

**SALARIO MÍNIMO, SALARIO MEDIO
EMPLEO ASALARIADO PRIVADO EN
COLOMBIA.**

**Un estudio exploratorio sobre la evasión
al mínimo legal.**

**Hugo López y Francisco Lasso
Banco República- Medellín**

Plan de exposición

- 1. SERIES DE EMPLEO, SALARIOS Y JORNADA LABORAL, CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS.**
- 2. VIGENCIA LEGAL Y REAL DEL SML.**
- 3. COMPORTAMIENTO HISTÓRICO DE LOS SALARIOS (MÍNIMO Y MEDIO) Y DEL EMPLEO ASALARIADO PRIVADO.**
- 4. EVASIÓN AL SALARIO MÍNIMO LEGAL**
- 5. RELACIÓN ENTRE EL SALARIO MÍNIMO Y LA POBREZA.**
- 6. CONCLUSIONES Y DERIVACIONES DE POLÍTICA**

**SERIES DE EMPLEO, SALARIOS Y
JORNADA LABORAL**

CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

Las series de las encuestas de Hogares

A partir de 1970, el DANE inició la aplicación de encuestas de hogares

- En sus primeros años, las metodologías, temáticas y coberturas no fueron uniformes.
- A partir de 1984, el DANE logró bastante uniformidad: utilizó un mismo conjunto de preguntas para la recolección de la información del mercado laboral y el ingreso, una misma metodología de muestreo en los cuatro trimestres del año, y cubrió las siete principales ciudades junto a los municipios que conforman sus áreas metropolitanas.
- Hasta el año 2000 (encuestas transversales) , el sistema de recolección era puntual y se realizaba aproximadamente en las últimas dos semanas de c/trimestre.
- A partir del 2000, año de traslape y ajuste metodológico, el DANE inicia la aplicación de las encuestas continuas de hogares, un sistema continuo de recolección durante las 52 semanas del año.

Expansión poblacional de las estimaciones

Las series temporales utilizadas provienen de información obtenida a partir de diseños muestrales; es necesario expandir los indicadores muestrales a los indicadores poblacionales.

Los factores de expansión poblacionales se deben actualizar cuando hay nuevas proyecciones de población después del levantamiento de un nuevo censo. Ésta actualización no la tienen los archivos magnéticos de las encuestas, no todos y especialmente los más viejos, que mantienen la versión de factores de expansión poblacionales provenientes del censo que estaba en vigencia en el momento de su grabación.

La utilización de una misma base poblacional evita discontinuidades en las series temporales provenientes de las encuestas, cuando se estiman indicadores del tipo poblacional como: la masa salarial, el empleo total o la población en edad de trabajar.

En este estudio se utilizaron los factores de expansión actualizados por el DANE a partir de las proyecciones de población basadas en censo 1993.

Ingresos laborales

La investigación del ingreso laboral a través de las encuestas de hogares plantea grandes retos a su recolección, dada su importancia en la estimación, tal vez no mejor que el gasto, de la condición de pobreza o no pobreza en que se encuentra un hogar; o medir el grado de desigualdad en su distribución; o el grado de evasión al SMM calculando los empleos que son remunerados por debajo de esa norma.

Desde 1984 la serie temporal de los ingresos laborales fue afectada por tres problemas principales:

- Cambio en la formulación de las preguntas
- No declaración del ingreso,
- Censuramiento del ingreso.

Ingresos laborales: definición de las encuestas

Ingreso laboral: salarios de asalariados y a las “ganancias netas” de no asalariados. Ingreso corriente percibido regularmente (no incluye pagos esporádicos como prima de servicios, cesantías, vestido y calzado).

1. Salarios en dinero y en especie.

- Salarios en dinero: total sin deducciones por contribuciones del empleado a la seguridad social o por retención.
- Incluyen el pago del dominical, festivos y el auxilio de transporte y además los subsidios monetarios, las bonificaciones, horas extras y propinas, siempre que se perciban de forma regular .
- No incluye los aportes patronales a la seguridad social ni los parafiscales, que son transferidos directamente por el empleador a las entidades correspondientes.

2. Igual tratamiento tienen los cuenta propias que son profesionales independientes o las personas que reciben honorarios: su cuantía se registra sin descuentos de retención en la fuente y de aportes a la seguridad social.

3. Las ganancias netas de los demás cuenta propias y patronos **incluyen la valoración a precios de mercado del autosuministro y el autoconsumo.**

Ingresos laborales: cambios en las preguntas

Entre 1984 y 2006, los cambios más importantes en la formulación de las preguntas para captar el ingreso laboral son:

- Entre 1984 y 1999 se preguntó a los asalariados según la posición ocupacional del empleo principal “¿Cuánto gana normalmente en todos sus empleos? (incluyendo propinas y comisiones y excluyendo viáticos y pago en especie)”, junto con la periodicidad: mensual, quincenal, decadal, semanal y diario. Dada la periodicidad se obtuvo el salario mensual multiplicando respectivamente por los siguientes factores: 1, 2, 3, 4 y 30.
- Hasta 1999, el ingreso laboral se investigaba de manera conjunta para el empleo principal y el secundario y se asignaba a la posición ocupacional del empleo principal. Con las encuestas continuas, desde el año 2000, se desglosó para el empleo principal y para el empleo secundario. Para fines de comparación, la suma de los ingresos laborales en el empleo principal y en el secundario se asignó a la posición ocupacional del empleo principal.
- En las encuestas transversales de hogares aplicadas entre 1984 y 1999, la formulación de la pregunta para investigar las ganancias netas de cuentas propias y patronos, según la posición ocupacional del empleo principal, se hizo en términos mensuales.

Ingresos laborales: cambios en las preguntas

- En las encuestas continuas de los dos primeros trimestres de 2000, se preguntó por los ingresos laborales de los empleos principal y secundario. A los trabajadores asalariados en el empleo principal se les preguntó por su salario monetario junto con la periodicidad, el cual se redujo a mes de acuerdo con el respectivo factor según la periodicidad; a los cuentapropistas y patronos, se les preguntó por la ganancia neta mensual de su negocio o profesión. A todos los ocupados se les preguntó por el ingreso recibido el mes pasado por el empleo secundario.
- A partir del tercer trimestre de 2000, las encuestas continuas de hogares fijan la periodicidad en el mes pasado para todos los tipos de ingresos laborales: salarios monetarios, salarios en especie y ganancias, ya sean del empleo principal o secundario.

Ingresos laborales: cambios en las preguntas

- **El salario en especie recibido por los trabajadores asalariados:** Desde el comienzo de la aplicación de las encuestas de hogares y hasta el segundo trimestre de 1998, se indagó por el total que correspondía a alimentos y/o vivienda. A partir del tercer trimestre de 1998, se preguntó de forma separada por los montos mensuales recibidos en alimentos y en vivienda, con la suma de los dos se obtuvo el total del salario en especie comparable con los años anteriores. Luego, en tercer trimestre de 2001 y 2002 y a partir del tercer trimestre de 2003, se incluyeron separadamente otros rublos: el valor mensual del uso de transporte de la empresa para desplazarse al trabajo y el valor mensual por el recibo de electrodomésticos, bonos de sodexho o mercados.

El ingreso laboral considerado en este estudio corresponde pues a la suma de todos los salarios monetarios, los salarios en especie y ganancias netas corrientes declarados por los ocupados tanto por su empleo principal como por su empleo secundario. Esa suma se asigna a la posición ocupacional del empleo principal

No declaración de ingresos

Este es un problema muy conocido por la comunidad que hace investigación social y económica a partir de las encuestas de hogares. Consiste en que el encuestado no sabe o no declara el ingreso laboral recibido por su trabajo.

Este sesgo se “corrigió” utilizando los valores de ingresos laborales por fuentes imputados por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) a través de ecuaciones de Mincer (1974) y la asignación aleatoria de residuos (Martin, et al, 1986).

Censuramiento del ingreso

El DANE inició la aplicación de las encuestas de hogares con una longitud de dígitos fija en los campos para captar las distintas fuentes de ingreso. Desde sus comienzos y hasta junio de 1993 el número de dígitos de los campos era la siguiente:

Para los asalariados

- 6 para el salario monetario de todos los empleos y con periodicidad mensual, quincenal, decadal, semanal o diaria
- 5 para el salario en especie (alimentos más vivienda) mensual

Para cuentas propias y patronos: 6 para el ingreso laboral mensual proveniente de ganancias netas

Para el total del ingreso por fuentes no laborales la longitud era de 6 dígitos.

Censuramiento del ingreso

Así mismo, el DANE instruyó a sus encuestadores, críticos y codificadores a llenar los campos de ingresos con “999998” para campos de seis dígitos y “99998” para campos de cinco dígitos, en el caso que los valores fueran iguales o superiores a esos valores. Dada esta limitante en la longitud de los campos de los ingresos nominales que surgió desde el comienzo de la aplicación de las encuestas y hasta el segundo trimestre de 1993, y niveles de inflación anual superiores al 20%., el número de ingresos censurados crecía exponencialmente con el tiempo. Luego, entre el tercer trimestre de 1993 y el cuarto de 1995, todos los campos de ingreso se ampliaron a siete dígitos, ésto no superó el problema de manera radical y solo lo traslado a otro punto en la distribución de los ingresos, además, no se dio la suficiente capacitación sobre el cambio a los encuestadores y algunos de ellos continuaron censurando los ingresos en “999998”. A partir del primer trimestre de 1996 se dejó abierta y sin límite la longitud en dígitos de los campos de ingresos.

Para solucionar el problema de censura de los ingresos laborales, se tomaron los ingresos descensurados según la metodología de Nuñez y Jiménez (1997).

Horas trabajadas

En las EH, y especialmente en las continuas, se pregunta regularmente por las distintas fuentes de ingresos laborales referidas al mes pasado y se pregunta por **las horas trabajadas normalmente a la semana**. Con ésta última variable es posible reducir los ingresos laborales a otra unidad de tiempo distinta a la mensual, como: hora, día y semana.

- A partir de 2000, además de preguntar por los ingresos laborales recibidos con periodicidad mensual para la actividad principal y para la actividad secundaria, se preguntó también por las horas semanales trabajadas en cada una de las actividades.
- Antes de 2000 las encuestas transversales indagaban por las horas trabajadas en todos sus empleos y su campo tenía una longitud de dos dígitos. La encuesta permitía captar trabajadores con hasta 98 horas (7 días x 14 horas) trabajadas a la semana, los trabajadores que trabajaron más de 98 horas quedaban censurados con este valor.
- A partir de 2000 con las encuestas continuas, los trabajadores con 120 o más horas trabajadas normalmente a la semana en el empleo principal quedaron censurados en este valor. En el segundo empleo el valor de censura es 98.

Para hallar el total de horas trabajadas a la semana en todos los empleos se sumaron las horas de cada uno de los dos empleos, y para hacerlas comparables a las encuestas transversales, se censuraron en 98 horas a la semana. Los trabajadores que no informaron las horas trabajadas no fueron incluidos en las estimaciones.

VIGENCIA LEGAL Y PRÁCTICA DEL SML

Vigencia legal del salario mínimo

El SML cubre sólo a los trabajadores asalariados, a quienes tengan contrato, escrito o no, de trabajo. Para que exista ese contrato la legislación laboral Colombiana exige la concurrencia de tres elementos (artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, CST):

- La actividad personal del trabajador.
- La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador.
- El salario como retribución del servicio, independiente de la forma de su pago (por tiempo, por unidad producida o destajo, por comisión, etc.).

