

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

Un estudio exploratorio sobre la evasión al mínimo legal.

Hugo López y Francisco Lasso¹.
Banco República- Medellín

Resumen

Este artículo pretende examinar -con base en las series trimestrales, 1984-2006, de las encuestas de hogares del DANE para las siete principales áreas metropolitanas de Colombia- el grado de evasión al salario mínimo legal (SML) en Colombia; se ocupa también de las estrategias que han puesto en práctica las empresas privadas (mayor uso de horas extras, recomposición del empleo en contra de los trabajadores jóvenes sin educación superior, incremento en la evasión) para evitar que las alzas que se produjeron desde 1993/94 en los salarios indirectos y, desde 1999, en el mínimo real, se trasladaran al salario medio; se ocupa también de la relación entre el salario mínimo y la pobreza. Sugiere que, en vez de elevar adicionalmente el mínimo real es preferible incidir en su acatamiento legal mediante una mayor inspección y vigilancia, sobre todo para el dominical y el auxilio de transporte.

Abstract

We use quarterly household surveys data of Colombian seven largest cities, to estimate the degree of evasion of the legal minimum wage. We also assess the strategies that have put into practice private companies (more extra hours, hiring less young workers without higher education, increases in noncompliance rates) to avoid the rises that took place from 1993/94 in the indirect wages, and since 1999 in the real minimum wage, to be transferred to the average wage. The relationship between the minimum wage and poverty is also analyzed. It suggests that rather than increasing additionally the real minimum wage, it would be better to improve enforcement by means of better inspection and monitoring, mainly to Sundays' payment, and the aid of transport.

Palabras clave: Salario mínimo, evasión

Clasificación JEL: H32, J3, J5, J8

Este artículo pretende examinar -con base en las series trimestrales, 1984-2006, de las encuestas de hogares del DANE para las siete principales áreas metropolitanas- el grado de evasión al salario mínimo legal (SML) en Colombia; se ocupa también de las estrategias que han puesto en práctica las empresas privadas para evitar que las alzas que se produjeron desde 1993/94 en los salarios indirectos y desde 1999 en el mínimo real, se trasladaran al salario medio.

En primer lugar (sección A), se examina la vigencia legal y real del SML. Después (sección B), se estudia el comportamiento histórico de los salarios (mínimo y medio) y del empleo asalariado privado. La sección (C) se ocupa de la evasión al mínimo, y a dos obligaciones laborales conexas (el dominical y el auxilio de transporte); concluye con

¹ ~~Las opiniones emitidas en este~~ trabajo no comprometen al Banco de la República y son solo responsabilidad de sus autores.

una estimación de la importancia que, en el ahorro de costos laborales observado desde 1998, ha tenido la evasión. La sección (D) aborda el tema de la relación entre el salario mínimo y la pobreza. En fin, las principales conclusiones y derivaciones de política se sacan en la sección (E). En anexo se describe el procedimiento usado para construir, a partir de las encuestas de hogares, cifras seriales comparables de empleo, jornada laboral y salarios (esas encuestas han experimentado, a lo largo del tiempo, cambios metodológicos considerables); el anexo incluye también los principales cuadros seriales.

A. VIGENCIA LEGAL Y REAL DEL SALARIO MÍNIMO².

1. Vigencia legal.

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.).

Para los obreros y empleados asalariados de los sectores privado y público y también, en principio, para el servicio doméstico, 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 excepciones³– 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.

- El CST cubre, con el salario mínimo, sólo a los *asalariados del sector privado*; sin embargo, los servidores públicos, que “*no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales [legales o reglamentarios] que... se dicten*”, están también cubiertos, no sólo porque, a falta de disposición en esta materia se aplica la legislación privada sino también porque el salario mínimo legal tiene una vigencia universal en el país.
- *El SML se aplica también a los trabajadores domésticos*, tanto *internos*, que han venido perdiendo importancia, como *externos*, cuya importancia ha crecido⁴. Casi

² Esta sección se ha beneficiado de los valiosos comentarios de Albeiro Acevedo (subgerente de la Sucursal-Medellín del Banco de la República) y de Fernando Tobón (profesor de la Facultad de Economía de la Universidad de Antioquia).

