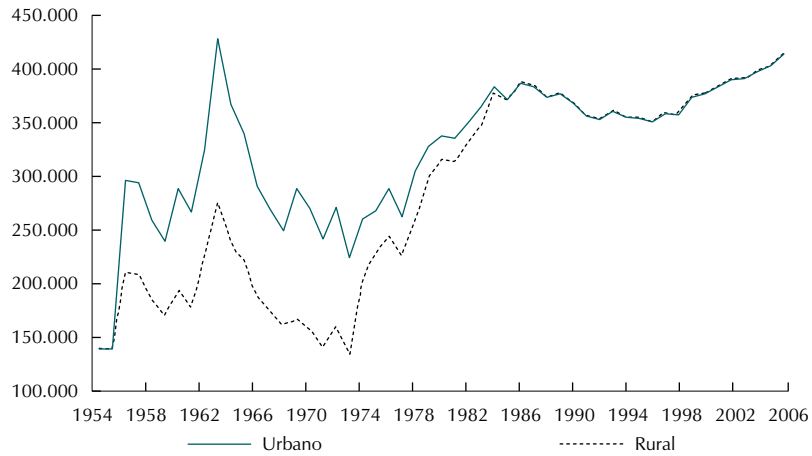
Además, en Colombia las pensiones del sistema público (régimen de prima media) aumentan, en general, con el IPC, excepto si son iguales al salario mínimo; puesto que éste ha aumentado en los últimos años, más que el IPC, entonces, también lo ha hecho la proporción de pensiones iguales al salario mínimo con respecto al conjunto de pensiones. Este es otro efecto de una política desmesurada en materia de salario mínimo.

D. COMPORTAMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO

El Gráfico 3 muestra la evolución de los salarios mínimos legal mensual urbano, rural y unificado, en términos reales, entre 1950 y 2006. Su nivel medio anual tuvo, como se observa, períodos de expansión sostenidos. Recientemente, después de haber alcanzado su máximo en 1986 y su valle en 1996, ha tenido un crecimiento continuo.

El Gráfico 4, paneles A y B, exhibe el comportamiento del salario real total y por ciudades desde 1979 hasta 2006. Se observa cómo los asalariados que ganan el mínimo (o un salario en su entorno) en las ciudades de Barranquilla, Manizales y Cali se han visto favorecidos por la evolución del nivel general de precios, ya que el salario mínimo allí ha tenido un mayor poder de compra. Por su parte, en Pasto, Bogotá y Medellín se ha registrado un salario mínimo real más bajo que el promedio nacional. Finalmente, el salario mínimo real de Bucaramanga se ha ubicado muy cerca del promedio nacional. Lo anterior significa que el valor presente de la diferencia entre el salario mínimo de Barranquilla y Pasto entre 1979 y 2006 fue cercana a \$60 millones de 2006, mientras que entre Bucaramanga y Cali el valor presente de la diferencia es cercano a \$40 millones de 2006. En este punto cabe la pregunta sobre los beneficios y costos para el país de fijación de salarios mínimos nominales diferentes por ciudades o regiones.

Gráfico 3
Salario real mínimo legal mensual
(pesos)



Nota: diciembre de 2006 = 100.
Fuentes: Ministerio de la Protección Social y Banco de la República.

Gráfico 4
Salario mínimo legal mensual, en términos reales, por ciudad
(1979=100)

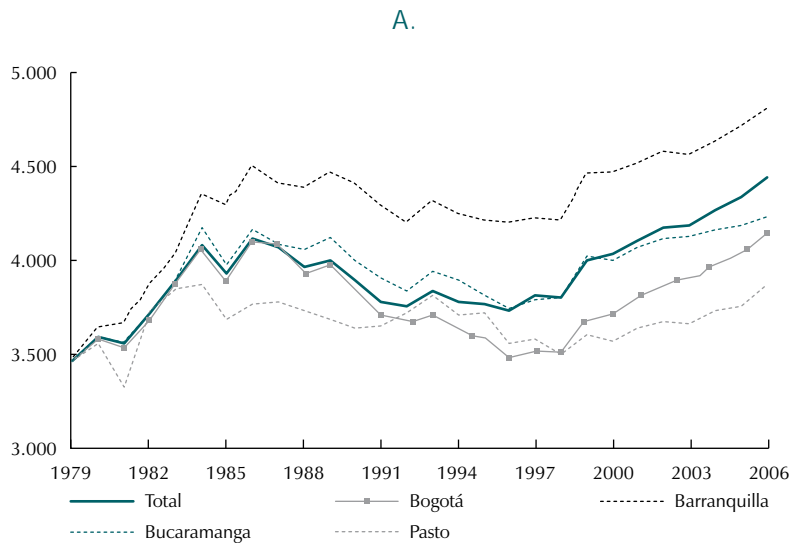
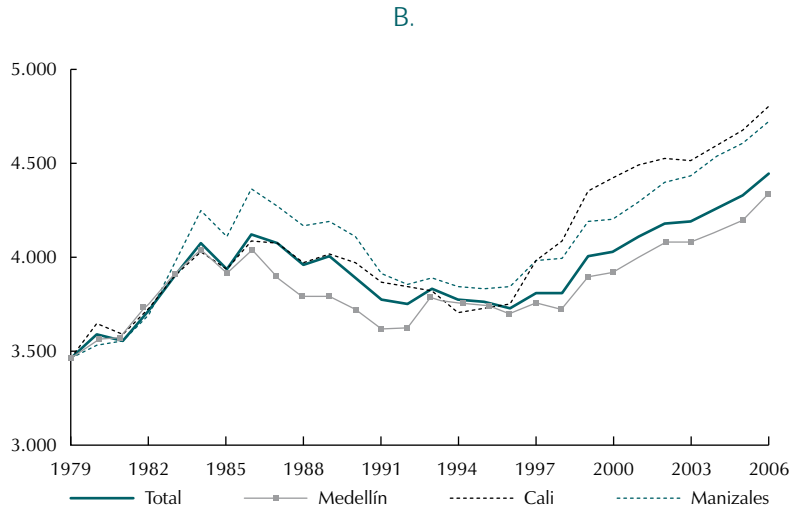


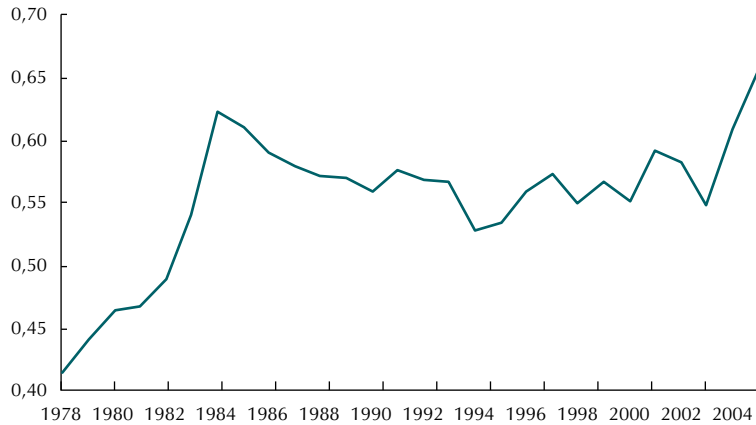
Gráfico 4 (continuación)
Salario mínimo legal mensual, en términos reales, por ciudad
(1979=100)



El Gráfico 5 muestra la relación entre el salario mínimo y el salario promedio de los asalariados que trabajan 40 horas o más a la semana entre 1978 y 2005. El comportamiento de esta relación sugiere que su promedio durante este período fue 55,2% y que el crecimiento del mínimo en los últimos años se ha ubicado en 65,7%.

Los gráficos 6, 7 y 8 presentan las combinaciones observadas entre el salario mínimo real y tres variables fundamentales del mercado laboral (tasas de desempleo, participación y ocupación) entre 1984 y 2006, en frecuencia trimestral, tanto para el conjunto de las siete principales ciudades del país como para cada una de éstas. Los gráficos 6, 7 y 8 muestran que las relaciones entre el salario mínimo y las grandes variables del mercado laboral no son predecibles empíricamente; tampoco son evidentes a la luz de los diferentes modelos teóricos, lo cual contribuye sin duda a explicar el hecho de que no exista, aún, un consenso entre los académicos con respecto a los principales efectos del salario mínimo en el mercado laboral colombiano, como se vio en las referencias presentadas en la introducción. A nuestro juicio, los gráficos 6 a 8 también sugieren que es necesario tener en cuenta simultáneamente otros factores, además del salario mínimo real, para entender la determinación de las variables del mercado laboral.