El salario mínimo legal fija un piso salarial por tiempo (por día, mes y también por hora). Aunque el mínimo legal se fija por día laborado, dado que –con algunas excepciones - la jornada máxima legal para los asalariados privados es de 48 horas semanales y de 8 horas diarias, a fortiori, ello equivale a fijarlo por semana y por hora.

Vigencia legal del salario mínimo

El SML se aplica a

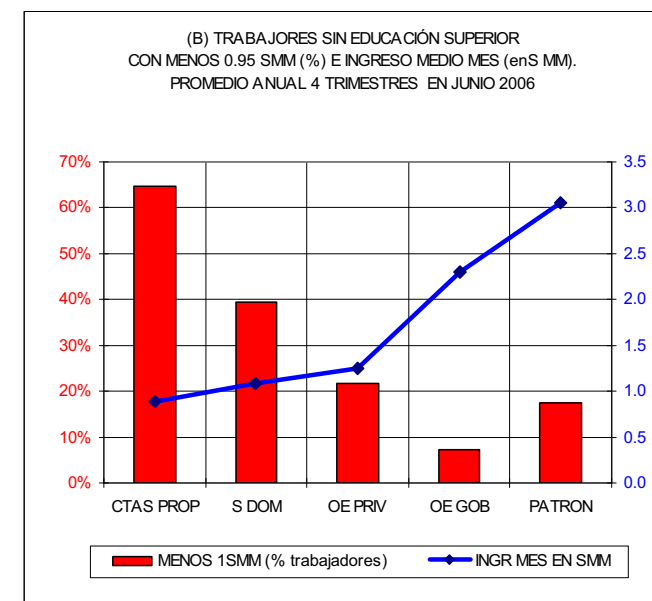
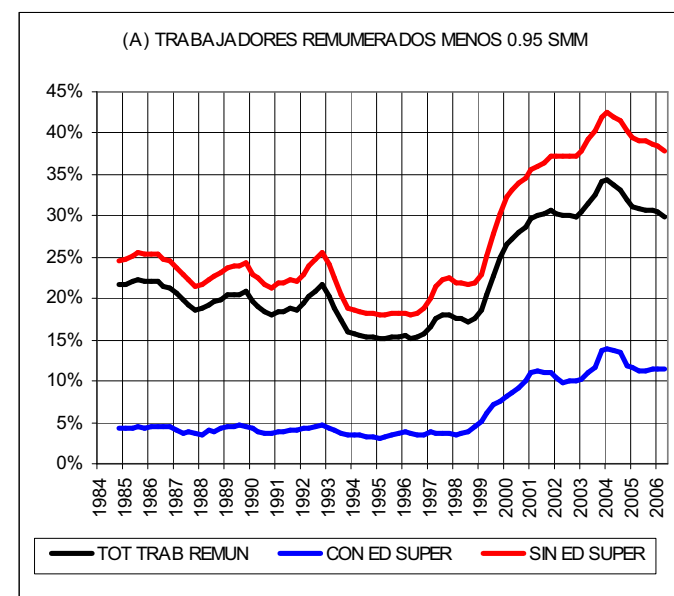
- Los obreros y empleados asalariados de los sectores privado y público
- Los trabajadores domésticos, tanto internos, que han venido perdiendo importancia, como externos, cuya importancia ha crecido.

En cambio, el salario mínimo no cubre:

- **Los trabajadores independientes** (trabajadores por cuenta propia o patronos) que, a falta de contrato laboral, operan, no en un mercado de trabajo, sino en un mercado de bienes. Por tanto, tampoco a los “contratistas” vinculados individualmente a las empresas privadas mediante contratos, no laborales sino civiles, y que no están sujetos a una subordinación frente a esas empresas y suelen ser pagados por obra o por comisión .
- **Los ayudantes familiares**. Los no remunerados devengan ingresos cero; los remunerados (incluidos por el DANE recientemente en la categoría de los “otros trabajadores”) en un porcentaje elevadísimo devengan ingresos mensuales inferiores al mínimo legal.

Vigencia práctica del SMM

Ocupados remunerados que declaran ingresos mensuales corrientes inferiores a 0.95 SMM y comparación con el ingreso laboral medio (en SMM). Siete Áreas metropolitanas

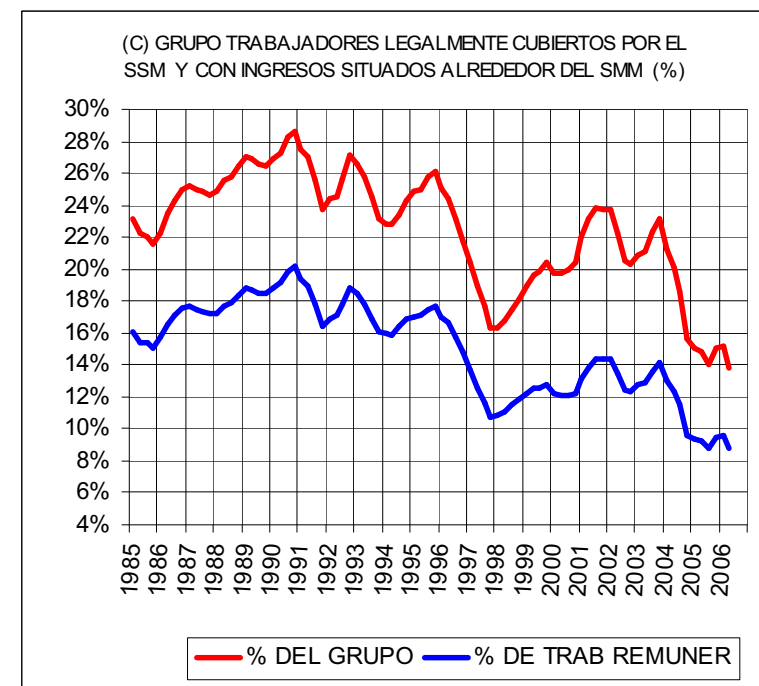
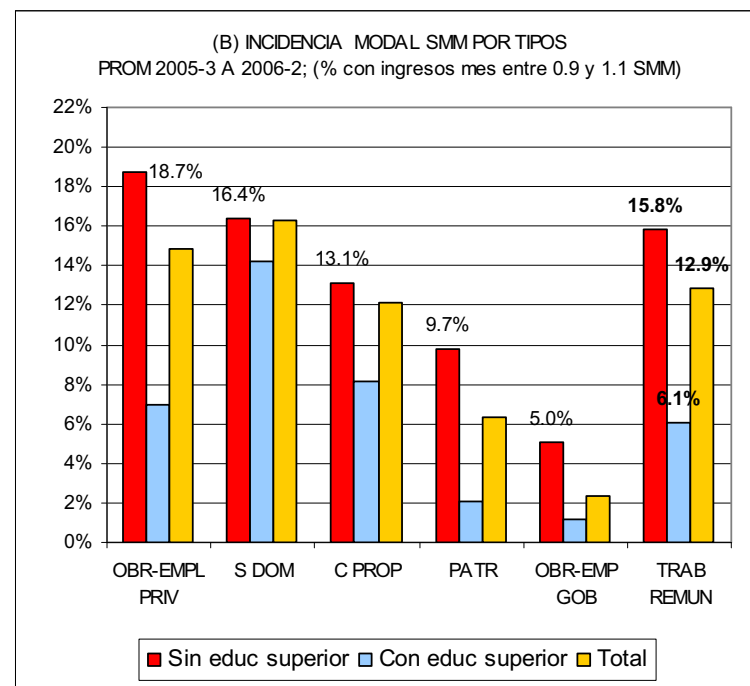


La vigencia práctica del salario mínimo mensual (SMM) es reducida y ha bajado desde 1999, año en que comenzó a elevarse en términos reales. En 1998 el 17.6% de los trabajadores urbanos remunerados percibía ingresos mensuales menores que 0.95 SMM; para el año 2006 la cifra era ya del 29.9%.

Su vigencia práctica resulta más baja para los peor remunerados. Entre quienes carecen de estudios superiores, los cuentas propia exhiben el ingreso más bajo (una media anual 0.89 SMM en junio de 2006) y, a la vez, el mayor porcentaje bajo el mínimo mensual (64.9%); en el otro extremo, los obreros y empleados del gobierno y los patronos, que devengan los mayores mensuales (2.3 y 3.1 SMM), muestran los menores porcentajes bajo el mínimo mensual (7.3% y 17.3%)

Incidencia modal del SMM

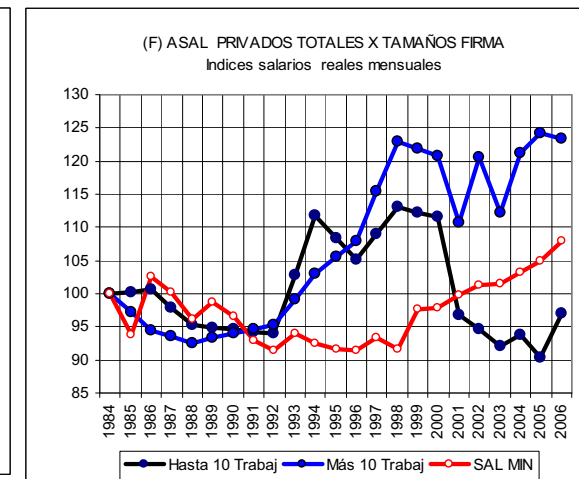
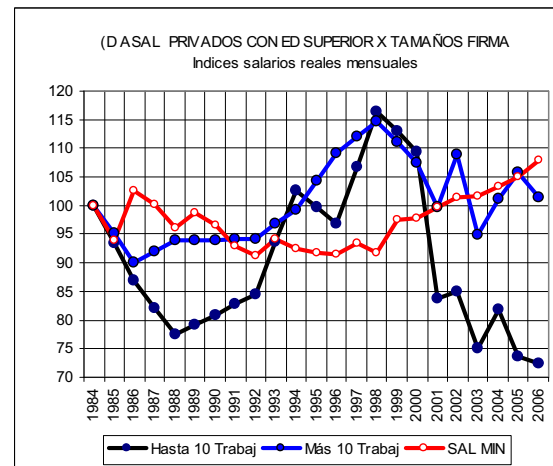
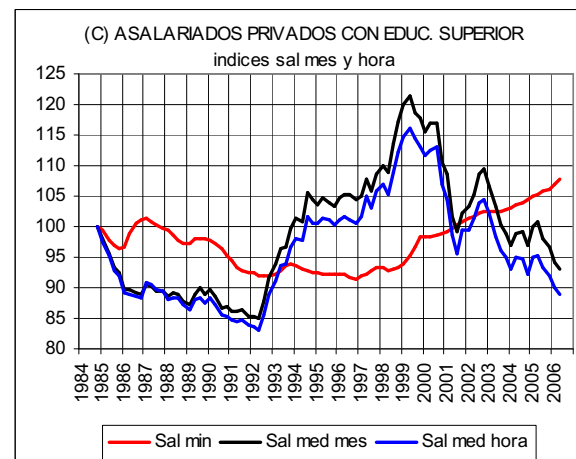
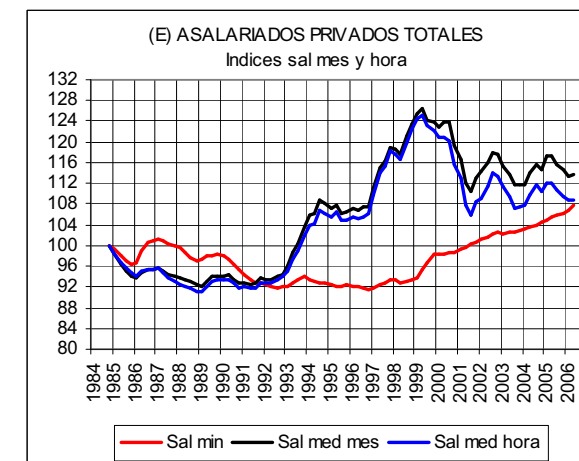
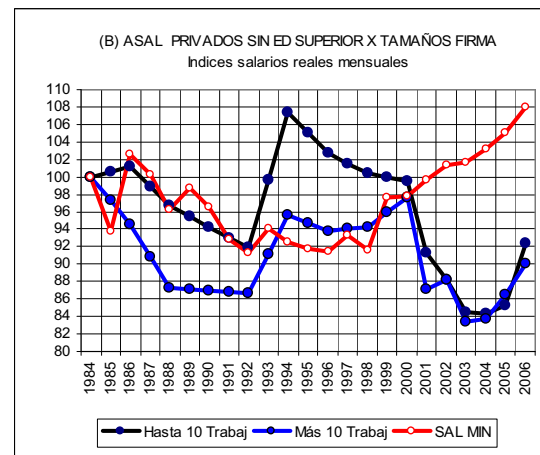
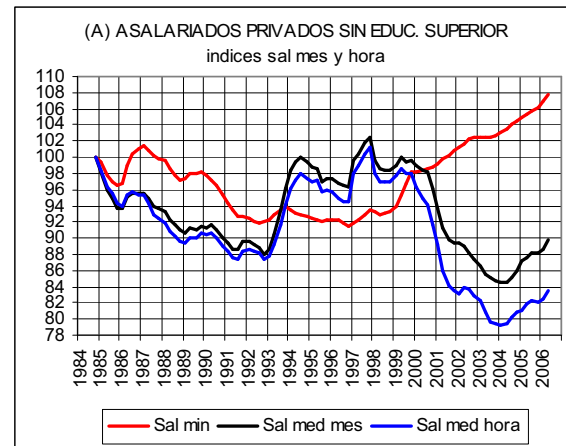
Incidencia modal salario mínimo mensual (% de ocupados con un salario comprendido entre 0.9 y 1.1 SMM). Siete Áreas metropolitanas principales