³ Se exceptúan los asalariados que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo; los servidores domésticos (10 horas diarias; pago de horas extras cuando supere ese límite); quienes ejercen labores discontinuas o intermitentes y los trabajadores de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo; también los cobijados por el régimen de las 36 horas previsto en la Ley 50 de 1990.

⁴ Las encuestas de hogares no permiten apreciar completamente la importancia adquirida por el servicio doméstico externo, pues cuando trabajan para diversos patronos los servidores domésticos son calificados como cuentas propias. Solo clasifican como servidores domésticos a los internos (que duermen y comparten alimentos en el hogar al cual le trabajan) y a los externos que trabajan para un sólo patrón (trabajan de lunes a viernes y retornan a su respectiva familia en los fines de semana; o trabajan a un solo hogar pero regresan diariamente a su hogar). Aún con esta restricción, esas encuestas muestran que el porcentaje de servidores domésticos externos en las siete ciudades principales ha crecido de manera tendencial: 24.0% (1984); 37.1% (1990); 52.9% (2000); 60.6% (2006), lo que se explica en parte por fenómenos de oferta (el servicio doméstico externo permite al trabajador ganar independencia personal) y

todos los *internos*, que trabajan para un solo patrón, de tiempo completo y residen en la casa de éste, devengan actualmente, el mínimo mensual; los *externos*, que trabajan para varios patronos por días y viven en su propia residencia, ganan por regla general el mínimo diario, pero muchos no logran garantizar, mediante contratos con diversos patronos, el trabajo durante todos los días de la semana, y resultan devengando por mes menos del mínimo mensual⁵. En ambos casos la evaluación de la parte percibida en especie (alimentación y vivienda para los internos; sólo alimentación para los externos), si bien puede ser objeto de peritazgo en caso de querellas judiciales, suele ser realizada por el patrono. De acuerdo con el CST (artículo 129), si el salario total (en dinero y en especie) es apenas el mínimo los pagos en especie no pueden superar el 30%, si es mayor (aunque sea en un peso) la parte en especie puede llegar hasta el 50%; esta norma lleva a los patronos a sobrevaluar el salario en especie de tal manera que el total supere el mínimo.

En cambio, el salario mínimo no cubre:

- *A 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 comisión⁶.
- No se aplica tampoco a *los ayudantes familiares* que la jurisprudencia de la Corte excluye expresamente de la norma. Los no remunerados (una categoría que ha distinguido siempre el DANE) devengan ingresos cero; los *remunerados* (incluidos por el DANE recientemente en una categoría nueva, la de los “otros trabajadores”) en un porcentaje elevadísimo devengan ingresos mensuales inferiores al mínimo legal.

por razones de demanda (el alto costo que representa para las familias usuarias el servicio doméstico interno)..

⁵ De acuerdo con las encuestas de hogares, en las siete ciudades principales apenas el 11.4% de los domésticos internos devengaban en 2006 menos del mínimo mensual. En contraste, la cifra era del 57.5% para los clasificados como domésticos externos. El mínimo debe incluir la parte proporcional del dominical; el patrono debe también pagar, en proporción al tiempo trabajado, el auxilio de transporte (el día de salida para los internos; los días de trabajo para los externos). En ambos casos, además de las vacaciones y las prestaciones sociales (prima de servicios, vestido y calzado, cesantías) la Ley obliga actualmente al patrón a reconocer los aportes patronales a la seguridad social (en salud y pensiones) sobre la base del mínimo; para los internos ello encarece el costo salarial total para el patrono; para los externos que trabajan para varios patronos, la dificultad para ponerlos de acuerdo directamente o por la vía de afiliadores, restringe enormemente su acceso a la seguridad social. En cambio, las reglamentaciones del Ministerio de Protección social, dejan optativos los parafiscales a cargo patronal.