Gráfico 5
Salario mínimo legal sobre salario medio de asalariados
que trabajan 40 horas o más a la semana

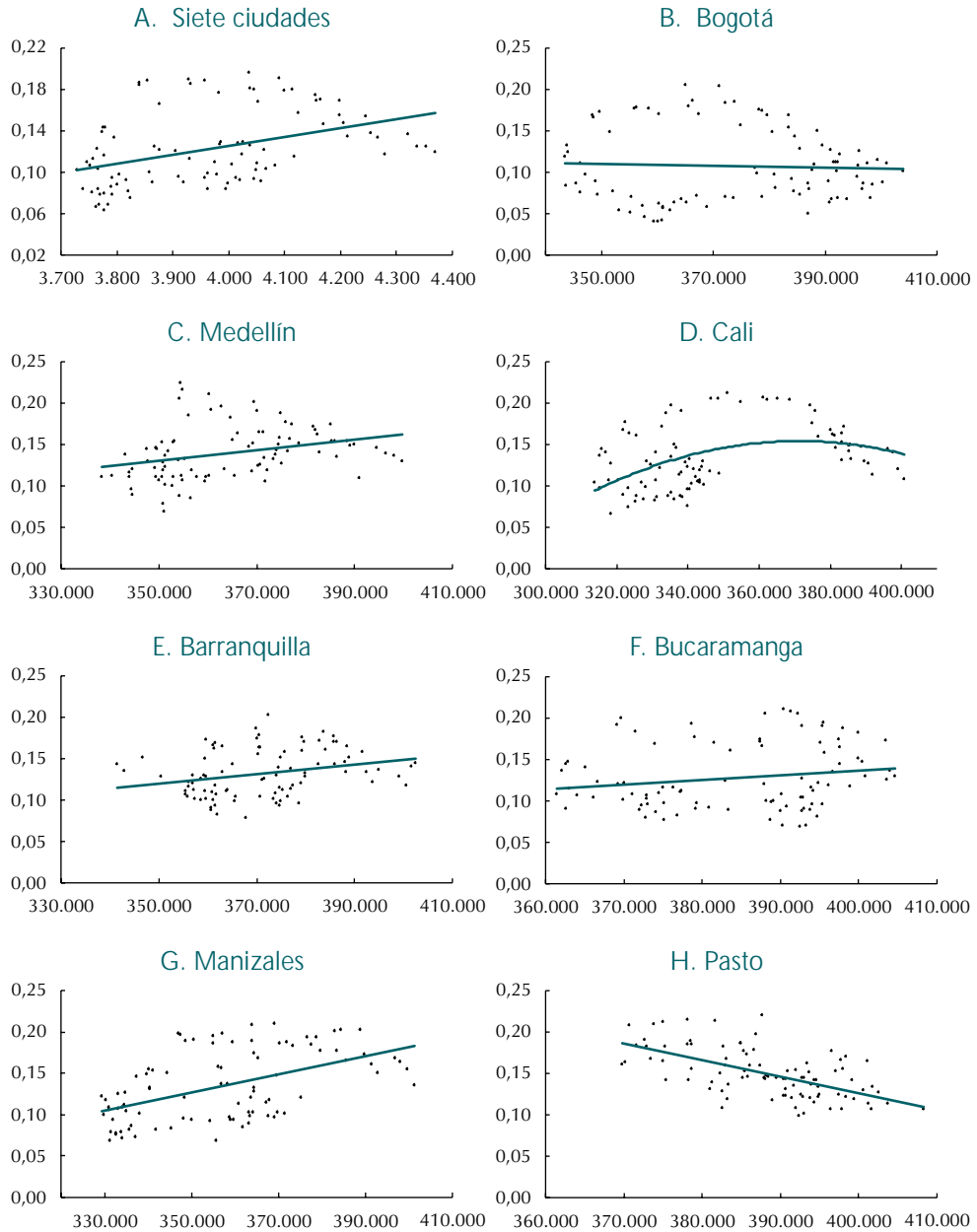


Fuentes: Arango y Posada (2006) y DANE-ENH-ECH.

A primera vista, los gráficos correspondientes al conjunto de las siete ciudades principales sugieren (aunque no prueban) la existencia de relaciones positivas entre el nivel real del salario mínimo y la tasa de desempleo (desocupados/población económicamente activa), por una parte, y la tasa global de participación (población económicamente activa/población en edad de trabajar), por la otra, y relaciones negativas entre el salario real mínimo y la tasa de ocupación (ocupados/población en edad de trabajar).

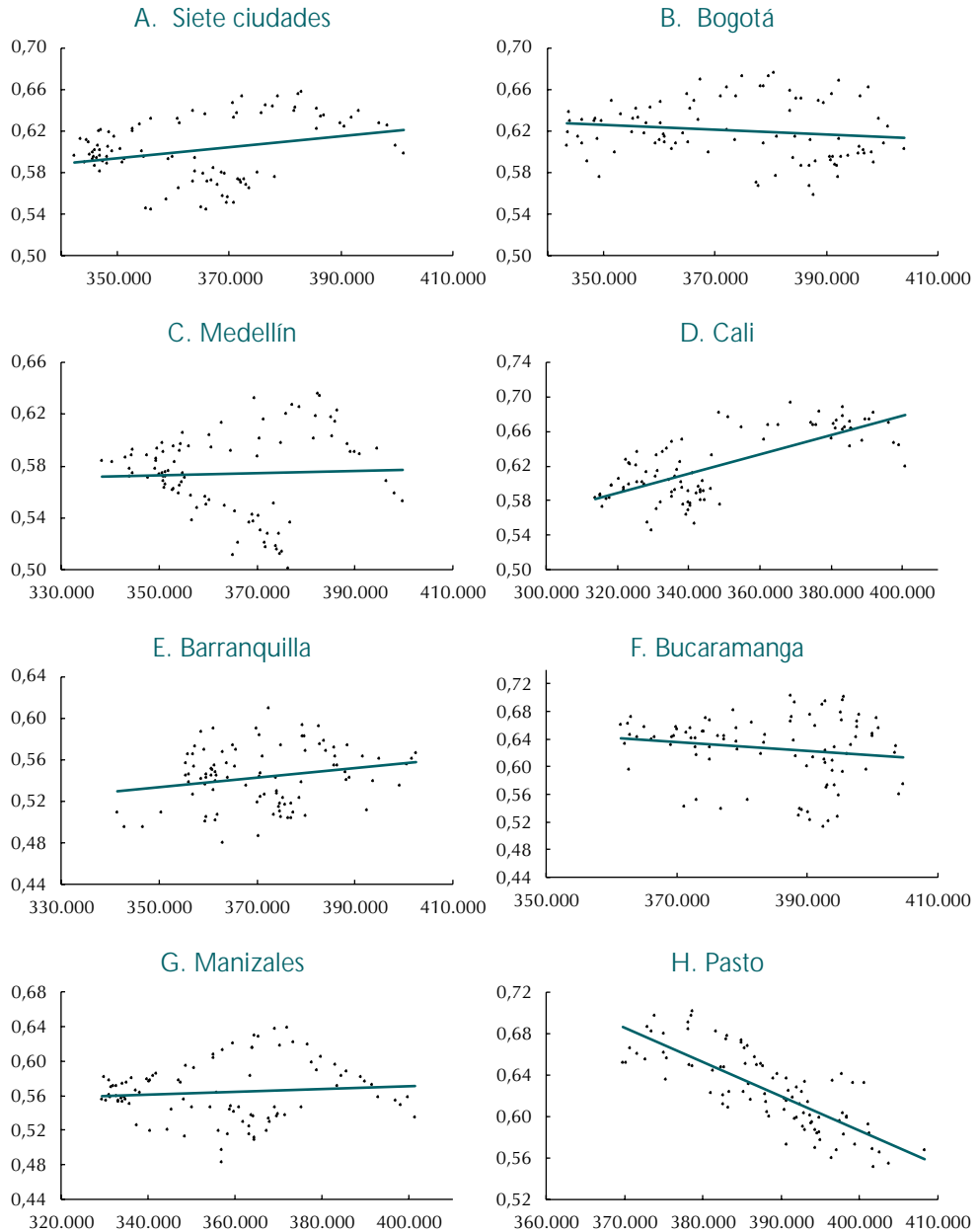
En el Gráfico 6 se observan relaciones positivas entre el salario mínimo y la tasa de desempleo en Medellín, Barranquilla, Bucaramanga y Manizales —tal como lo predicen algunas teorías—, y una negativa en Pasto —según otras—. En cuanto a la tasa de participación, relaciones positivas se aprecian en Cali, Barranquilla y Manizales, y unas negativas en Pasto, Bucaramanga y Bogotá (Gráfico 7). Finalmente, relaciones negativas con la tasa de ocupación se registran en Bogotá, Medellín, Bucaramanga, Manizales y Pasto, y se destaca la relación positiva de Cali (Gráfico 8).