En el año comprendido entre 2005-3 y 2006-2, dentro del grupo de trabajadores legalmente cubiertos por el salario mínimo, obreros y empleados privados y del gobierno y servidores domésticos (4.316.000 trabajadores en las siete ciudades principales), los que devengan ingresos mensuales situados alrededor del mínimo mensual (unos 598.000), representaban apenas el 13.9% del grupo y sólo el 8.7% de los trabajadores remunerados de las siete ciudades principales, que por su parte totalizaban 6.843.000 trabajadores (gráficos 2C y 2D). En principio, en el caso urbano, ¡el mínimo mensual sólo puede incidir sobre el salario del 8.7% de los trabajadores remunerados!

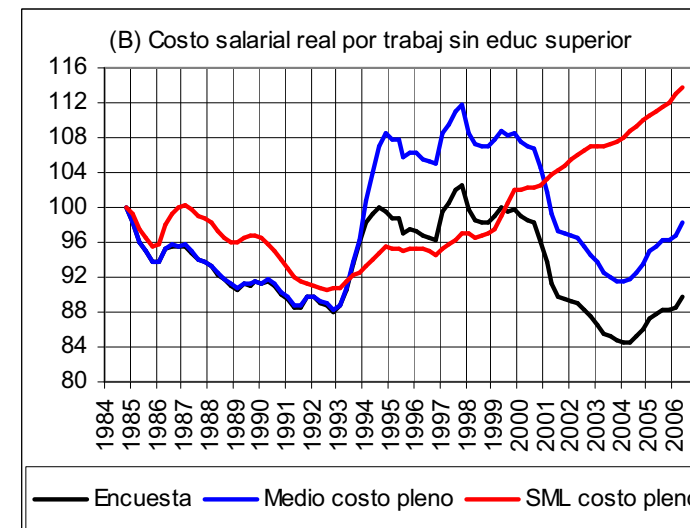
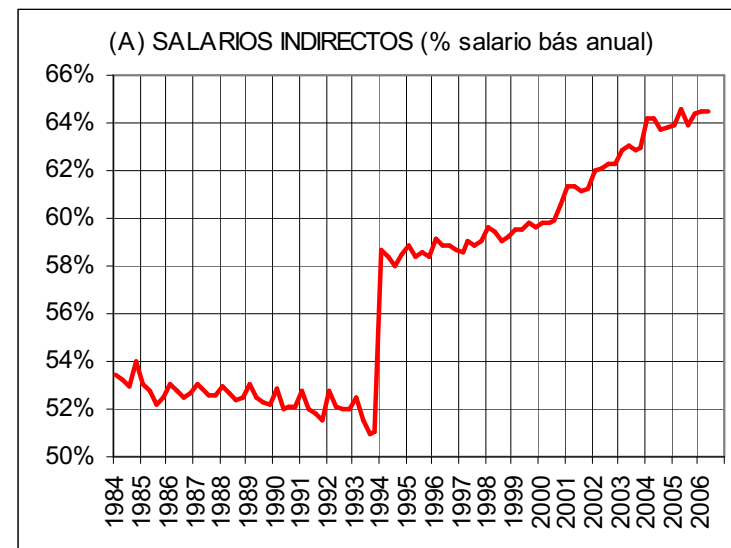
**COMPORTAMIENTO HISTÓRICO DE
LOS SALARIOS (MÍNIMO Y MEDIO)
Y DEL EMPLEO ASALARIADO
PRIVADO.**

Índices salarios reales privados en 7 Areas (1984=100).



Entre 1984-1992, el índice del salario mínimo real se había reducido, pasando de 100.0 a 92.0; luego permaneció relativamente estable (92.9 en 1998), antes de comenzar a subir desde 1999 de tal forma que, para el segundo semestre del 2006 era ya de 107.7, lo que representa un alza del 16.0% frente a 1998. Sin embargo, la conexión entre los comportamientos del mínimo y del salario medio privado, conexión, se perdió del todo desde entonces. Entre 1992-1998, el mínimo real no cambió casi, pero los salarios privados se elevaron sustancialmente; desde 1999 pasó lo contrario: el alza en mínimo real no repercutió sobre el salario real privado.

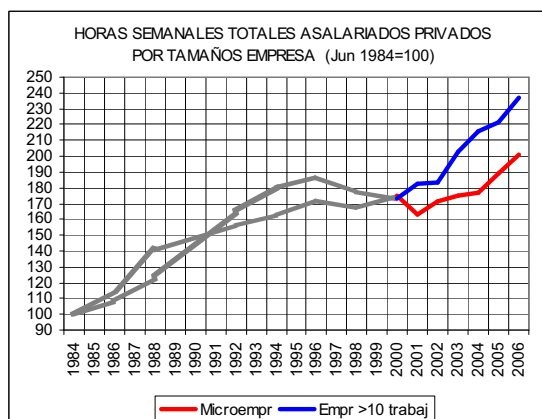
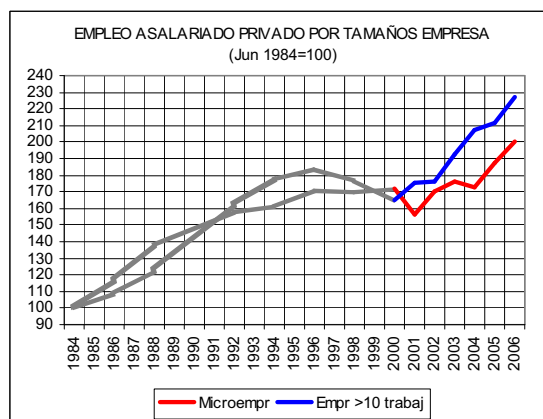
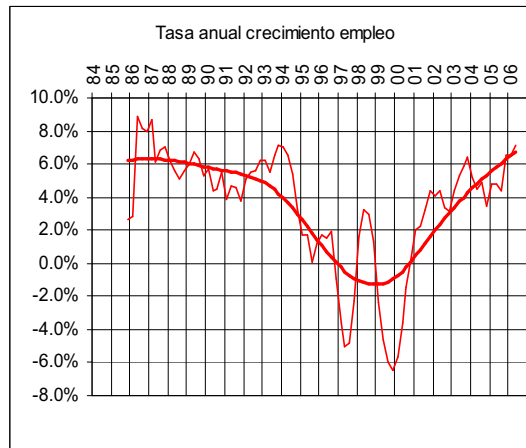
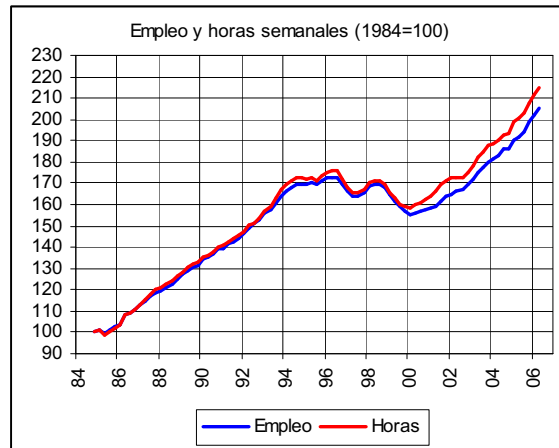
La consideración de los salarios indirectos y parafiscales no cambia las tendencias del salario medio privado.



Sin tener en cuenta los costos atribuibles a la retroactividad de las cesantías el impacto de la Ley 100 de 1993, fue un alza en el porcentaje representado por los “salarios indirectos” sobre el salario básico. Tuvo un valor medio del 52.5% entre 1984 y 1993; se elevó bruscamente en 1994, alcanzando un promedio de 58.8% entre ese año y 1998 y ha seguido subiendo: 64.5% en el 2006, no solo por el alza en el auxilio del transporte sino también porque los aportes pensionales a cargo de los patronos han venido aumentando anualmente desde el año 2004.

Aún así y con la salvedad de que el mínimo real “de costo pleno” (incluyendo los salarios indirectos) subió de nivel en 1994 como fruto de la Ley 100/93, las tendencias anotadas antes sobre la evolución comparativa del salario mínimo y medio de los trabajadores sin educación superior se mantienen. En particular resulta claro que, entre 2001-2004, el salario medio real no calificado cae (mientras el mínimo sube) y que sólo comienza a recuperarse desde finales del 2004.

Empleo asalariado privado: trabajadores y horas/semana



Crecimiento anual del empleo asalariado privado en las 7 Áreas Metropolitanas

- 1985-1990: 5.6%
- 1990-1994: -1.4%.
- 2000-2002: 3.7%
- 2002-2006: 5.4%
- 2005-2006: 7.2%.