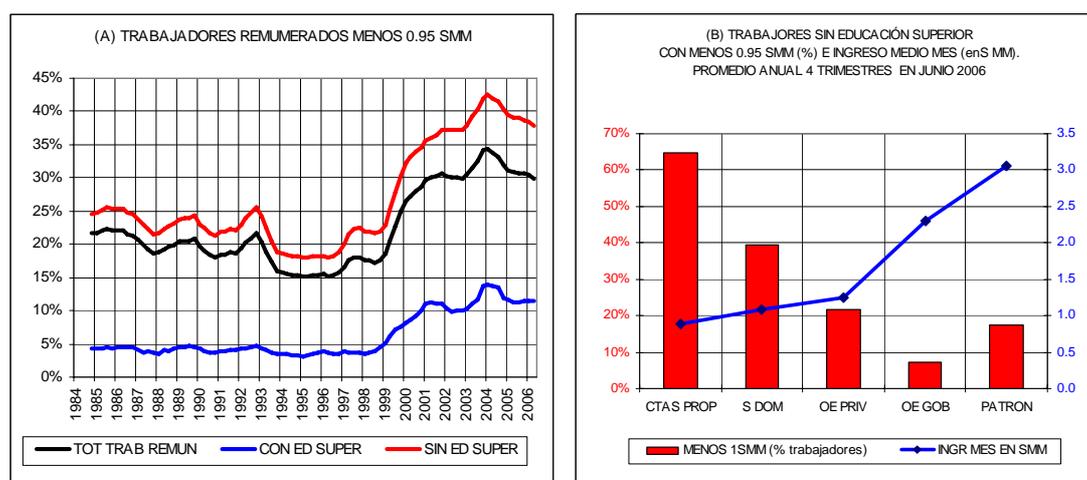
⁶ Sin embargo el A. 34 del CST prevé que, *cuando esos contratistas vinculan trabajadores asalariados para prestar servicios a terceros, son verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios*, y que el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores. *En cambio son simples intermediarios*, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un {empleador}. En este caso, deben declarar esa calidad y manifestar el nombre del {empleador}. Si no lo hiciera así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.

Ahora bien, resulta imposible examinar el acatamiento del salario mínimo sin tener en cuenta dos obligaciones legales estrechamente vinculadas con el mismo: el pago de los descansos dominicales y festivos y el del auxilio de transporte. Para quienes trabajen la jornada ordinaria semanal el mínimo mensual incluye el pago del dominical y los festivos y además –caso de los trabajadores urbanos pero no de los rurales- deben percibir el auxilio de transporte determinado también por la *Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales* o, a falta de consenso, por el Gobierno (ver sección E);. Sin embargo, desde la Ley 50 de 1990⁷, la legislación prevé que, en el caso de trabajadores que laboren menos de la jornada ordinaria (menos horas por día; menos días por semana), los pagos por concepto de esas dos obligaciones deben hacerse en proporción al tiempo trabajado.

2. Vigencia práctica del salario mínimo mensual.

La vigencia práctica del salario mínimo mensual (SMM) es reducida y ha bajado desde 1999 (gráfico 1A), 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%.

Gráfico 1. Porcentaje de ocupados remunerados que declaran ingresos mensuales corrientes inferiores a 0.95 SMM y comparación con el ingreso laboral medio (en SMM). Siete Áreas metropolitanas principales.