Gráfico 6
 Salario mínimo en términos reales y tasa de desempleo, datos trimestrales,
 1984-2006



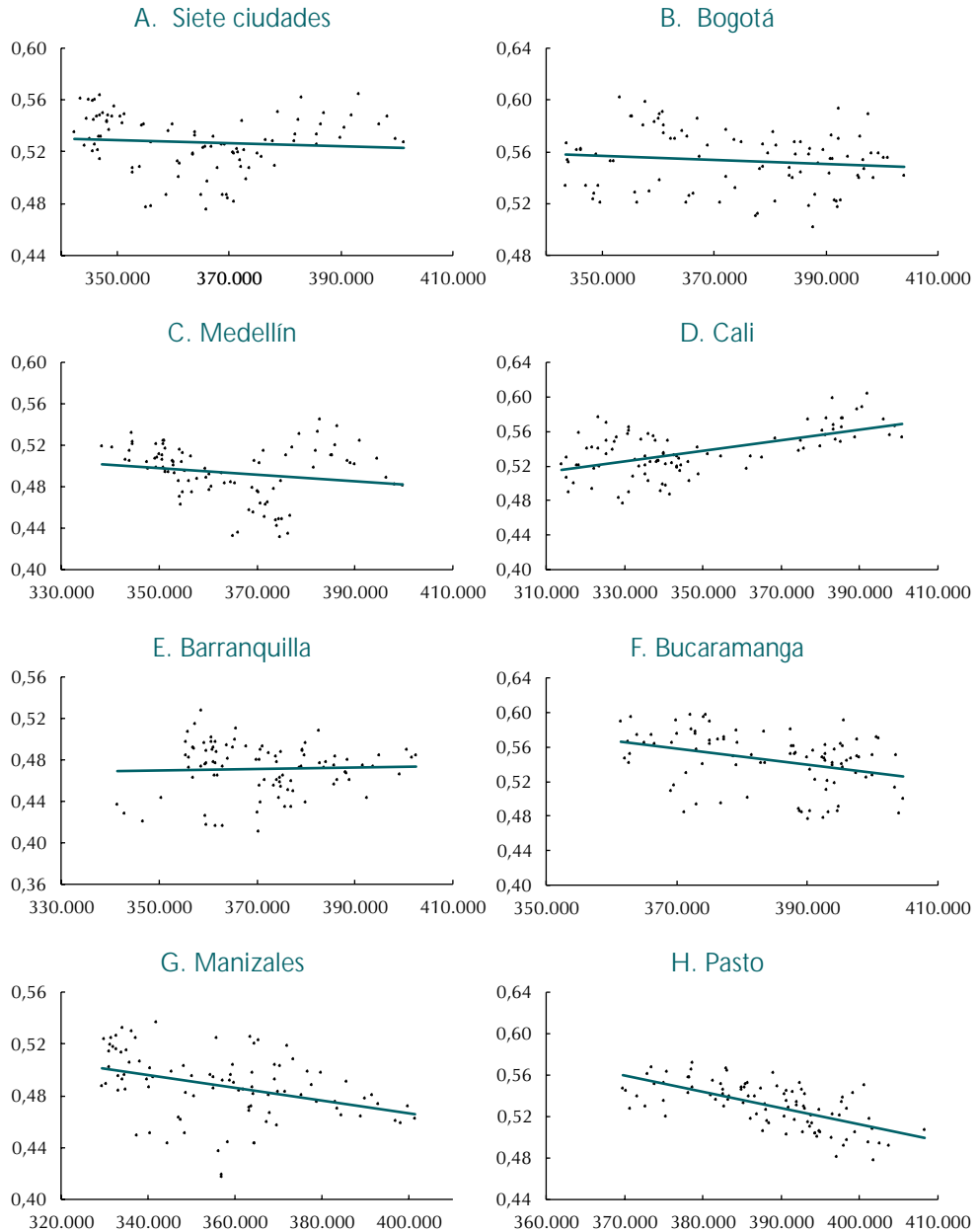
Fuente: DANE-ENH-ECH; cálculos de los autores

Gráfico 7
 Salario mínimo en términos reales y tasa global de participación, datos trimestrales, 1984-2006



Fuente: DANE-ENH-ECH; cálculos de los autores

Gráfico 8
 Salario mínimo en términos reales y tasa de ocupación, datos trimestrales,
 1984-2006



Fuente: DANE-ENH-ECH; cálculos de los autores

V. LAS EXPERIENCIAS INTERNACIONALES: INSTITUCIONES Y ESTADÍSTICAS RELATIVAS AL SALARIO MÍNIMO

La figura del salario mínimo es familiar tanto en países de América Latina como en Estados Unidos y Europa. El Cuadro 1 resume información institucional sobre salario mínimo en una muestra de 37 países, lo cual es bastante representativo, en vista de que varias naciones asiáticas y africanas no han adoptado la institución del salario mínimo. Sin embargo, de acuerdo con la información del Cuadro 1, la legislación sobre el mismo varía de país a país. Esta es una de las razones por las cuales los efectos del salario mínimo pueden ser diferentes de una economía a otra.

A partir del Cuadro 1 se pueden observar diferencias notables entre países. Por ejemplo, no todos cuentan con una organización para concertar la fijación del salario mínimo. En los países donde existe aquella figura se encuentra conformada generalmente por igual número de representantes de trabajadores y patronos, elegidos por los gremios o sindicatos, y representantes del gobierno.

¿Cuáles son los criterios para la fijación del salario mínimo? Las respuestas son variadas. En el caso de Brasil, por ejemplo, el criterio jurídico para el establecimiento del salario mínimo hace referencia únicamente a las necesidades materiales, cuando se dice que el salario mínimo es, “aquel capaz de atender las necesidades vitales básicas del trabajador y las de su familia como vivienda, alimentación, educación, salud, descanso, vestido, higiene, transporte y seguridad social”²⁸. Por su parte, en Uruguay la norma jurídica aduce que el salario mínimo debe satisfacer las necesidades personales al establecer que, “es aquel que se considera necesario, en relación con las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales”²⁹.

28 Artículo 7 de la Constitución Federal de Brasil de 1988, Parágrafo IV.

29 Artículo 1 Ley 10.449 de 1943.

Cuadro 1
Compendio breve sobre legislación relativa al salario mínimo

País	Legislación	Organizaciones salariales	Unidad de tiempo
Argentina	Ley 24013 de 1991	Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Está integrado por 16 representantes de los empleadores y 16 de los trabajadores.	Mensual
Australia	Acta de relaciones del sitio de trabajo de 1996	El salario mínimo es fijado con las primas y decisiones tomadas por la Comisión de Relaciones Industriales, ya sea federal o estatal. Una prima es una decisión que ha sido tomada por la Comisión de Relaciones Industriales en respuesta a una disputa industrial.	Semanal
Bélgica	Acuerdo colectivo y Acta de comités conjuntos de 1968	Acuerdos colectivos.	Mensual
Bolivia	Ley general del trabajo de 1942	No hay una institución salarial como tal. El salario mínimo es fijado por el Ministerio del Trabajo.	Mensual
Brasil	Decreto 2162 de 1940		Mensual
Canadá	Código laboral de 1985	Cada provincia fija el salario mínimo.	En Manitoba y Ontario es diario.
Chile	Código del trabajo de 1931		Mensual

	Cobertura	Procedimiento y criterios para determinar el salario mínimo	Frecuencia de revisión
	Salario mínimo general.	Necesidades de los trabajadores y de sus familias. Datos sobre la situación socioeconómica.	La legislación no especifica con qué frecuencia se debe ajustar el salario mínimo, vital y móvil. Sin embargo, su monto se podrá modificar a petición de cualquiera de los sectores representados en el Consejo.
	Únicamente los trabajadores que están cubiertos por las primas federales estarán cobijados automáticamente por el salario mínimo federal. Aquellos trabajadores que no lo están, pueden ser incluidos en la prima estatal. Las primas se fijan de acuerdo con las ocupaciones y el sector industrial.	Productividad; nivel de empleo e inflación.	Los ajustes del salario mínimo federal son válidos por doce meses al menos.
	Los acuerdos colectivos solo aplican a los trabajadores del sector privado. Existen diferentes tasas para los menores de 21 años.	Costo de vida.	El salario mínimo está indexado al costo de vida. Cada dos años se llega a un acuerdo nacional intersectorial entre las partes, en el cual se fija el margen máximo en el que puede aumentar los costos laborales.
	Salario mínimo general.	La ley establece que el Ministerio del Trabajo cuando fija el salario mínimo, también debe determinar los principios y los métodos.	La legislación no especifica con qué frecuencia debe ser ajustado el salario mínimo.
	Salario mínimo general.	Se toman en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, el costo de vida y los beneficios de seguridad social.	La legislación establece que cada tres años se deben llevar a cabo los ajustes al salario mínimo. Sin embargo, en la práctica se ha fijado anualmente.
	Excepciones para los menores de 18 años.	Nivel de salarios.	La legislación no especifica con qué frecuencia debe ser ajustado el salario mínimo.
	Existe un salario mínimo para los trabajadores entre los 18 y 65 años de edad, y otro para los trabajadores menores de 18 y mayores a 65 años de edad.	La legislación no especifica los criterios desde los cuales se debe establecer el salario mínimo.	La legislación no especifica con qué frecuencia debe ser ajustado el salario mínimo.