- El empleo asalariado de las empresas de más de 10 trabajadores: más afectado por la crisis que el de las microempresas, pero también el más favorecido por la recuperación posterior.
- Las empresas de más de 10 trabajadores han vuelto a elevar entre 2002 y 2006 su participación en el empleo asalariado privado (del 55.9% al 57.0%) y en las horas trabajadas (del 63.7% al 65.9%)

**VÍAS PARA ESCAPAR A LA
RESTRICCIÓN SALARIAL
IMPUESTA POR LA LEGISLACIÓN
SOBRE EL MÍNIMO.**

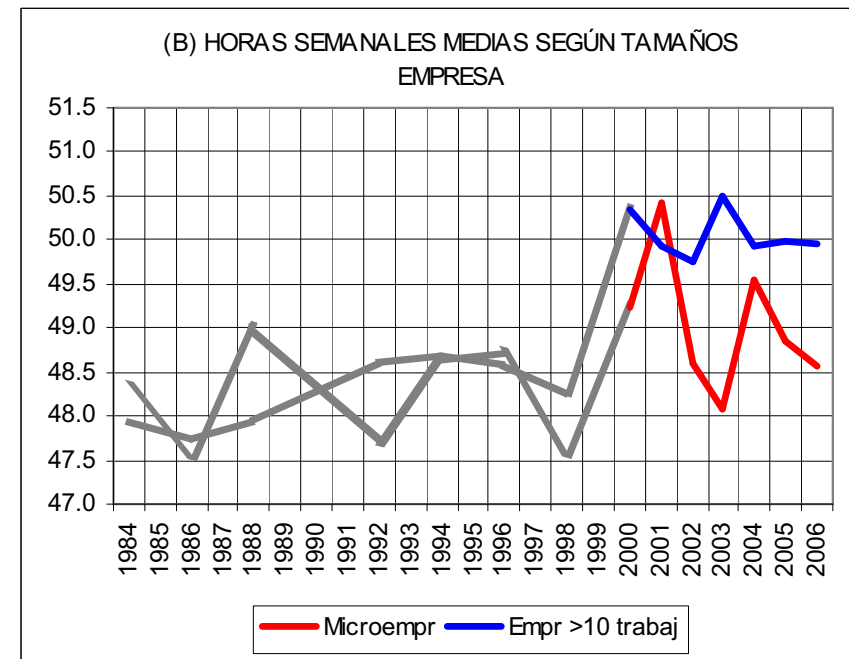
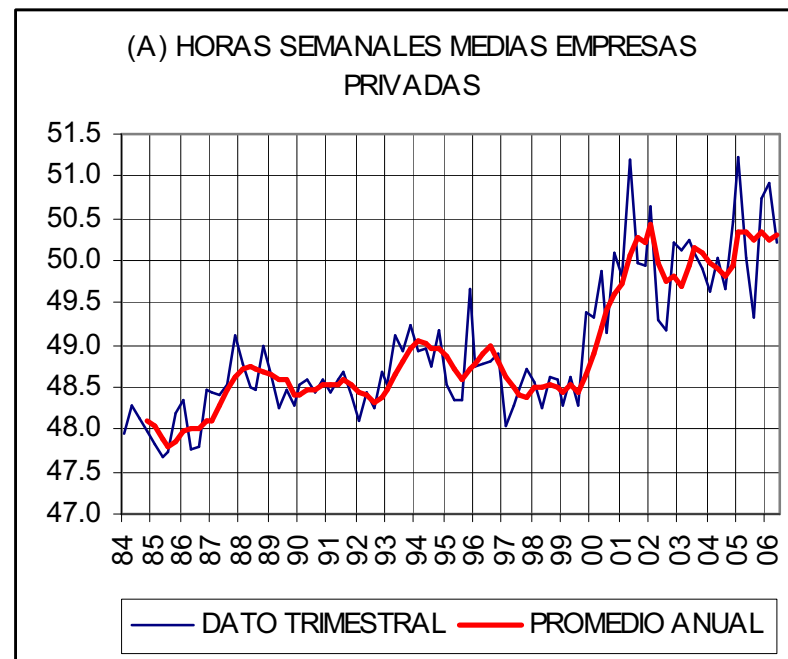
Vías para escapar a la restricción del SML

- La primera ha sido el mayor uso de horas extras y, por esta vía, el alza en la jornada laboral media; ello les permitió eludir los extra-costos por concepto de dominical, festivos y auxilio de transporte derivados del alza en el mínimo legal.
- La segunda fue la recomposición del empleo, en contra de los trabajadores jóvenes sin educación superior (que son los que devengan el mínimo).

Los dos factores anteriores han dado lugar al aplanamiento del escalafón salarial en términos de salarios mínimos; el SML se mantiene como un salario de enganche para los jóvenes recién ingresados; expresados en salarios mínimos, las remuneraciones de los trabajadores de mayor antigüedad se han reducido.

- En fin, la tercera ha sido el incremento de la evasión del mínimo legal y sobretodo del dominical y del auxilio de transporte.

Incremento de la jornada laboral vía las horas extras



- Desde 1999, desde que empezó a elevarse el mínimo real, **la jornada laboral media de los asalariados privados ha crecido considerablemente**, sobre todo en las empresas de más de 10 trabajadores.
- Hasta 1999 la media anual (empresas chicas y grandes) fue de 48.5 horas; desde el 2000 ha sido de 50 horas (1.5 horas más por trabajador).
- **En las microempresas**, donde la jornada semanal media ha sido oscilante, la comparación entre las cifras medias 1984/1998 y 2000/2006 arroja un incremento de 0.8 horas
- **En las empresas de más de 10 trabajadores** 1.8 horas más

Ventajas de costos de las horas extras

El uso de las horas extras conlleva actualmente –después de la Ley 789 de 2002- un sobre costo (25% sobre la hora ordinaria diurna y 35% sobre la ordinaria nocturna). Pero –frente a la alternativa de enganchar un nuevo trabajador- tiene las siguientes ventajas de costos que, calculadas sobre el salario básico anual y para el caso de un trabajador que devengue el mínimo legal y trabaje todo el año en jornada exclusivamente diurna, son las siguientes

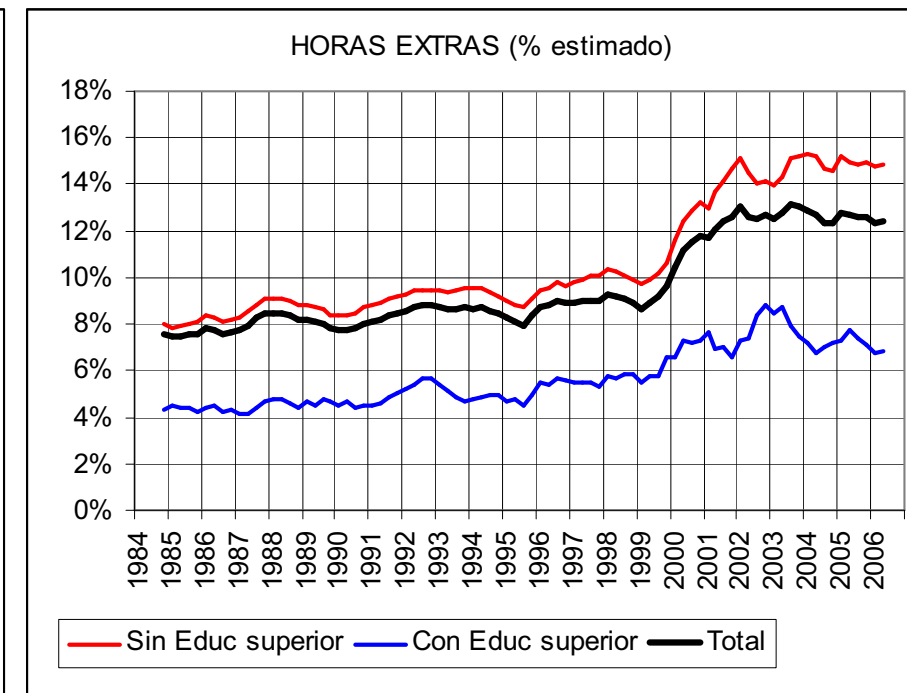
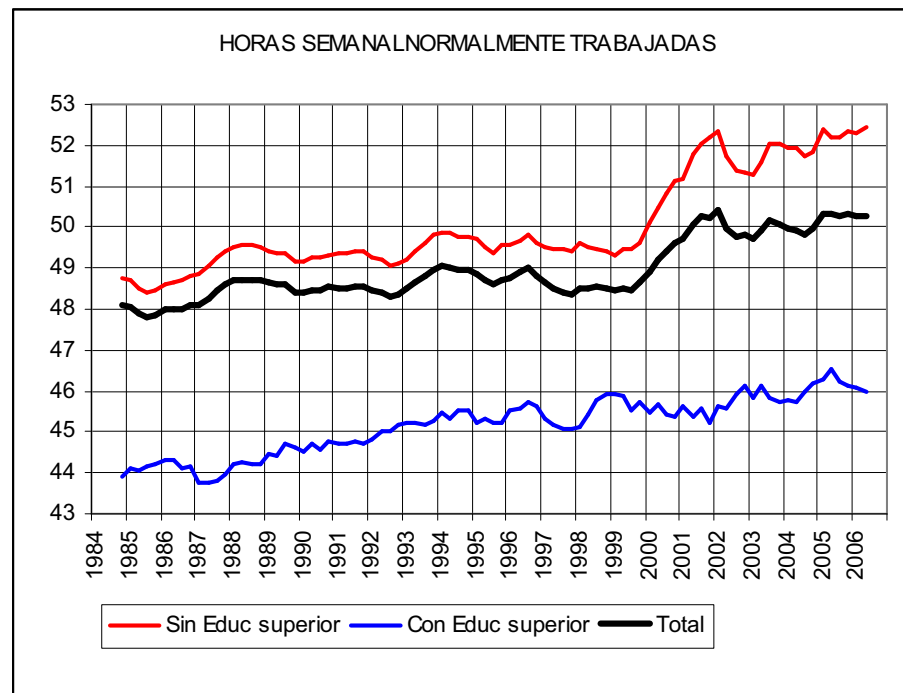
- No incluye el dominical ni los festivos (19.2%) puesto que dominical y festivos se calculan como un porcentaje sobre el valor de la hora ordinaria.
- No incluye el auxilio de transporte (9.0%).

Estas dos ventajas de costos (28.2%) más que compensan para la hora diurna ordinaria el sobre costo del 25.0% y disminuyen radicalmente el sobre costo relativo de la hora ordinaria nocturna (35.0%). Pero en adición:

- No implican sobre costos por concepto de vacaciones (4.1%),
- Ni por concepto de prima legal (8.3%)
- Ni por vestido de labor (1.6%).

Esta ventajas (42.1% sobre el salario básico, más que compensan también el sobre costo de la hora nocturna (35%). Paralelamente ahorran costos de entrenamiento y permiten una mayor productividad así como una mayor flexibilidad en la asignación del trabajo.