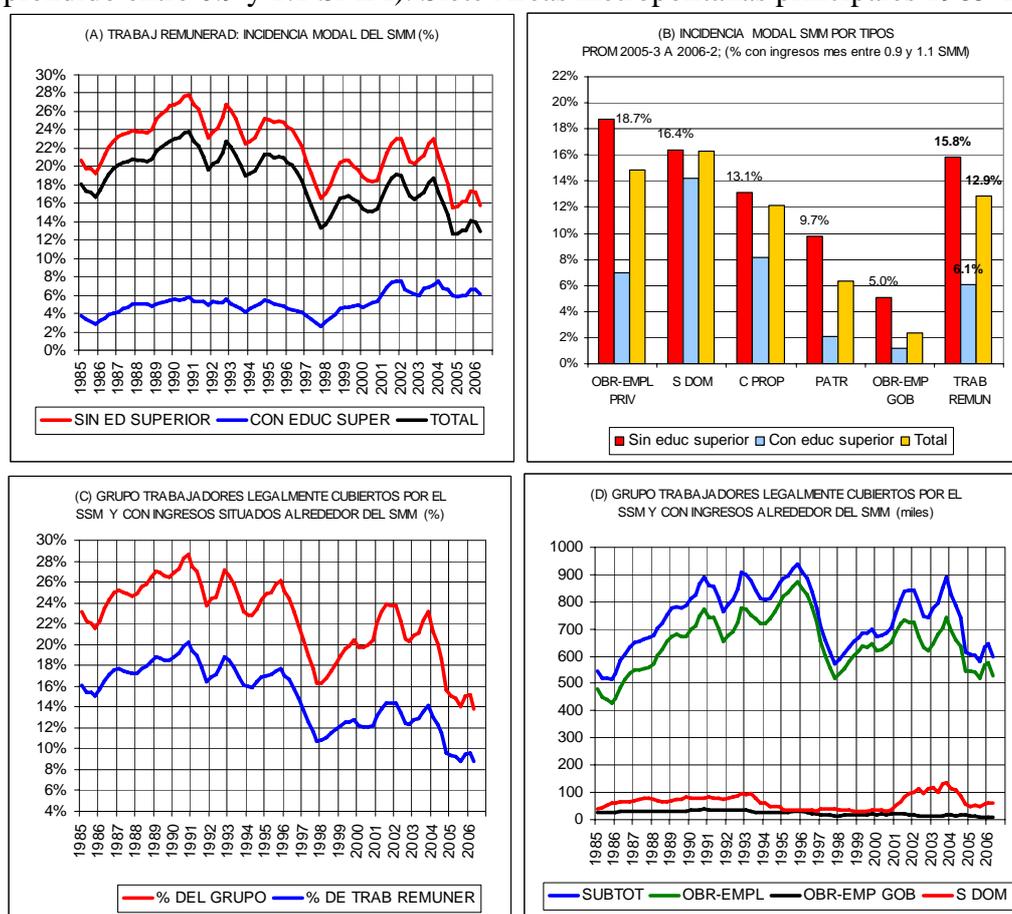
Fuente. DANE; Encuestas de hogares. (A) Porcentaje promedio de 4 trimestres medido en el trimestre respectivo. (B) Promedio de 4 trimestres medido en el segundo trimestre de 2006. Para fines de estos cálculos el salario mínimo mensual no incluye el auxilio de transporte, pero sí, naturalmente el dominical (se trata del mínimo diario por 30 días). Las siete áreas metropolitanas principales incluyen las de Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales y Pasto

Entre los trabajadores remunerados con estudios superiores, no por causa de la Ley sino debido a un hecho de mercado, el SMM tiene una vigencia mayor, apenas el 11.4% percibe hoy ingresos inferiores. Ocurre lo inverso entre quienes carecen de estudios superiores: 37.9% bajo el mismo (la cifra era del 22.0% en 1998).

⁷ El artículo 26, de la Ley 50/90 obliga a remunerar el descanso en dominical y festivo con el salario ordinario de un día; la Ley 789 de 2002 permite cambiar el domingo por el sábado, con los mismos efectos. El auxilio de transporte fue establecido por la Ley 15 de 1959 y su incorporación como salario para liquidar prestaciones sociales por el artículo 7 de Ley 1 de 1963; al respecto, la Ley 100 de 1993, excluyó este auxilio de la base para liquidar los aportes a la seguridad social y los parafiscales.

Definido por el Código Sustantivo del Trabajo como aquel a 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*”⁸, 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 peor remunerados (gráfico 1B). 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%)

Gráfico 2. Incidencia modal salario mínimo mensual (% de ocupados con un salario comprendido entre 0.9 y 1.1 SMM). Siete Áreas metropolitanas principales 1985-1996.



Fuente. DANE; encuestas de hogares para siete ciudades. Para fines de estos cálculos el salario mínimo mensual no incluye el auxilio de transporte, pero sí, naturalmente el dominical (se trata del mínimo diario por 30 días). Las cifras son promedios móviles de 4 trimestres.