Cuadro 1 (continuación)

Compendio breve sobre legislación relativa al salario mínimo

País	Legislación	Organizaciones salariales	Unidad de tiempo
Colombia	Código sustantivo del trabajo de 1961	Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Está integrada por cinco representantes del Gobierno, cinco representantes de los empleadores, tres representantes del sector sindical, uno de los pensionados y un representante de los empleados.	Mensual
Costa Rica	Código de trabajo de 1943	Consejo Nacional de Salarios. Está integrado por nueve miembros directores, nombrados por el poder ejecutivo, así: tres en representación del Estado, tres en representación de los patronos y tres por los trabajadores.	Diario y mensual.
Corea del Sur	Acta 3927 de 1986	El Consejo de Salario Mínimo está integrado por 27 miembros: nueve en representación de los trabajadores, nueve en representación de los empleadores y nueve en representación de los intereses públicos.	Por hora, diario, semanal y mensual.
Ecuador	Código del trabajo de 1997	El Consejo Nacional de Salarios está integrado en forma tripartita. Acuden el Subsecretario de Trabajo y representantes de las Federaciones de Cámaras de la Producción y de las Centrales Sindicales.	Por hora y mensual.
El Salvador	Código laboral de 1972	El Consejo Nacional de Salario Mínimo está integrado por tres representantes del gobierno, dos de los trabajadores y dos de los empleadores. El Consejo Nacional de Planeación y de Coordinación Económica debe dar su opinión para el ajuste del salario mínimo.	Por hora, diario y mensual.

Cobertura	Procedimiento y criterios para determinar el salario mínimo	Frecuencia de revisión
Salario mínimo general.	<p>Fijar de manera concertada el salario mínimo de carácter general, teniendo en cuenta que se debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia.</p> <p>Cuando no se logra consenso, el gobierno lo determina teniendo en cuenta la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República, la productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de la Protección Social, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el aumento del índice de precios al consumidor (IPC) del año que termina.</p>	El salario mínimo se ajusta cada año antes del 30 de diciembre.
Hay múltiples salarios mínimos agrupados en tres grandes categorías: general, sectorial y ocupacional.	Los criterios básicos son el costo de vida, el desarrollo económico y la inflación.	El salario mínimo se ajusta cada año, antes del 1 de noviembre.
El salario mínimo aplica a todos los trabajadores, excepto quienes trabajan en el mar. Los trabajadores de menos de 18 años que son empleados por menos de seis meses reciben el 90% del salario mínimo por hora.	Los criterios básicos son el costo de vida, el nivel de los salarios y la productividad; además, la categoría del negocio también se debe considerar.	El Ministro del Trabajo el 5 de agosto de cada año determina el salario mínimo.
Múltiples salarios mínimos.	Las necesidades de los trabajadores y sus familias y el costo de vida.	El salario mínimo se ajusta cada año.
Salario mínimo por sector. El salario mínimo puede variar de acuerdo con el tipo de función desempeñada.	Necesidades de los trabajadores y sus familias, el costo de vida y el desarrollo económico.	El salario mínimo debe ser ajustado al menos cada tres años.

Cuadro 1 (continuación)
Compendio breve sobre legislación relativa al salario mínimo

País	Legislación	Organizaciones salariales	Unidad de tiempo
España	Real Decreto legislativo 1 de 1995, artículo 27	Lo fija el gobierno con previa consulta de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.	Por hora, diario y mensual.
Estados Unidos	Acta de estándares laborales justos de 1938	Cada Estado puede fijar su propio salario mínimo; sin embargo, no puede ser inferior al salario mínimo federal.	Por hora.
Francia	Código Laboral de 1950	Comité Nacional de Acuerdos Colectivos integrado por cuatro representantes del gobierno, cuatro de los trabajadores y cuatro de los empleadores.	Por hora y mensual.
Guatemala	Código Laboral de 1995	Comisiones Paritarias del Salario Mínimo y la Comisión Nacional del Salario. Cada comisión paritaria se integra con por lo menos dos patronos, dos trabajadores y un inspector de trabajo.	Por hora y diario.
Grecia	Acta de 1976	El salario mínimo se establece en un Acuerdo Colectivo Laboral.	Diario y
Haití	Código laboral de 1961	El salario mínimo es fijado por el gobierno, de acuerdo con el reporte hecho para el Ministro de Asuntos Sociales y el Alto Comité de Salarios. En adición, el Comité de Consulta y de Arbitraje debe hacer recomendaciones acerca del salario mínimo. Este último comité está integrado por tres representantes del sector público, seis representantes de los trabajadores y seis representantes de los empleadores.	Diario.
Holanda	Acta 657 de 1968	El gobierno fija el salario mínimo.	Diario, semanal y mensual.

Cobertura	Procedimiento y criterios para determinar el salario mínimo	Frecuencia de revisión
Salario mínimo general.	El índice de precios al consumo, la productividad media nacional, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.	El salario mínimo es ajustado una vez al año, aunque la legislación provee un ajuste cada mitad del año.
<p>Salario mínimo federal (no obligatorio en algunas actividades privadas).</p> <p>Un empleador le puede pagar un salario mínimo inferior a los trabajadores menores de 20 años durante los primeros veinte días calendario consecutivo de trabajo.</p>	La legislación no especifica los criterios con los cuales se establece o se ajusta el salario mínimo federal.	La legislación no especifica con qué frecuencia el salario mínimo debe ser ajustado.
Hay salario mínimo general con excepciones para: aprendices, trabajadores menores a los 17 años de edad y discapacitados.	Necesidades de los trabajadores y sus familias, el costo de vida, el nivel de los salarios y los ingresos del país y el desarrollo económico.	El salario mínimo se ajusta al menos una vez al año.
El salario mínimo es fijado por sector (rural y el urbano) y por ocupación.	Según las necesidades de los trabajadores y sus familias, el costo de vida, el nivel de empleo y la capacidad de los empleadores para pagar.	El salario mínimo se debe ajustar cada año.
El salario mínimo puede variar por sector, región y por años de experiencia del trabajador.	La legislación no establece criterios.	Los acuerdos colectivos pueden concluir por un término fijo no menor a un año o por un período indefinido.
Salario mínimo general.	Costo de vida y tasa de inflación.	El salario mínimo se debe ajustar de acuerdo con las variaciones del costo de vida y debe ser incrementado cuando la tasa de inflación oficial aumenta al menos en un 10% en un año fiscal.
Existe un salario mínimo general para los trabajadores mayores a 23 años y diferentes salarios mínimos para los trabajadores menores de tal edad.	Nivel de los salarios y de los ingresos del país, beneficios de seguridad social y nivel de empleo.	El salario mínimo se revisa dos veces al año.

Cuadro 1 (continuación)
Compendio breve sobre legislación relativa al salario mínimo

País	Legislación	Organizaciones salariales	Unidad de tiempo
Honduras	Código Laboral de 1959	La Comisión Nacional de Salarios es una institución tripartita integrada por tres representantes del gobierno, tres representantes de los empleadores y tres representantes de los trabajadores. Cuando la Comisión no logra llegar a un acuerdo durante el período requerido, el ejecutivo tiene la autoridad para incrementar el salario mínimo.	Diario.
Hungría	Código Laboral de 1992	El Consejo Nacional del Trabajo es consultado por el gobierno para la determinación del salario mínimo.	Mensual.
Japón	Ley 137 de 1959	Los salarios mínimos son fijados ya sea por el ministro de Trabajo o por el jefe de la Oficina del Trabajo, de acuerdo con las recomendaciones hechas por el Consejo de Deliberación Central del Salario Mínimo y el Consejo de la Prefectura de Deliberación del Salario Mínimo.	Por hora, diario, semanal y mensual
Luxemburgo	Acta del 23 de diciembre de 1973	EL gobierno fija el salario mínimo.	Mensual.
México	Ley federal del trabajo de 1970	Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, los patronos y el gobierno. Puede auxiliarse de comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.	Diario.