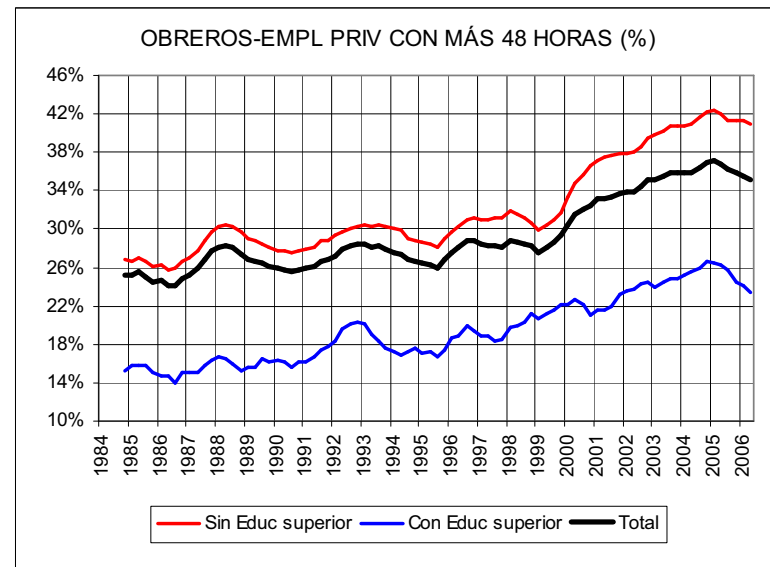
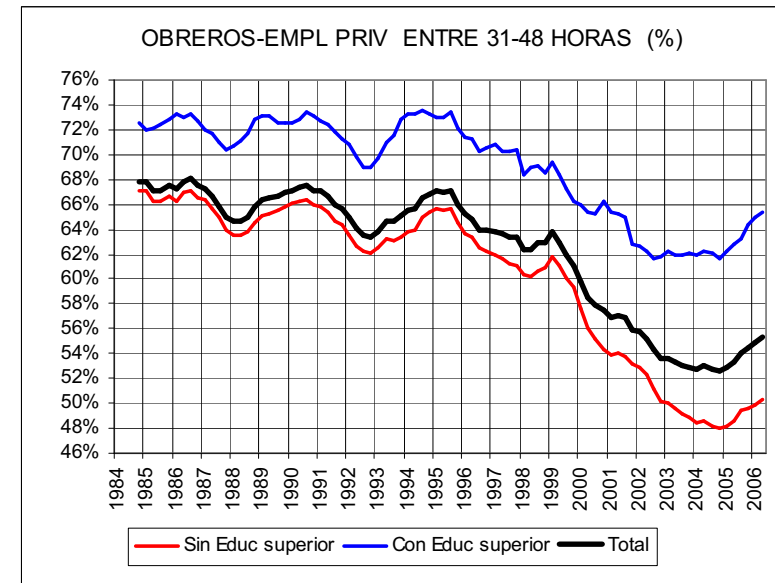
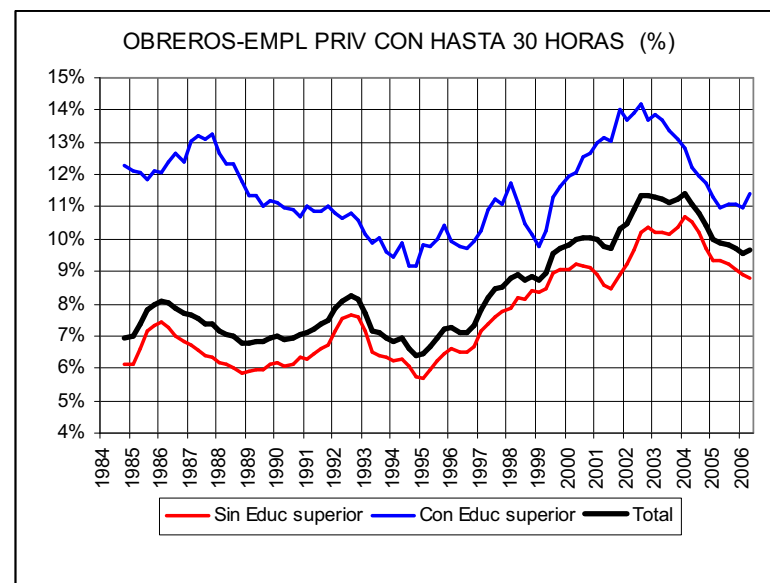
Incremento de la jornada laboral vía las horas extras



Las empresas, sobre todo las de más de 10 trabajadores, han hecho desde el 2000 un uso creciente de las horas extras. Para el conjunto de las empresas privadas, chicas o grandes, la comparación de 1987/1999 y 2000/2006 muestra que:

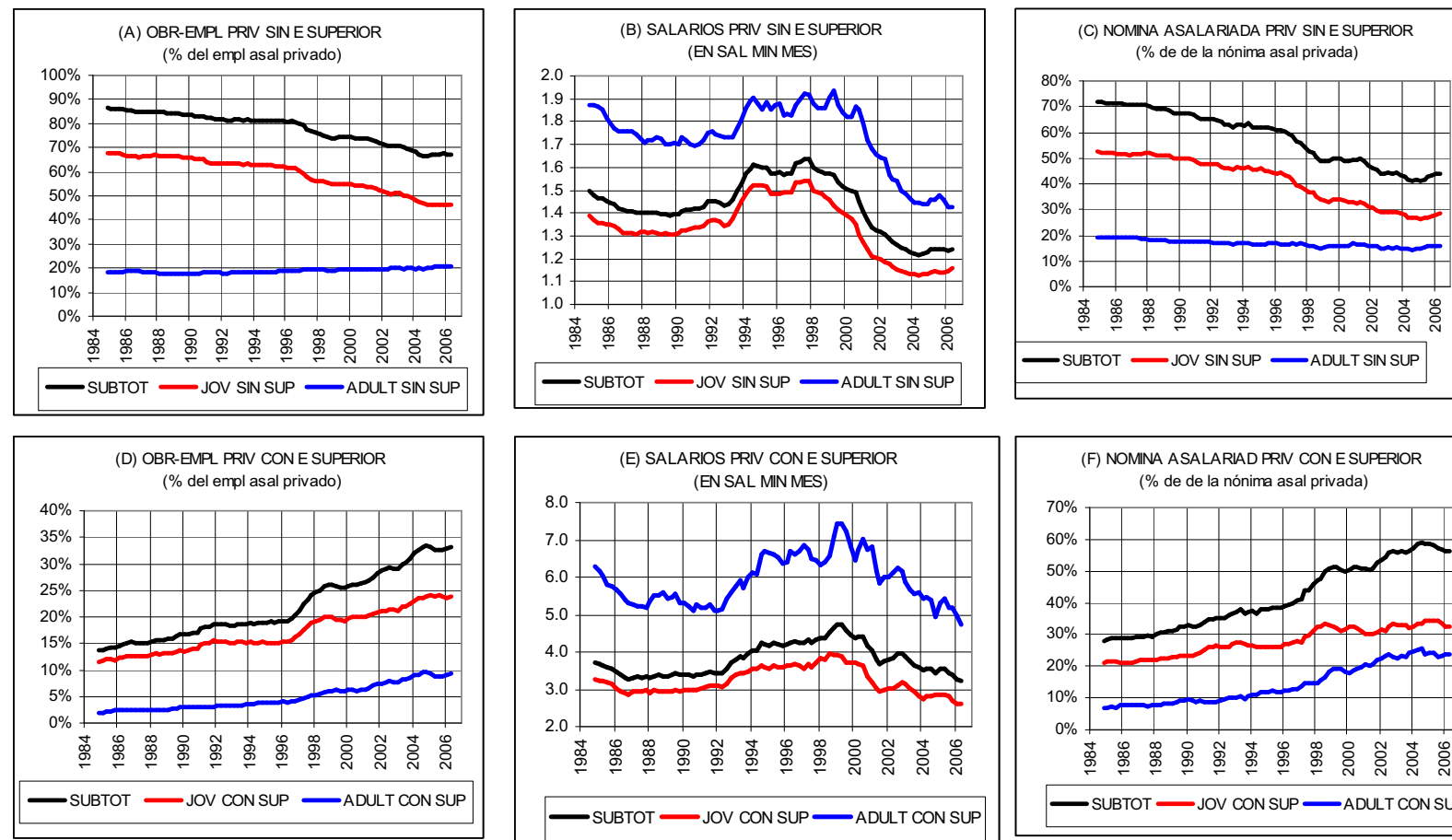
- El porcentaje de las horas extras en el total de horas semanales trabajadas pasó de un promedio de 9.3% a uno de 14.4% (asalariados simples); del 5.0% al 7.4% (personal calificado) y del 8.5% al 12.5% (total asalariados privados). Casi toda el alza se produjo antes de la reforma laboral de finales del 2002.
- Por su lado, la jornada semanal normal, pasó de 49.5 horas a 51,9 (personal simple); de 45.0 a 45.8 (personal calificado) y, en promedio de 48.6 a 50.0 horas.
- Casi toda el alza en el uso de horas extras y en la jornada normal de trabajo se produjo entre el 2000 y el 2002; el impacto de la Ley 789 parece haber sido apenas frenar la tendencia al alza.

Mayor uso de trabajadores de medio tiempo o por horas



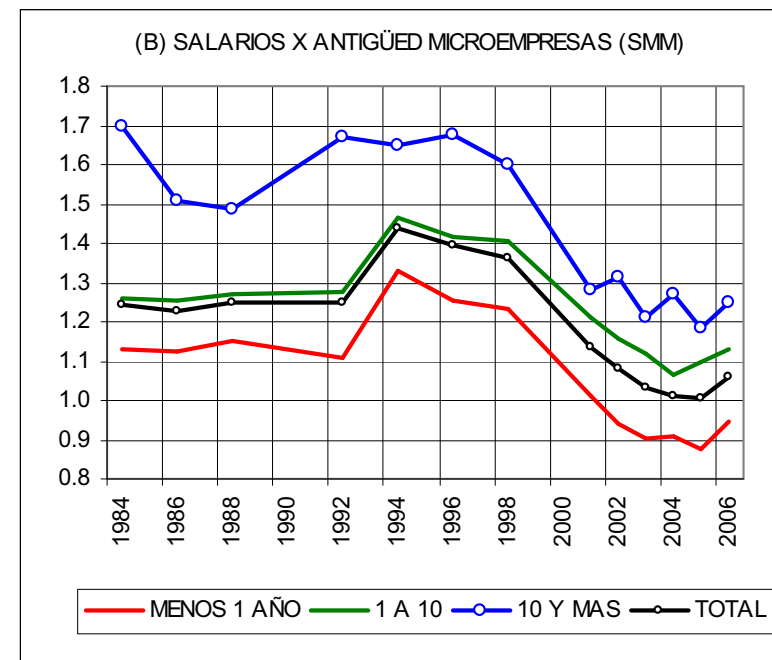
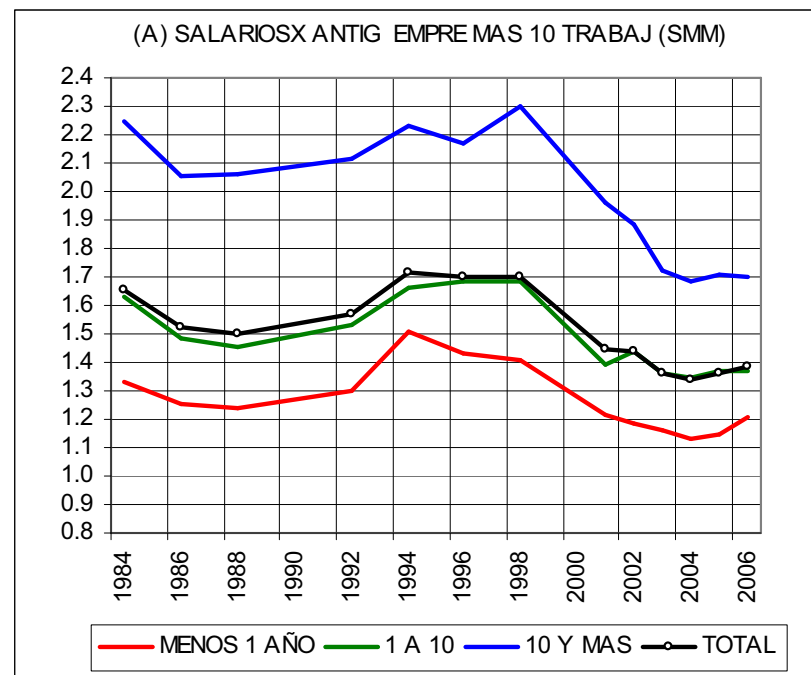
El mayor uso de horas extras corrió en paralelo con el incremento en los asalariados que laboran más de 48 horas. Pero además de ello (gráfico 10) las empresas elevaron el uso de trabajadores asalariados por horas o de medio tiempo (con 30 horas o menos) y redujeron el uso de trabajadores con jornadas normales (entre 31 y 48 horas)

Recomposición del empleo asalariado x edades y educ.



El peso que, en la nómina asalariada privada, tienen los trabajadores simples, sin estudios superiores, se ha venido reduciendo en el largo plazo; las alzas en el mínimo real acaecidas desde 1999, han acentuado esa tendencia. Este resultado se logró gracias a la sustitución de trabajo simple por trabajo calificado y a la reducción salarial para los trabajadores sin estudios superiores de todas las edades.