3. Incidencia modal del salario mínimo mensual: población potencialmente afectable por un alza en el SMM

La incidencia modal del SMM puede definirse como el porcentaje de trabajadores que devengan alrededor del mismo (para ser amplios, entre 0.90 y 1.10 SMM). Mide la

⁸ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 145.

proporción de los que, en principio, podrían ser afectados por un alza en esta variable. Esa incidencia ha sido oscilante pero ha venido cayendo con el tiempo (gráfico 2A). Hacia 1990, era del 23.8% para el conjunto de los trabajadores remunerados de las siete ciudades principales; para 2006 se había reducido al 12.9%. Entre los *trabajadores simples* (sin estudios superiores), ha sido siempre más alta que la media, pero también ha bajado (del 27.8% al 15.8%); en cambio, entre quienes cuentan con algún grado educación superior ha sido mucho más reducida (un promedio del 5.3% en el largo plazo).

Para el caso de los trabajadores simples, ese indicador es más elevado entre los obreros y empleados privados (18.7% en promedio para los cuatro trimestres 2005-3 a 2006-2). Exhibe un nivel medio para el servicio doméstico (16.4%) y para los trabajadores por cuenta propia (13.1%). En cambio es bajo para los patronos (9.7%) y para los obreros y empleados del sector público (5.0%). Ver gráfico 2B.

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!*

4. Liderazgo del salario mínimo mensual: sólo sobre los salarios de los trabajadores no calificados del sector público.

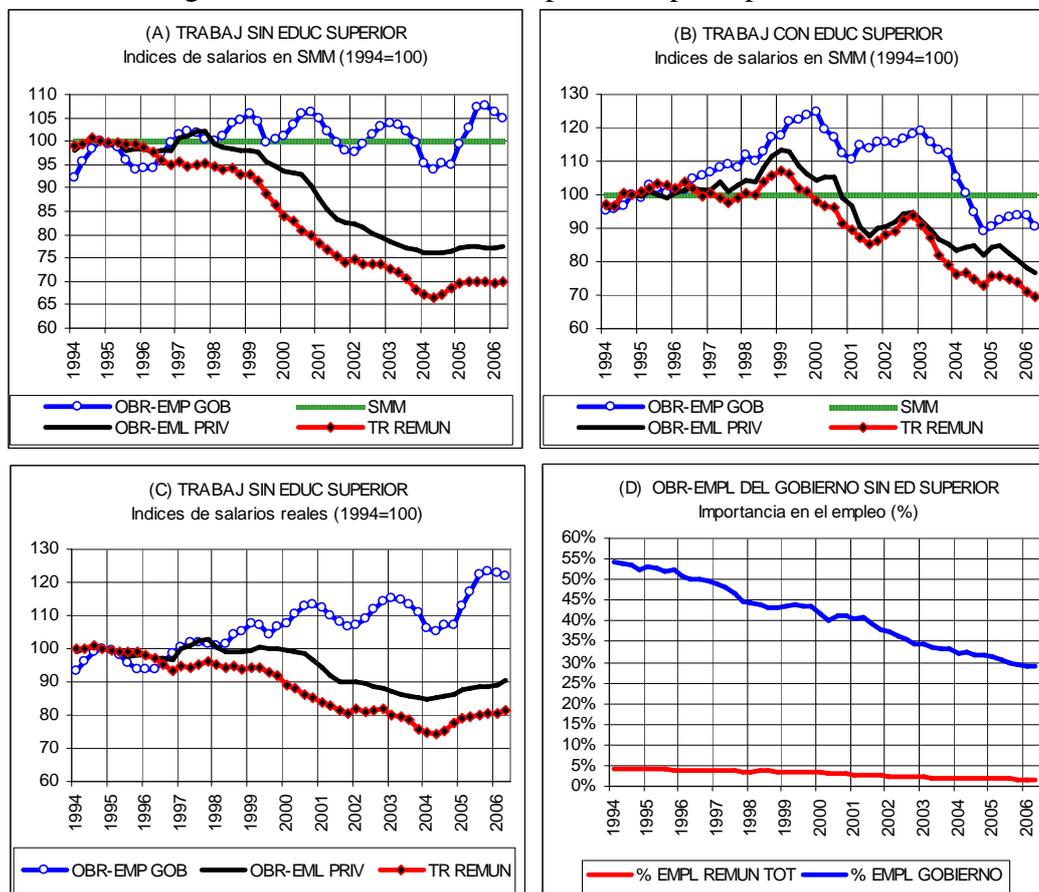
Diversos estudios Colombianos (Sarmiento y González, 1998; Arango, Posada y Uribe, 2005,2006), reconocen la existencia de una considerable prima salarial en el sector público frente al sector privado. Arango y Posada (2006), basados en los decretos de salarios 1978-2005 emitidos, por el Gobierno Nacional para los empleados de las entidades del sector público Colombiano, encuentran que, para una muestra amplia de entidades, el principal mecanismo para elevar las verdaderas remuneraciones (las ponderadas por las plantas, por niveles jerárquicos y grados) ha sido el de las promociones y sustitución de vacantes (que implican traslados de menores a mayores grados dentro del escalafón); en cambio, según ellos, el salario mínimo no parece sostener una relación de largo plazo con ninguno de los grupos analizados de funcionarios públicos.