	Cobertura	Procedimiento y criterios para determinar el salario mínimo	Frecuencia de revisión
	<p>Un salario mínimo es fijado para cada sector, así:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Agricultura, pesca, caza, silvicultura. 2. Manufactura, construcción, comercio, restaurantes, hoteles y servicios sociales y personales. 3. Transportes, almacenamiento, comunicaciones, finca raíz y otras industrias dedicadas al servicio. 4. Servicios generales prestados a compañías. <p>En algunos sectores el salario mínimo varía de acuerdo con el número de empleados.</p>	<p>Según las necesidades de los trabajadores y sus familias, costo de vida, desarrollo económico, productividad, nivel de empleo, capacidad de los empleadores para pagar e inflación.</p>	<p>Los salarios mínimos son ajustados en diciembre de cada año. A petición, ya sea de los empleadores o de los trabajadores, el nivel del salario mínimo puede ser revisado en junio si la inflación ha aumentado más de 12%.</p>
	Salario mínimo general.	Según necesidades de los trabajadores y sus familias, costo de vida, nivel de los salarios, seguridad social, desarrollo económico, nivel de empleo, calidad de vida relativa de otros grupos sociales.	Los salarios mínimos deben ser revisados regularmente; aunque la legislación no establece exactamente su frecuencia.
	Salario mínimo general.	Los criterios son el costo de vida, el nivel de salarios e ingresos en el país y la capacidad de los empleadores para pagar.	En la legislación no se precisa el tiempo límite para los ajustes; sin embargo, en la práctica los salarios mínimos son ajustados cada año.
	Salario mínimo general. Los trabajadores entre 15 y 16 años tienen el derecho al 75% del salario mínimo, y los trabajadores entre los 17 y 18 años al 80%.	El costo de vida, el nivel de los salarios e ingresos del país y el desarrollo económico.	El salario mínimo es indexado automáticamente. También es examinado por el gobierno y por la Cámara de Diputados bianualmente.
	Existen distintos salarios mínimos por ocupaciones y área geográfica.	Según la situación económica general del país, los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas, las variaciones en el costo de vida por familia y las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales.	Los salarios mínimos se fijan cada año y comienzan a regir el primero de enero del año siguiente.

Cuadro 1 (continuación)
Compendio breve sobre legislación relativa al salario mínimo

País	Legislación	Organizaciones salariales	Unidad de tiempo
Nicaragua	Código laboral de 1996	La Comisión Nacional de Salarios Mínimos está compuesta por: el ministro de Trabajo, un representante del Ministerio de Economía y Desarrollo, un representante de los empleadores elegido por el Ministerio del Trabajo y un representante de cada uno de los sindicatos más importantes elegido por el Ministerio de Trabajo.	Por hora, diario y mensual.
Nueva Zelanda	Acta del Salario Mínimo de 1983	El gobierno fija el salario mínimo.	Por hora, diario y mensual.
Panamá	Código del Trabajo	Tienen una Comisión Nacional de Salario Mínimo integrada por representantes de trabajadores, empleadores y gobierno.	Por hora.
Paraguay	Ley 213 de 1993	El Consejo Nacional de Salarios Mínimos está integrado por tres representantes del Estado, propuestos por el poder ejecutivo, tres de los empleadores y tres de los trabajadores.	Por hora y mensual.
Perú	Ley 27711 de 2002	El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo integrado por un representante del gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores.	Diario y mensual.

Cobertura	Procedimiento y criterios para determinar el salario mínimo	Frecuencia de revisión
No existe un salario mínimo general ya que éste varía dependiendo del sector.	Según las necesidades de los trabajadores y sus familias y el desarrollo económico.	Los salarios mínimos se ajustan periódicamente al menos una vez cada seis meses.
Salario mínimo general.	La legislación no especifica los criterios para fijar el salario mínimo.	La legislación establece que el Ministro de Trabajo debe revisar cada año el salario mínimo.
No existe un salario mínimo unificado, y éste puede variar según la región, el sector, la ocupación o el tamaño de la compañía.	Se toman en cuenta las diferencias regionales en el costo de vida, la política económica y social general del país, en los aspectos del desarrollo nacional integral y sostenido, la política de empleo y de destinación de ingresos, la naturaleza y el riesgo del trabajo, las condiciones, el tiempo y el lugar en donde se realice el trabajo. Cuando es procedente, también se tienen en cuenta las diferencias entre profesiones y oficios.	El salario mínimo es fijado periódicamente, por lo menos cada dos años.
El salario mínimo se fija según la ocupación y el sector. Para los aprendices y los menores de edad el salario no puede ser inferior al 60% del salario mínimo.	Los criterios básicos son el costo de vida de la familia obrera, según el tiempo y lugar, en sus elementos fundamentales. De igual manera, se toman en consideración el nivel general de salarios en el país, o región donde se realice el trabajo, las condiciones económicas de la rama de actividad respectiva, la naturaleza y rendimiento del trabajo, la edad del trabajador, en la medida que influya sobre su productividad, y cualesquiera otras circunstancias que fuesen congruentes a la fijación del salario mínimo.	El salario mínimo fijado tiene una vigencia de dos años. Este plazo se proroga automáticamente por períodos de igual duración, a no ser que la Autoridad Administrativa del Trabajo o las partes interesadas soliciten una revisión por una o más de las siguientes razones: i) profunda alteración de las condiciones de la zona o industrias, motivadas por factores económico-financieros; ii) variación del costo de vida, estimada en un 10%, cuando menos.
Salario mínimo general.	Según necesidades de los trabajadores y de su familia y el desarrollo económico.	La legislación no especifica con qué frecuencia debe ser ajustado el salario mínimo.

Cuadro 1 (continuación)
Compendio breve sobre legislación relativa al salario mínimo

País	Legislación	Organizaciones salariales	Unidad de tiempo	
Polonia	Código Laboral de 1974	Existe la Comisión Tripartita integrada por representantes del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores.	Mensual.	
Portugal	Código Laboral de 2003	El gobierno fija el salario mínimo, el cual es evaluado por el Comité para la Consulta Social del Consejo Social y Económico.	Por hora, diario y semanal.	

Cobertura	Procedimiento y criterios para determinar el salario mínimo	Frecuencia de revisión
<p>Salario mínimo general. Para los empleados que no trabajan tiempo completo el salario mínimo se reduce proporcionalmente al número de horas trabajadas, y los empleados que ingresan por primera vez en el mercado laboral tienen derecho a un salario menor que el mínimo estipulado.</p>	<p>Antes de las negociaciones concernientes al salario mínimo, el gobierno le debe presentar a la Comisión Tripartita la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un indicador de la participación del salario y el número de personas en promedio que dependen del empleado (cabeza de familia). 2. El índice de precios causado y el proyectado —el salario mínimo debe ser fijado a un nivel tal que el aumento promedio del salario mínimo en el año sea igual a la tasa proyectada del índice de precios—. 3. El gasto familiar en los años anteriores. 4. Información acerca del costo de vida de diferentes grupos. 5. Indicador de los salarios promedio de los años anteriores de acuerdo con la categoría de la actividad económica y el indicador promedio de los salarios pronosticados. 6. El estado de la economía, incluyendo la situación presupuestal del gobierno. 7. Información de la productividad laboral 8. Información sobre el nivel de empleo. 	<p>Cuando el índice de precios proyectado es mayor al 5%, el nivel del salario mínimo es ajustado dos veces al año: el 1 de enero y el 1 de junio. Cuando el índice de precios es menor al 5%, el salario mínimo es ajustado una vez al año (1 de enero).</p>
<p>Salario mínimo general. Los practicantes, aprendices y personas en proceso de entrenamiento pueden ganar un 20% menos del salario mínimo.</p>	<p>Según las necesidades de los trabajadores y sus familias, el costo de vida, el desarrollo económico, la productividad, la estabilidad financiera y económica y el efecto acumulativo de estos factores en el desarrollo.</p>	<p>El salario mínimo es ajustado una vez al año.</p>

Cuadro 1 (continuación)
Compendio breve sobre legislación relativa al salario mínimo

País	Legislación	Organizaciones salariales	Unidad de tiempo
Reino Unido	Acta Nacional de Salarios Mínimos 1998 Capítulo 39	El Secretario de Estado y la Comisión de Baja Remuneración, la cual está integrada por nueve miembros, donde se encuentran empleadores, empleados y académicos.	Por hora.
República Checa	Código Laboral de 1965	El gobierno fija el salario mínimo en un decreto oficial. Debe consultar los sindicatos y empleadores.	Por hora y mensual.
República Dominicana	Código Laboral de 1992	El Comité Nacional del Salario Mínimo está conformado por el Director General y dos miembros regulares designados por el Ejecutivo, un representante de los trabajadores y un representante de los empleadores.	Por hora, diario y mensual, y por pieza producida
Turquía	Acta del Trabajo de 2003	Junta del Salario Mínimo, compuesta por quince miembros. Tiene igual número de representantes del gobierno, de organizaciones de trabajadores y de organizaciones de empleadores.	Mensual.
Uruguay	Ley 10449 de 1943	El Consejo de Salarios está constituido por siete miembros: tres designados por el poder ejecutivo, dos por los patronos y dos por los obreros, e igual número de suplentes. Desde 1992 el ejecutivo no ha llamado al Consejo de Salarios.	Por hora, diario y mensual.
Venezuela	Ley orgánica del trabajo	La Comisión Tripartita Nacional está integrada por la organización sindical de trabajadores más representativa, la organización más representativa de los empleadores y el ejecutivo nacional.	Diario y mensual.