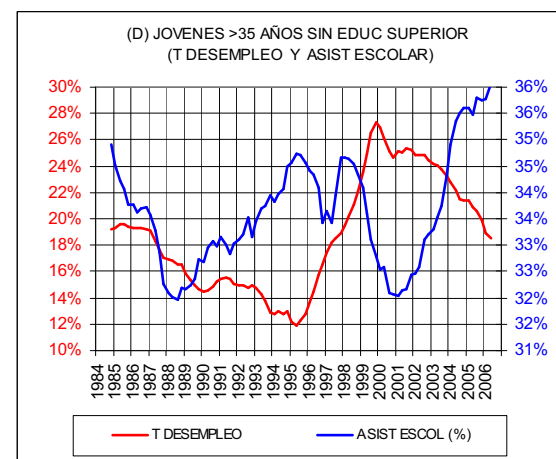
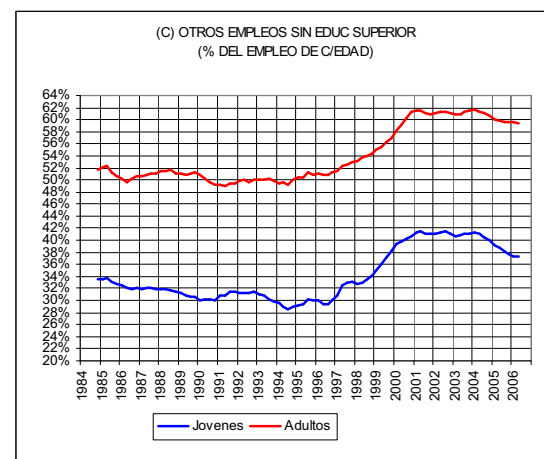
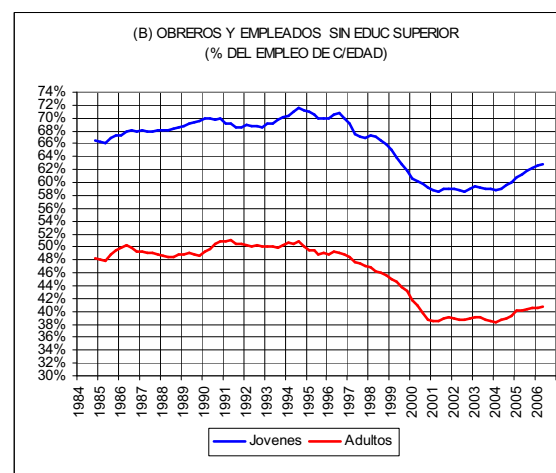
Aplanamiento del escalafón salarial



Las estrategias anteriores, llevadas a cabo por las empresas para contrarrestar el impacto potencial del alza en el salario mínimo sobre los costos laborales, terminaron por generar un aplanamiento del escalafón salarial por antigüedad, es decir, un corrimiento generalizado de los salarios, no sólo de los recién enganchados sino también de los más antiguos, hacia el salario mínimo, que se nota especialmente para los trabajadores no calificados.

**FUTURO DE LOS TRABAJADORES
SIN EDUCACIÓN SUPERIOR:
LOS EMPLEOS NO ASALARIADOS**

Futuro de trabajadores sin superior: E. no asalariados



La recomposición tendencial a favor del trabajo calificado y en contra del no calificado **viene cerrando las puertas del empleo asalariado a los trabajadores simples, sobre todo a los adultos, que, cada vez más, deben y deberán dedicarse a trabajos independientes.**

% asalariados entre los adultos sin educación superior:

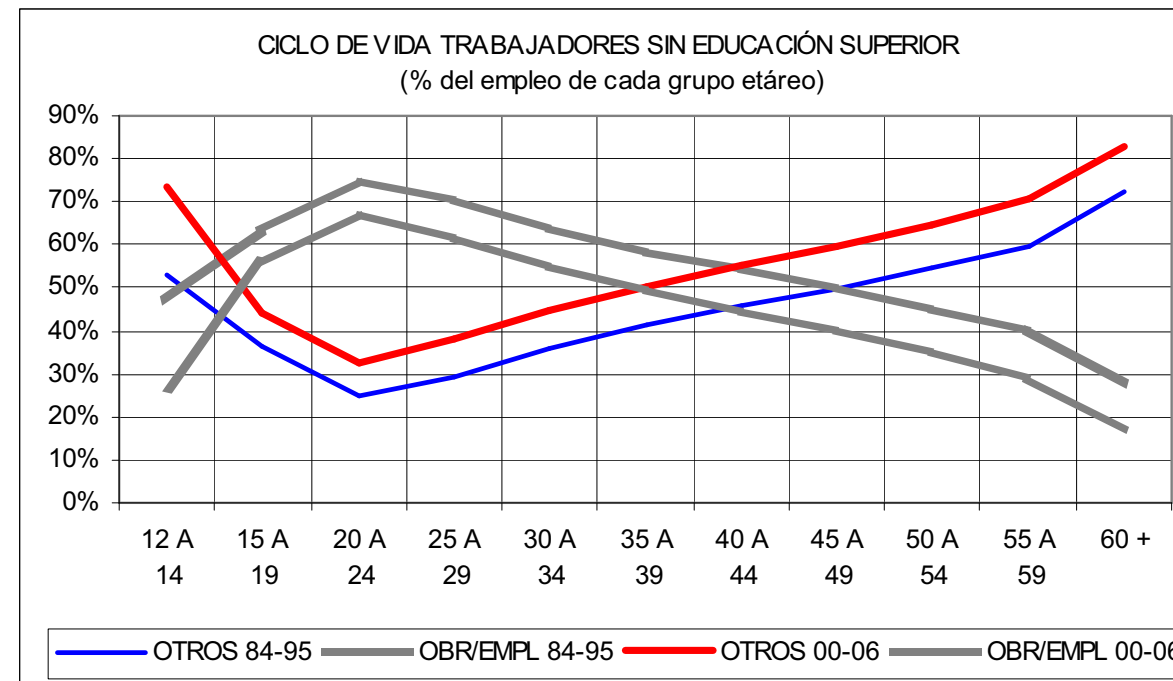
- 1996: 49%
- 2006: 41%.

% no asalariados entre los adultos sin educación superior:

- 1996: 51%
- 2006: 59%

Para junio del 2006, el % de los trabajos no asalariados para los adultos de 35 o más años era 22 puntos porcentuales más alto que para los jóvenes.

Ciclo de vida laboral. 7 Áreas metropolitanas ppales



En las ciudades colombianas, los trabajadores no calificados han estado sujetos a un ciclo de vida laboral que los lleva, con la edad, de los empleos asalariados a los no asalariados. En promedio, para los años 1984-1995, el 75.1% de los jóvenes de 20-24 años laboraban como obreros o empleados; la cifra caía hasta llegar al 27.5% para los viejos de 60 años o más y, en cambio, los empleos no asalariados (24.9% para los de 20-25 años) ganaban importancia con la edad hasta alcanzar el 72.5% (60 años y más). Este ciclo se ha acentuado en los años recientes. Para 2000-2006, la importancia de los empleos asalariados para los jóvenes de 20-24 años (67.2%) había caído casi 8 puntos porcentuales y la dependencia de los empleos no asalariados para los viejos (82.8%) había crecido 10 puntos. Ello significa que el empleo no asalariado, informal, constituye un empleo terminal para los trabajadores no calificados y que, hacia el futuro, lo será cada vez más.

Evasión al SM y ahorro de nómina (sector privado)

	(A) Nómina potencial (miles SMD) con parámetros 1998	(B) Nómina efectiva (miles SMD)	(C) Ahorro (miles SMD)	(D) Nómina en miles de SMD con igual evasión 1998	(E) ahorro por evasión (miles de SMD)	(F) Aporte evasión (%)
MICROEMPRESAS						
Jun-02	2029	1612	417	2009	20	4.7%
Jun-03	2099	1451	648	2077	22	3.4%
Jun-04	2060	1389	672	2040	20	3.0%
Jun-05	2231	1426	805	2216	15	1.9%
Jun-06	2387	1567	820	2355	31	3.8%
EMPRESAS MAS 10 TRABAJ						
Jun-02	5149	4708	441	5133	16	3.6%
Jun-03	5613	4387	1226	5600	14	1.1%
Jun-04	6033	5084	949	6017	16	1.7%
Jun-05	6182	5119	1062	6169	13	1.3%
Jun-06	6624	5480	1144	6600	24	2.1%
TOTAL EMPRESAS PRIVADAS						
Jun-02	7180	6320	860	7143	37	4.3%
Jun-03	7680	5838	1842	7645	35	1.9%
Jun-04	8000	6473	1527	7962	37	2.4%
Jun-05	8353	6545	1808	8321	33	1.8%
Jun-06	8945	7047	1899	8883	63	3.3%

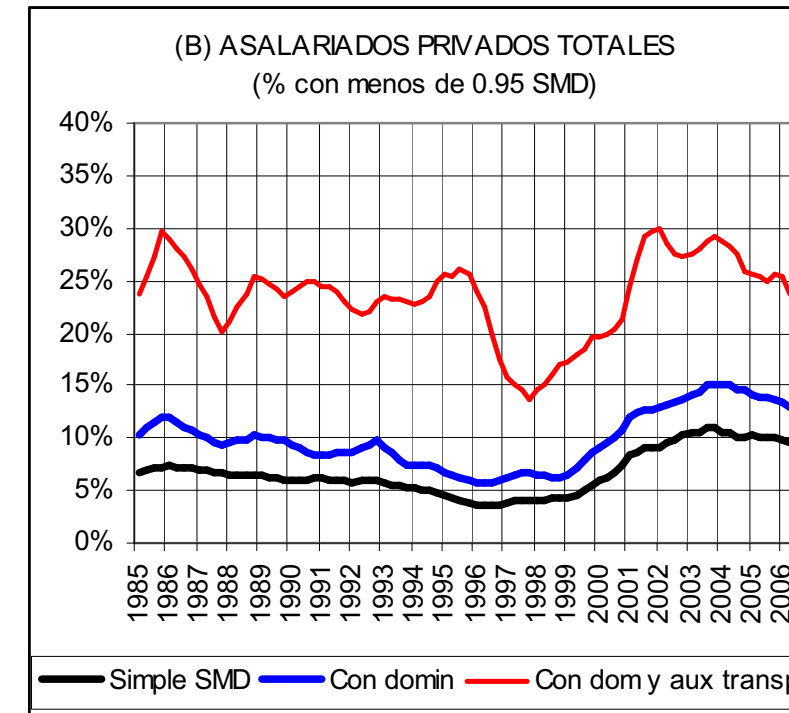
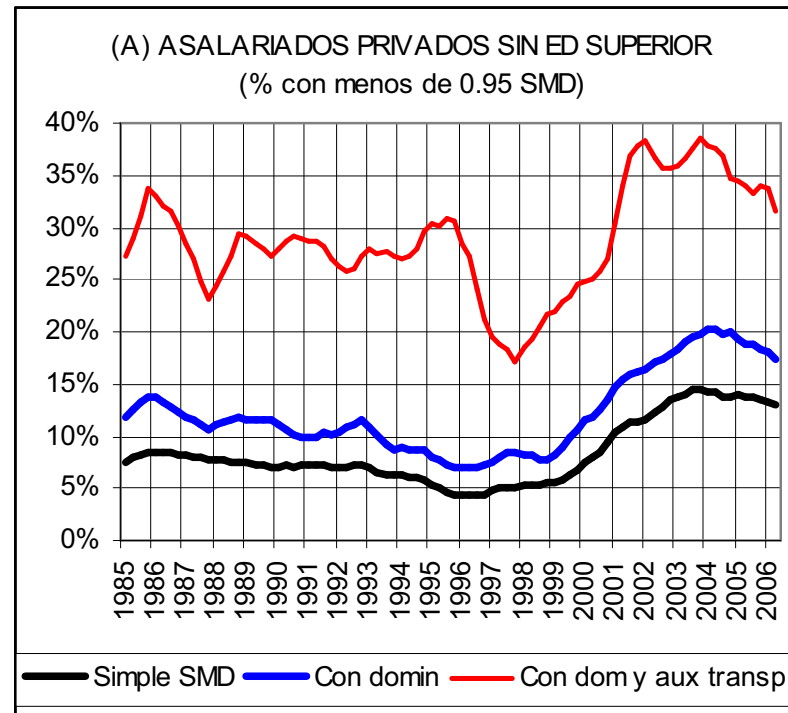
Evasión al SM y ahorro de nómina (sector privado)

El aporte de la evasión al ahorro salarial ha sido pues relativamente bajo: una media 2002-2006 del 3.4% en las microempresas de hasta 10 trabajadores; del 1.9% en las empresas de más de 10 trabajadores y del 2.8% en el total de las empresas privadas. La gran parte del ahorro salarial ha corrido por cuenta de otros factores: mayor uso de horas extras, recomposición del empleo, en contra de los trabajadores jóvenes sin educación superior y, en fin, aplanamiento resultante del escalafón salarial en términos de salarios mínimos.