Sin embargo, los datos de las encuestas de hogares (que solo recogen el salario corriente) sugieren que, al menos desde 1994, el salario mínimo mensual parece tener un poder elevado para liderar las alzas de los salarios de los trabajadores del gobierno sin educación superior y, en cambio, contra lo que piensa Lora (2001) no parece influir sobre las remuneraciones informales ni tampoco sobre las del resto de los trabajadores (asalariados o no).

Trabajadores sin estudios superiores. En el período 1994-2006, (gráfico 3A), su ingreso medio expresado en salarios mínimos, fue bastante estable para los obreros y empleados del gobierno (sus salarios evolucionaron a la par del mínimo mensual), y en cambio

caió marcadamente desde 1999, para los obreros y empleados privados y para el conjunto de los trabajadores, asalariados, o no.

Gráfico 3. Obreros y empleados del Gobierno vs. Otros trabajadores: índices de ingresos laborales en salarios mínimos mensuales (1994=100) e importancia del empleo no calificado del gobierno. Siete Áreas metropolitanas principales.



Fuente. DANE; encuestas de hogares para siete ciudades. Para fines de estos cálculos el salario mínimo mensual no incluye el auxilio de transporte, pero sí, naturalmente el dominical (se trata del mínimo diario por 30 días). Las cifras son promedios móviles de 4 trimestres.

- En el sector público los salarios medios anuales de los obreros y empleados simples oscilaron alrededor de una media de 2.2 SMM (máximo, 2.4; mínimo, 2.0).
- En las empresas privadas, en cambio, bajaron de 1.6 SMM (1994) a 1.2 (2006).
- Y, en promedio, el conjunto de los trabajadores remunerados sin educación superior vieron sus ingresos laborales mensuales caer, en ese mismo período, de 1.7 a 1.2 SMM

En cambio, los ingresos laborales (en salarios mínimos mensuales) de los trabajadores calificados, con estudios superiores (gráfico 3B), fueron mucho más flexible para todos los tipos de trabajadores.

- Subieron entre 1995 y 1999: de 4.2 a 5.5 (obrero y empleados públicos); de 4.0 a 4.5 (obrero y empleados privados) y de 4.7 a 4.9 (total remunerados).
- Bajaron entre 1999 y 2006: de 5.5 a 4.6 (obrero y empleados públicos); de 4.4 a 3.5 (obrero y empleados privados) y de 4.9 a 3.7 (total remunerados).

Debido a lo anterior, el poder de compra de los salarios de los obreros y empleados no calificados del Gobierno pasó de un índice de 100 (1994) a uno de 122 (2006). En contraste los ingresos laborales reales se redujeron para los demás trabajadores sin estudios superiores de 100 a 90 (obrero y empleados privados); a 82 (total trabajadores remunerados). Los trabajadores sin estudios superiores que trabajan para el Estado (gráfico 3D) son cada vez menos importantes en el sector público, 54% en 1994; 29% en 2006, pues el empleo público es cada vez más calificado. Y representan apenas el 1.5% del empleo remunerado total de las siete ciudades principales.