Fuente: base legal OIT.

	Cobertura	Procedimiento y criterios para determinar el salario mínimo	Frecuencia de revisión
	Salario mínimo distinto para el sector rural, para los trabajadores entre los 22 y 26 años, y para los menores a los 22 años.	La Comisión revisa y hace recomendaciones en tres aspectos relacionados con el salario mínimo: i) la tasa para las personas entre los 16 y 17 años de edad; ii) la interacción de los beneficios en especie con el salario mínimo; y, iii) la compensación de alojamiento.	La legislación no especifica qué tan frecuente se debe ajustar el salario mínimo.
	El gobierno fija doce tarifas mínimas de acuerdo con la complejidad, intensidad y responsabilidad. La norma da los ejemplos respectivos.	Según el costo de vida.	Cada año.
	No hay un salario mínimo general, pues éste es fijado de acuerdo con la ocupación y el sector.	Según necesidades de los trabajadores y sus familias, el desarrollo económico y la productividad.	La Comisión Nacional del Salario Mínimo lo ajusta al menos una vez cada dos años.
	Hay dos niveles de salarios mínimos: uno para los trabajadores mayores de 16 años y otro para los menores.	Se toman en cuenta las condiciones de vida de los trabajadores y la situación económica del país.	La legislación establece que el salario mínimo se debe determinar cada dos años. En la práctica el salario mínimo ha sido ajustado entre cada seis meses a un año.
	Hay tres salarios mínimos: uno general, otro para los trabajadores rurales y otro más para el servicio doméstico.	Según las condiciones económicas del lugar o del país, el poder adquisitivo de la moneda, la capacidad o calificación del trabajador, la peligrosidad para la salud del empleado en la explotación industrial o comercial, y el rendimiento de la empresa o grupo de empresas.	La legislación no especifica con qué frecuencia el salario mínimo debe ser ajustado.
	Salarios mínimos obligatorios de alcance general o restringido según las categorías de trabajadores o áreas geográficas.	Según costo de vida y desarrollo económico.	Los salarios se deben revisar al menos una vez al año.

Por otro lado, la definición temporal del salario mínimo (por hora, diario, semanal o mensual) también varía mucho, aunque en la mayoría de los casos es mensual. Esto podría ser una medida de cuán flexibles son los sistemas en estos países. Así mismo, es importante resaltar que en algunos países el salario mínimo es general; en otros se encuentra diferenciado por edades o por grupos (sectores, regiones, ocupaciones).

Además, algunos países no cuentan con criterios explícitos para la fijación del salario mínimo, mientras que en otros un criterio explícito es el costo de vida, como es de esperarse. Un factor sobresaliente, al respecto, es el de intentar elevar o preservar los niveles de vida de los trabajadores; otros factores que, nominalmente al menos, son tenidos en cuenta son la situación económica del país, la productividad y el nivel de salarios, entre otros. Por último, la frecuencia con la que se ajusta el salario mínimo es distinta. En el caso de Brasil el salario mínimo se ajusta cada tres años.

Los 37 países de la muestra se pueden clasificar, sin cometer un gran error, así: quince de alto nivel de desarrollo (Australia, Bélgica, Canadá, Corea del Sur, España, los Estados Unidos, Francia, Grecia, Holanda, Gran Bretaña³⁰, Japón, Luxemburgo, Nueva Zelanda, Polonia y Portugal), seis de nivel intermedio de desarrollo (Argentina, Chile, Hungría, México, República Checa y Turquía) y dieciséis de nivel de desarrollo bajo (Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, el Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela).

De los quince países de alto nivel de desarrollo, once establecen salarios mínimos diferenciados según edad o experiencia (menores salarios para jóvenes o personas con poca experiencia laboral), en tanto que solo cuatro (Australia, España, Japón y Nueva Zelanda) establecen un salario mínimo independiente de edad o experiencia.

30 Desde 1909 en el Reino Unido los Concejos de Salarios (Wage Councils) fijaban el salario mínimo legal que debía ser pagado a los trabajadores dentro de su jurisdicción. Cada concilio estaba integrado por igual número de trabajadores y empleadores, junto con un número máximo de tres miembros independientes nombrados por el gobierno. Los concilios se reunían anualmente para ajustar el salario mínimo. Generalmente, fijaban un conjunto de salarios mínimos por horas para diferentes tipos de trabajo; sin embargo, en 1986 la Ley de Salarios (Wages Act) restringió a los Concejos para que fijaran un único salario mínimo, y removió a la población menor de 21 años de su cubrimiento. Más tarde, durante las elecciones de 1992, se abrió un debate sobre los efectos del salario mínimo en el empleo. El Partido Laborista propuso la introducción de un salario mínimo unificado, mientras que el victorioso Partido Conservador decidió la abolición del mismo luego de que en 1993 se realizara la reforma conocida como Trade Union Reform and Employment Rights Bill (Machin y Manning, 1994).

De los seis países de nivel intermedio de desarrollo dos (Chile y Turquía) fijan salarios mínimos diferenciales según los criterios de edad o experiencia, mientras que cuatro no (Argentina, Hungría, México y República Checa).

De los dieciséis países de nivel de desarrollo bajo solo uno, Paraguay, establece salarios mínimos diferenciados por edad o experiencia; los quince restantes no.

Por tanto, parecería sensato contemplar como verosímil (sujeta a una posterior verificación rigurosa) la siguiente conjetura: en los países desarrollados han tenido mayor impacto y presencia, al menos en épocas recientes, aquellas “fuerzas” sociales, así como las consideraciones inclinadas a estimular, por la vía de una diferencia salarial, la demanda relativa de trabajadores jóvenes o inexpertos o, al menos, tratar de atenuar los efectos depresivos de un (nivel excesivo del) salario mínimo sobre dicha demanda y, simultáneamente, evitar el surgimiento de un incentivo salarial que conduzca a sacar jóvenes del aparato educativo, encaminándolos de manera precoz al mercado laboral. En cambio, en algunos países latinoamericanos han predominado las “fuerzas” sociales y las consideraciones en favor de mantener un salario mínimo único a riesgo de eventuales pérdidas de oportunidades educativas o laborales para jóvenes o inexpertos.

La conjetura anterior se apoya tanto en las observaciones de el Cuadro 1, como en el hecho de que los modelos teórico competitivo y de búsqueda/emparejamiento sugieren que un nivel excesivamente alto del salario mínimo tiene efectos negativos sobre la demanda que ejercen las empresas por fuerza laboral juvenil o inexperta, amén de su efecto deprimente sobre la rentabilidad de la inversión en educación formal.

Si la conjetura anterior tuviese validez, se podría afirmar que, al menos en los últimos años o decenios, las instituciones y políticas relativas al salario mínimo en los países desarrollados (principalmente en Estados Unidos y Europa Occidental) han reflejado, en parte, preocupaciones y conclusiones que corresponden a los modelos teóricos de la sección tres y a la teoría del capital humano.

El Gráfico 9 parece dar soporte a la conjetura anterior. En efecto, con posterioridad a 1985 las relaciones entre los salarios mínimos y los salarios medios en los países más desarrollados (sobre todo en Estados Unidos y Europa Occidental, a excepción de Francia) han permanecido constantes o declinado, lo cual parece sugerir que las autoridades responsables de la fijación del salario mínimo han procurado moderar esto, buscando evitar o atenuar los efectos predichos por los modelos más convencionales (el competitivo, el de búsqueda y el de capital humano) con respecto a la demanda de fuerza de trabajo juvenil y demanda de educación.