Por ello, en vez de elevar adicionalmente el mínimo legal (que como vimos genera una mayor evasión), el país debería insistir en el control de la misma y en el cumplimiento de la normatividad sobre el salario mínimo. La evasión pesa poco en el ahorro de costos salariales (un mayor control no los elevaría demasiado) y, en cambio afecta mucho a los trabajadores asalariados más pobres (ver sección siguiente)

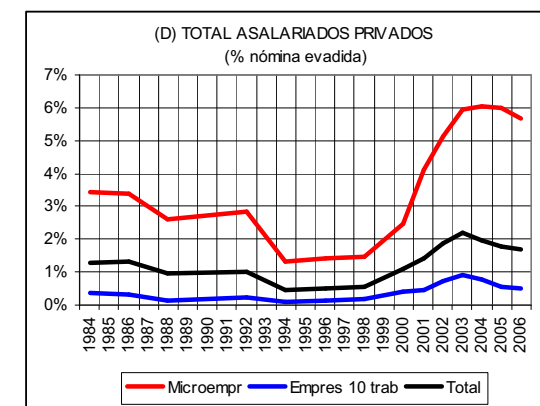
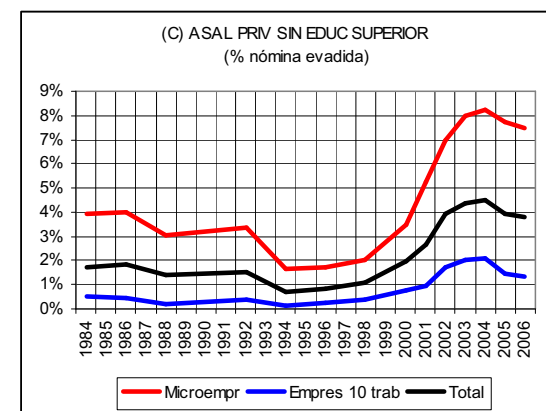
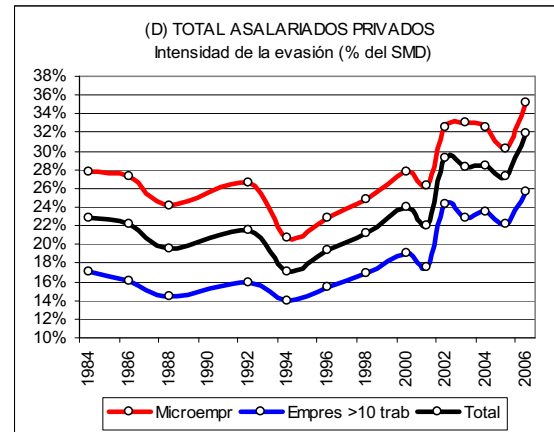
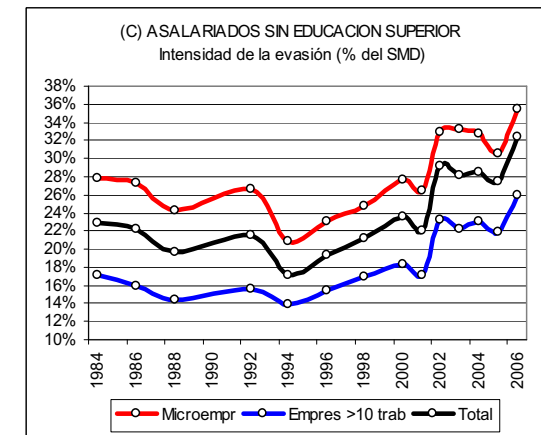
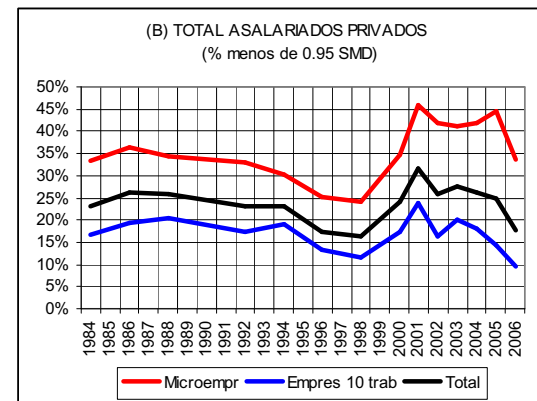
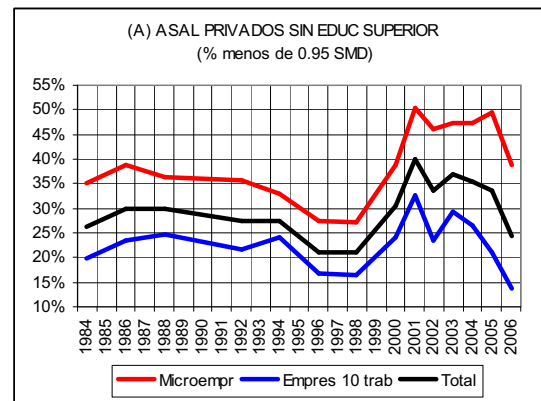
EVASIÓN AL SALARIO MÍNIMO LEGAL

Evasión al simple SMD, al dominical y al aux de transporte



- Para el conjunto de los obreros y empleados privados (sin o con estudios superiores), el grado de evasión del simple mínimo diario (por día trabajado de 8 horas) es relativamente modesta. Medido en el segundo trimestre del 2006, el promedio anual fue del 9.6%. La cifra resulta mayor (12.9%) para los trabajadores no calificados y muy baja (2.8% para quienes cuentan con estudios superiores).
- Incluyendo el pago del dominical remunerado el grado de evasión resulta mayor: 12.9%, para el total de obreros y empleados privados; 17.3% para asalariados simples; 3.9% para quienes cuentan con estudios superiores
- Pero si se incluye, además del dominical, también el auxilio del transporte se eleva todavía más: al 23.7 % (total obreros y empleados) y al 31.5% (sin educación superior) y al 7.8% (con educación superior).

Evasión al SMD (con domin y transp) por tamaños empresa



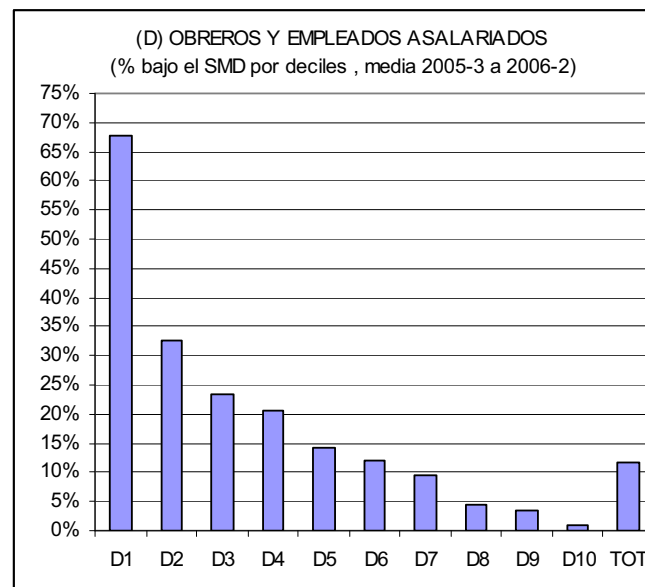
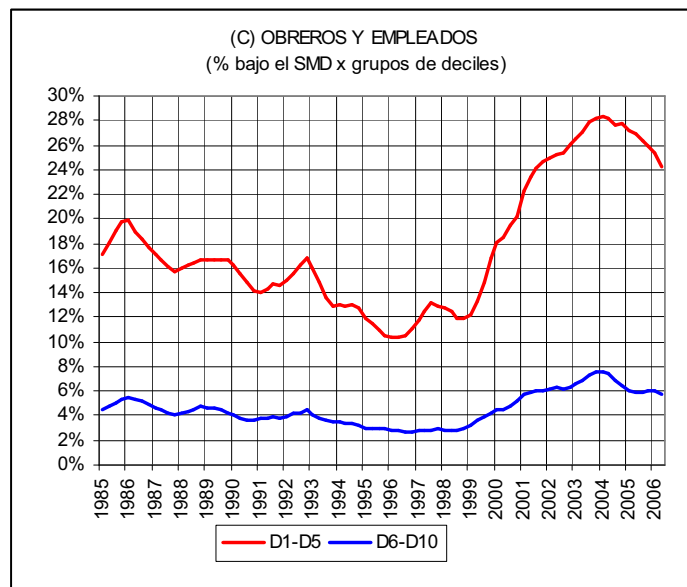
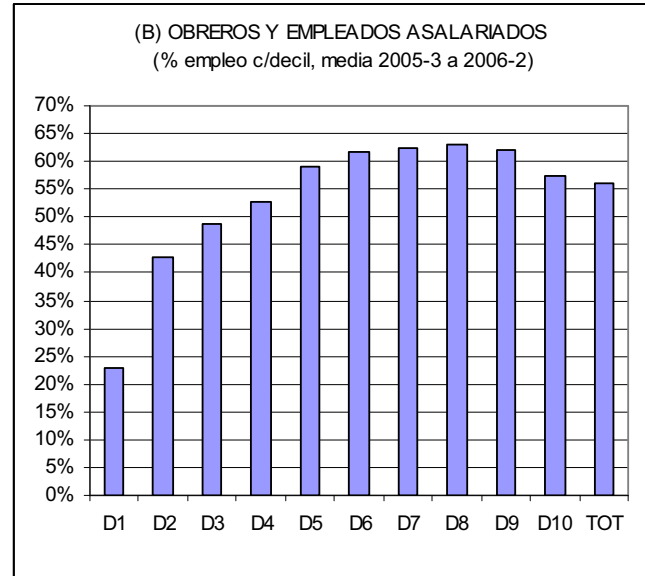
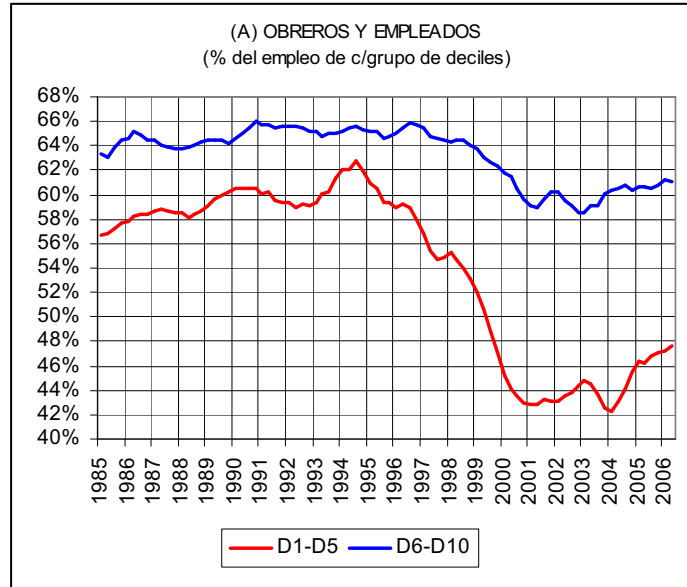
Evasión al salario mínimo: conclusiones

- La actual evasión del mínimo diario, el dominical y el auxilio de transporte resulta elevada, sobre todo en las microempresas si se calcula en términos de porcentaje de trabajadores (33.6% en las microempresas; 9.4% en las empresas de más de 10 ocupados)
- Para los asalariados afectados por esa evasión los salarios percibidos por día son muy bajos (apenas el 64.8% del SMD en las microempresas; el 74.3% en las empresas de más de 10 ocupados)
- Sin embargo en materia de costos laborales corrientes, la evasión sólo resulta importante para las microempresas de hasta 10 trabajadores (un ahorro en la nómina del 8.6% vs. 1.0% en las de más de 10 empleados). En estas últimas (y con mayor razón en las más modernas) carece de importancia.