¿Es la relación sugerida, por las cifras de las encuestas de hogares, entre el alza en el salario mínimo y el alza en los salarios de los obreros y empleados no calificados del Gobierno una relación espúrea, que un estudio basado en fuentes directas sobre los salarios oficiales haría desaparecer? ¿Cuál sería la dirección de la relación causal: salarios oficiales-salario mínimo, salario mínimo-salarios oficiales? En el primer caso podría ser que el Gobierno, quien implícitamente, en el proyecto de presupuesto que presenta al Congreso desde mediados de cada año, prevé el alza porcentual en la nómina oficial, genere una señal para el alza que está dispuesto a aceptar para el salario mínimo. En el segundo los sindicatos oficiales, que representan el grueso de la masa laboral sindicalizada en el país⁹ y que tienen representación decisiva en la *Comisión (tripartita: trabajadores, empresarios, gobierno) Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales* encargada de determinar en el mes de diciembre el valor del salario mínimo, podrían ser quienes lideren las alzas en esta variable para poder aumentar, por esa vía el poder de compra de sus salarios; el decreto de alzas salariales oficiales se expide después, a comienzos del año siguiente, lo mismo que el decreto específico que determina los salarios de los funcionarios públicos por niveles jerárquicos y grados). Se requieren para dilucidar estos interrogantes *estudios especiales sobre la economía política de los salarios oficiales*, y los mecanismos de su determinación.

B. SALARIOS Y EMPLEO ASALARIADO EN EL SECTOR PRIVADO.

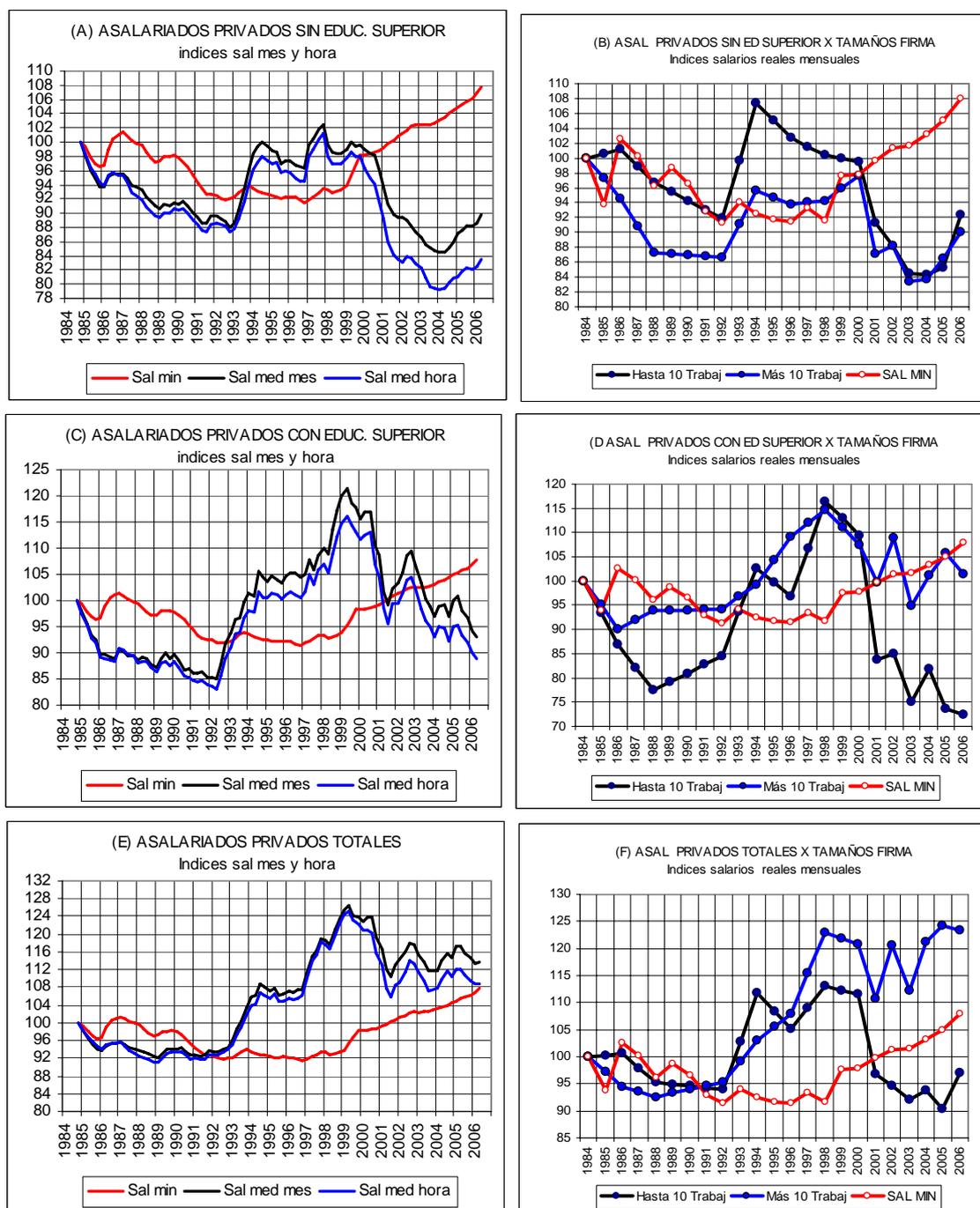
1. El salario mínimo va por un lado; el medio por otro.