Gráfico 9:
 Razón de salario mínimo a mediana salarial

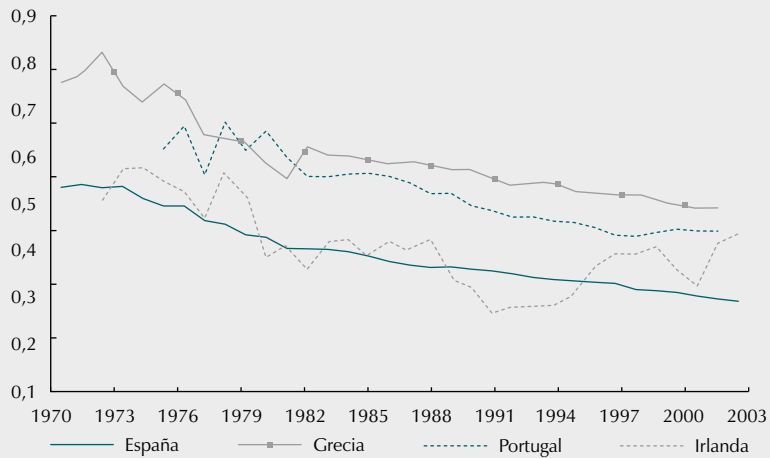
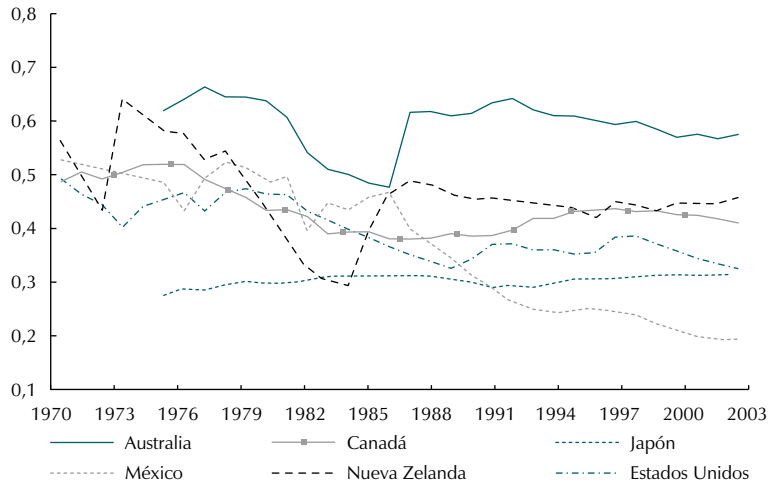
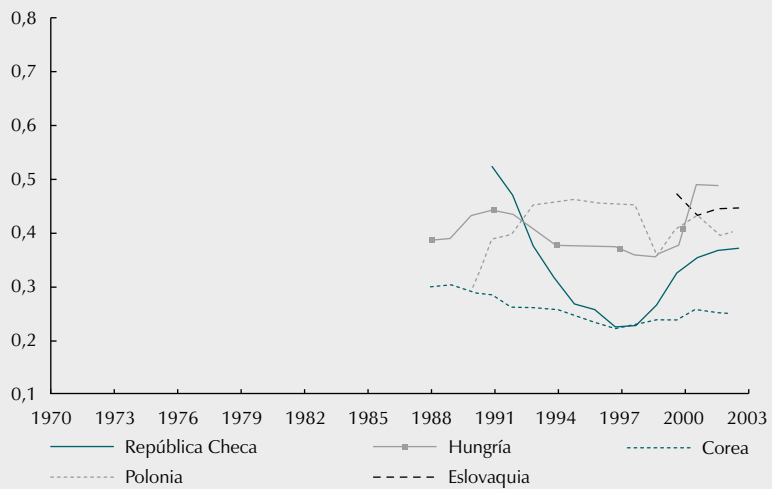
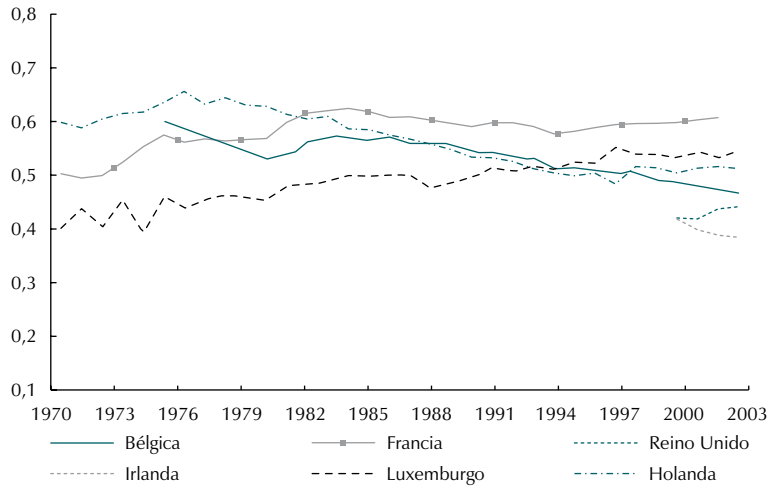


Gráfico 9: (continuación)
Razón de salario mínimo a mediana salarial



Fuente: OECD, base de datos sobre salarios mínimos.

VI. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

Las secciones anteriores conducen a algunos comentarios y conjeturas generales. Una primera es la siguiente: la institución del salario mínimo, como tal, puede no ser un factor causante de desempleo; es más, en determinados países o regiones, probablemente, ha podido ser útil para combatir situaciones de pobreza o de explotación de trabajadores no calificados. Con todo, lo que tiene una máxima importancia es la magnitud real o nivel del salario mínimo de factado tanto por los precios al consumidor como al productor, teniendo en cuenta, además, la productividad laboral. Son estas magnitudes, más que los aspectos propiamente institucionales (salarios diferenciales, frecuencia de actualización, cobertura, entre otros), las que tienen presentes los académicos al examinar los posibles efectos del salario mínimo sobre la situación y la dinámica del mercado laboral, la formación de capital humano y el bienestar de la población. No obstante, se puede aseverar que los aspectos institucionales pueden incidir en las magnitudes reales del salario mínimo.

En aquellos países en donde la informalidad es un problema sobresaliente, la discusión de los efectos del nivel del salario mínimo debería hacerse teniendo en cuenta la existencia de tal fenómeno y, entonces, la posibilidad de que fijaciones del salario mínimo en niveles que superen cierta cota pueden conducir a la pérdida (al menos en términos relativos) de empleo en las actividades que sí acatan las normas y a reducciones de la productividad del conjunto de la economía. Así, la gran limitación de los modelos teóricos que examinan los efectos del salario mínimo, con base en la hipótesis de salarios de eficiencia, es la abstracción de la existencia de un sector informal. Probablemente tal abstracción se justifica, hasta cierto punto, cuando se los utiliza para entender tales efectos en los casos de algunos países que, como Estados Unidos, tienen un bajo grado de informalidad. Y no es de extrañar, entonces, que sea en Estados Unidos donde los académicos han contribuido más a desarrollar los modelos teóricos sobre salarios de eficiencia.

Estados Unidos y los países desarrollados de Europa Occidental han mostrado, al menos en términos relativos, una cierta flexibilidad en materia de salario mínimo. De un lado, su institucionalidad se caracteriza por el establecimiento de salarios mínimos diferenciados: uno para adultos (supuestamente con mayor nivel de experiencia) y otro para jóvenes, inexpertos y, eventualmente, usuarios de programas de entrenamiento laboral; la fijación de un salario mínimo para jóvenes en un nivel inferior al del salario mínimo “general” permite suponer que el que corresponde a los jóvenes puede tener un efecto modesto sobre la rentabilidad de las inversiones individuales (y

familiares) en capital humano. Por otro lado, desde 1985 las cifras que se refieren a la proporción alcanzada por el monto del salario mínimo con respecto al salario medio indican que sus autoridades han procedido con cautela temiendo, probablemente, los efectos negativos de una fijación demasiado agresiva del salario mínimo sobre la demanda empresarial por fuerza laboral joven y la demanda de los jóvenes por educación impartida en niveles intermedios y superiores.

En cambio, en la mayoría de los países latinoamericanos la institucionalidad relativa al salario mínimo parece inflexible con respecto a los problemas de alto desempleo juvenil en las ciudades y gran informalidad. Y en el caso colombiano, las cifras sobre los niveles del salario mínimo real y su proporción frente al salario medio de la economía indican que no parece ser predominante la preocupación por tales problemas.

En Colombia es notoria la falta de estudios que vinculen el salario mínimo con la acumulación de capital humano, el empleo de los jóvenes, el crecimiento económico de largo plazo, la productividad, el componente estructural de la pobreza, el bienestar de la población, el tamaño de la informalidad, etc. Todos estos argumentos han estado ausentes en las decisiones sobre incremento del salario mínimo.