Para reducir costos laborales y escapar a las alzas potenciales generadas por el aumento del mínimo legal, los jefes de personal de las empresas más grandes han recurrido sobre todo a los expedientes antes estudiados (mayor uso de horas extras, recomposición del empleo en contra de los trabajadores jóvenes sin educación superior).

RELACIÓN ENTRE EL SALARIO MÍNIMO Y LA POBREZA.

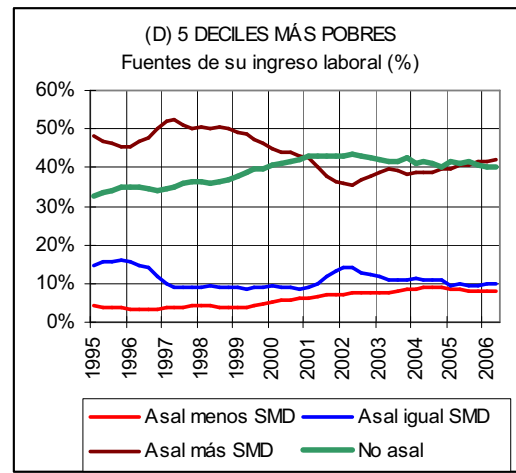
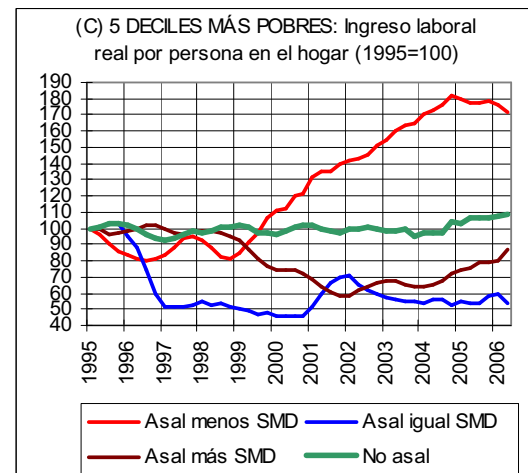
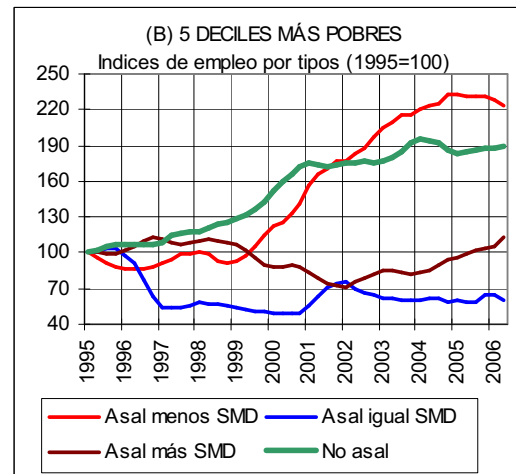
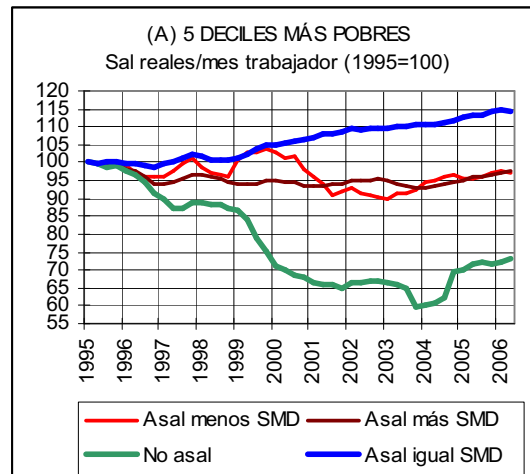
Los pobres dependen más del trabajo no asalariado; son los más afectados por la evasión al SML



Los hogares urbanos más pobres dependen esencialmente del trabajo no asalariado: cuentas propias, microempresarios, ayudantes familiares, servidores domésticos y otros no cobijados legal o prácticamente por el mínimo legal.

Paralelamente los obreros y empleados asalariados de los hogares más pobres son los más afectados por la evasión al mínimo legal

El SM no ha contribuido a reducir la pobreza de los sectores más vulnerables



El aporte de los obreros y empleados asalariados contratados por el mínimo a la masa de ingresos laborales de los cinco deciles más pobres, no sólo ha sido muy baja sino que ha caído. También cayó el aporte de los asalariados pagados por encima del mínimo.

En cambio el aporte de los no asalariados al ingreso laboral de los pobres se ha elevado (cayó el ingreso real por trabajador pero subió el empleo; el de los asalariados pagados por debajo del mínimo subió también

Mientras la estrategia de aceptar reducciones en los ingresos laborales (de no asalariados y de asalariados contratados por debajo del mínimo legal) fue relativamente pagadera para los hogares más pobres, las alzas reales en el mínimo legal redujeron considerablemente el empleo y tradujeron en ingresos menores por persona en el hogar

CONCLUSIONES Y DERIVACIONES DE POLÍTICA

Principales conclusiones

1. El SML cubre legalmente sólo a los asalariados, es decir, a quienes tengan contrato, escrito o no, de trabajo.

- Obreros y empleados asalariados privados y del Gobierno: 55.5% del empleo en el segundo trimestre del 2006 y en las 7 áreas metropolitanas principales)
- Aunque con dificultades prácticas, también a los servidores domésticos: 5.7% del empleo.
- No se aplica para los trabajadores independientes, cuentas propias y patronos (36.3%), ni para los ayudantes familiares remunerados o no (2.2%)

2. La vigencia práctica del salario mínimo mensual (SMM) es todavía más reducida y ha bajado desde 1999, año en que el mínimo comenzó a elevarse en términos reales.

- En 1998 el 17.6% de los trabajadores remunerados de las 7 ciudades principales, percibía ingresos mensuales menores que 0.95 SMM; para el año 2006 la cifra era ya del 29.9%.
- Los asalariados con ingresos situados alrededor del SMM, en principio los afectables directamente por la norma, representan apenas (datos para el primer semestre del 2006) el 10.5% (empresas privadas) y el 1.4% (gobierno). En el caso de los servidores domésticos la cifra es del 6.9%.
- Los remunerados con el mínimo mensual en esos tres grupos (404.000 trabajadores en las siete ciudades) representaban el 9.4% del empleo de los tres grupos y apenas el 5.9% del total de trabajadores remunerados (que eran 6.850.000)

Principales conclusiones

3. Aunque el salario mínimo, debería proteger a los trabajadores que devengan bajos ingresos, es decir, en especial, a quienes carecen de educación superior. No ocurre así; su vigencia práctica resulta más baja para los trabajadores peor remunerados.

•Entre los trabajadores remunerados con estudios superiores (30% del empleo en las siete ciudades principales), no por causa de la Ley sino debido a un hecho de mercado, el mínimo mensual tiene una vigencia mayor.

•Ocurre lo inverso entre quienes carecen de estudios superiores (70% del empleo): 37.9% bajo el SMM.

4. El alza en el salario mínimo a que ha procedido en Colombia desde 1999 (un incremento del acumulado del 16% entre 1998-2006), en vez de liderar un aumento en los salarios medios y, por esa vía influir sobre la pobreza, corrió en paralelo con una caída en el salario medio de la que sólo estamos saliendo desde 2004.

•Por ello mismo afectó poco el empleo asalariado privado total, que sufrió más por la crisis que por los salarios, y que ha experimentado recientemente un repunte vigoroso (sin embargo afectó considerablemente el empleo de los menos calificados y de los más pobres)

Principales conclusiones

5. En cambio las alzas en el mínimo han generado los siguientes resultados:

- Ha acentuado, como era de esperarse (el SML rige sobre todo la remuneración del trabajo simple) la reducción en el uso de trabajo no calificado, sobre todo juvenil
- Ha generado, para los trabajadores no calificados, un aumento en el uso de horas extras (10% de las horas semanales totales en 1999, 15% en 2006) y una mayor jornada laboral (2.5 horas más en promedio).
- Ha producido un aplanamiento en el escalafón salarial, es decir, un corrimiento generalizado de los salarios, no sólo de los recién enganchados sino también de los más antiguos, hacia el salario mínimo, que se nota especialmente para los trabajadores no calificados
- Se ha traducido en una mayor evasión, sobre todo en las microempresas

6. El grado de evasión del simple mínimo diario es baja (9.6% en 2006 para el conjunto de los asalariados privados), en cambio es mayor la del dominical (12.9%) y sobre todo la del auxilio de transporte (23.7%).

Principales conclusiones

7. La evasión agregada del mínimo diario (incluyendo en este la parte proporcional del dominical y el auxilio de transporte) resulta elevada si se calcula en términos de porcentaje de trabajadores, pero sólo resulta importante en materia de costos para las microempresas (8.6% de la nómina potencial en el 2006).

•En las empresas de más de 10 trabajadores (y con mayor razón en las más modernas) carece de importancia (1.0%). Para reducir costos laborales y escapar a las alzas potenciales generadas por el aumento del mínimo legal los jefes de personal de las empresas más grandes han recurrido a otros expedientes: mayor uso de horas extras, recomposición del empleo en contra de los trabajadores jóvenes sin educación superior.

8. El alza en el salario mínimo real no favoreció a los hogares pobres ni los salvó de su condición. El aporte de los obreros y empleados asalariados contratados por el mínimo a la masa de ingresos laborales de los cinco deciles más pobres, no sólo ha sido muy baja sino que ha caído. También cayó el aporte de los asalariados pagados por encima del mínimo. En cambio el aporte de los no asalariados al ingreso laboral de los pobres se ha elevado (cayó el ingreso real por trabajador pero subió el empleo), el de los asalariados pagados por debajo del mínimo subió también. Mientras la estrategia de aceptar reducciones en los ingresos laborales (de no asalariados y de asalariados contratados por debajo del mínimo legal) fue relativamente pagadera para los hogares más pobres, las alzas reales en el mínimo legal redujeron considerablemente el empleo y se tradujeron en ingresos menores por persona en el hogar.