La actividad de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales ha sido prácticamente nula en cuanto a la realización o promoción de estudios que produzcan estimaciones robustas que permitan verificar la utilidad de la figura del salario mínimo, dada la alta incidencia del mismo en el sector formal (más precisamente, en el sector cubierto por el subsidio familiar). Tampoco se conocen estudios de la Corte Constitucional que conduzcan a revisar o reafirmar la sentencia proferida en 1999 en materia de reajuste del salario mínimo.

Finalmente, en Colombia parece que se ha sobreutilizado la figura del salario mínimo como mecanismo de indexación de multas, tarifas, pensiones, entre otros, cuyos efectos tampoco han sido estimados aún.

REFERENCIAS

1. Arango, C.; Pachón, A. "Minimum Wages in Colombia: Holding the Middle with a Bite on the Poor", Borradores de Economía, núm. 280, Banco de la República, 2004.
2. Arango, L. E.; Posada, C. E. "Los salarios de los funcionarios públicos en Colombia, 1978-2005", Borradores de Economía, núm. 417, 2006.
3. Bell, L. "The Impact of Minimum Wages in Mexico and Colombia", *Journal of Labor Economics*, vol. 15, núm. 3, pp. 103-135, 1997.
4. Brown, C. "Minimum Wages, Employment, and the Distribution of Income", en O. Ashenfelter; D. Card, *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C, parte 12, cap. 32, 1999.
5. Brown, C.; Gilroy, C.; Kohen, A. "The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment", *Journal of Economic Literature*, vol. XX, núm. 2 pp. 487-528, 1982.
6. Burdett, K. D. T.; Mortensen, D. "Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment", *International Economic Review*, vol. 39, núm. 2, pp. 257-273, 1998.
7. Cahuc, P.; Zylberberg, A. *Labor Economics*, MIT Press, 2004.
8. Caparróz, A.; Navarro, M. L. "¿Determina el salario mínimo seguir o no estudiando en España?", *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 17, núm. 01, pp. 107-124, 2001.
9. Card, D. "Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California, 1987-1989", *Industrial Labor Relations Review*, vol. 46, núm. 1, pp. 38-54, 1992.
10. Card, D.; Krueger, A. "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania", *American Economic Review*, vol. 84, núm. 4, pp. 772-793, 1994.
11. Card, D.; Krueger, A. *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press, 1995.
12. Card, D.; Krueger, A. "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply", *American Economic Review*, núm. 90, pp. 1397-1420, 2000.
13. Congreso de la República (Colombia). *Código sustantivo del trabajo*, Editorial Legis, 2004.
14. Contraloría General de la República (Colombia). "El salario mínimo. Su impacto sobre el empleo y la productividad (informe especial)", documento interno, 1993.
15. Dickens, R.; Machin, S.; Manning, A. "The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain", *Journal of Labor Economics*, vol. 17, núm. 1, pp. 1-22, 1999.
16. Ehrenberg, R. G.; Marcus, A. J. "Minimum Wages and Teenagers' Enrollment Employment Outcomes: A Multinomial Logit Model", *The Journal of Human Resources*, vol. 17, núm. 1, pp. 39-58, 1982.
17. Hammond M. B. "Minimum Wage Legislation in Australasia: Review of Books", *American Economic Review*, vol. 6, núm. 2, pp. 408-411, 1916.
18. Hernández, G.; Lasso, F. "Estimación de la relación entre salario mínimo y empleo en Colombia: 1984-2000", *Revista de Economía del Rosario*, vol. 6, núm. 2, pp. 11-17, 2003.
19. Hernández, G.; Pinzón, E. "El efecto del salario mínimo sobre el empleo y los salarios", *Archivos de Economía*, documento núm. 316, Departamento Nacional de Planeación, 2006.
20. Kristensen, N.; Cunningham, W. "Do Minimum Wages in Latin America and the Caribbean Matter? Evidence from 19 Countries", *Policy Research Working Paper*, núm. 3870, Banco Mundial, marzo, 2006.
21. Katz, L.; Krueger, A. "The Effect of the Minimum Wage on the Fast Food Industry", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 46, núm.1, pp. 6-21, 1992.
22. Labour, Department of. *An Encyclopedia of New Zealand*, Wellington: A. H. McLintock (ed.), 1966.
23. Laroque, G.; Salanié, B. "Labor Market and Employment in France", *Journal of Applied Econometrics*, vol. 17, núm. 10, pp. 25-48, 2002.
24. Lora, E.; Herrera, A. M. "Macroeconomía del salario mínimo", *Debates de Coyuntura Económica*, núm. 30, pp. 21-35, 1993.
25. Lusting, N.; McLeod, D. "Minimum Wages and Poverty in Developing Countries: some Empiri-

- cal Evidence”, en S. Edwards; N. Lustig (eds.), *Labor Markets in Latin America*, Washington D. C.: Brooking Institutions Press, 1997.
26. Machin, S.; Manning, A. “The Effects Minimum Wages on Wage Dispersion and Employment: Evidence from the U.K. Wages Councils”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, núm. 2, pp. 319-329, 1994.
 27. Machin, S.; Manning, A. “Employment and the Introduction of a Minimum Wage in Britain”, *The Economic Journal*, vol. 106, núm. 436, mayo, pp. 667-676, 1996.
 28. Mattila, J. P. “Youth Labor Markets, Enrollments, and Minimum Wages”, *IRRA Proceedings*, 1979.
 29. Mattila, J. P. “Determinants of Male School Enrollments: A Time-Series Analysis”, *The Review of Economics and Statistics*, vol. 64, núm. 2, pp. 242-251, 1982.
 30. Mincer, J. “Unemployment Effects of Minimum Wages”, *Journal of Political Economy*, vol. 84, núm. 4, pp. S87-S105, 1976.
 31. Mincer, J.; Leighton, L. “Effect of Minimum Wages on Human Capital Formation”, working papers, núm. 441, National Bureau of Economical Research, 1980.
 32. Neumark, D.; Wascher, W. “Minimum Wage Effects on Employment and School Enrollment”, *Journal of Business and Economic Statistics*, vol. 13, núm. 2, pp. 199-206, 1995.
 33. Neumark, D.; Wascher, W. “Do Minimum Wages Fight Poverty?”, working paper, núm. 6127, National Bureau of Economical Research, 1997.
 34. Neumark, D.; Wascher, W. “Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment”, *American Economic Review*, vol. 90, núm. 5, pp. 1362-1396, 2000.
 35. Neumark, D.; Wascher, W. “Minimum Wages and Training Revisited”, *Journal of Labor Economics*, vol. 19, núm. 3, pp. 563-595, 2001.
 36. Neumark, D.; Cunningham, W.; Siga, L. “The Effects of the Minimum Wage in Brazil on the Distribution of Family Incomes: 1996-2001”, *Journal of Development Economics*, núm. 80, 136-159, 2006.
 37. Neumark, D.; Wascher, W. “Minimum Wage and Employment: A Review of Evidence From the New Minimum Wage Research”, working paper, núm. 12663, National Bureau of Economics Research, 2006.
 38. Nickell, S.; Layard, R. “Labor Market Institutions and Economic Performance”, en O. Ashenfelter y D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C, parte 12, cap. 46, 1999.
 39. Núñez, J.; Bonilla, J. “¿Quiénes se perjudican con el salario mínimo en Colombia?”, *Coyuntura Social*, núm. 24, pp. 87-110, 2001.
 40. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). “Making the Most of the Minimum: Statutory Minimum Wages, Employment and Poverty”, *Employment Outlook*, cap. 2, pp. 31-77, 1998.
 41. Rebitzer, J. B.; Taylor, J. L. “The Consequences of Minimum Wage Laws: Some New Theoretical Ideas”, *Journal of Public Economics*, vol. 56, núm. 2, febrero núm. 56, pp. 245-255, 1995.
 42. Rubio, M. “Salario mínimo: criterios para su fijación”, *Políticas de empleo y modernización económica*, núm. 15, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991.
 43. Stigler, G. “The Economics of Minimum Wage Legislation”, *American Economic Review*, núm. 36, pp. 358-365, 1946.
 44. Swinnerton, K. A. “Minimum Wages in an Equilibrium Search Model with Diminishing Returns to Labor in Production”, *Journal of Labor Economics*, vol. 14, núm. 2, pp. 340-355, 1996.
 45. Van Den Berg, G. J.; Ridder, G. “An Empirical Equilibrium Search Model of the Labor Market”, *Econometrica*, vol. 66, núm. 5, pp. 1183-1221, 1998.
 46. Welch, F. “Minimum Wage Legislation in the United States”, *Economy Inquiry*, vol. 12, pp. 285-318, 1974.