Entre 1984 y 1992 (gráfico 4), el índice del salario mínimo real (su promedio móvil de 4 trimestres) 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 que pareció existir en el período 1984-1992, se perdió del todo desde entonces. Entre 1992 y 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.

⁹ En el año 2005, los trabajadores sindicalizados en Colombia totalizaban 831.000, el 4.6% de los ocupados (en 1984 9.3%). De ellos, el 54.2% pertenecían al sector público; en 1984, esta última cifra había sido del 37% (Escuela Nacional Sindical, 2006)

Gráfico 4. Asalariados privados en las siete Áreas metropolitanas principales: Índices de salarios reales corrientes, mensuales y por hora (1984=100).



Fuente: DANE, encuestas de hogares para las siete áreas metropolitanas principales (transversales hasta 1999); continuas, desde 2000. Las cifras se refieren a los salarios reales corrientes declarados por los obreros y empleados privados en las siete Áreas Metropolitanas principales; los trabajadores “sin educación superior” son quienes tienen hasta secundaria completa; “con educación superior” incluye trabajadores con educación superior completa e incompleta. Los salarios nominales se deflactaron con el IPC nacional de fines de cada trimestre. Gráficos A, C, E: promedios móviles de cuatro trimestres para 1984-1 a 2006-2. Gráficos B, D, F: cifras para los segundos trimestres de 1984, 1986, 1988, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000-2006 (con módulo informal); los datos sin información del período 1984-2000 han sido interpolados. Base de los índices: gráficos A, C, E (promedio 1984 =100); gráficos B, D, F:(segundo trimestre de 1984=100).

a. *Evolución de los salarios del personal no calificado en las empresas privadas.*

- El índice del *salario real mensual medio del personal “no calificado”*, sin estudios superiores (gráfico 4A), en principio, el más influenciado por el mínimo legal, había pasado, entre 1984 y 1992, de 100.0 a 88.0, lo que representa una caída mayor que la del mínimo real. Después, entre 1992 y 1998, cuando el mínimo real se mantuvo casi estable, volvió a subir a 98.3. Para el 2004, a pesar del aumento considerable del mínimo real, cayó a 85.9, es decir, 12.6% frente a 1998 (el medio real por hora cayó todavía más, 16.7%, pues la jornada semanal por trabajador se había elevado considerablemente). Sólo comenzó a recuperarse desde entonces: para el segundo trimestre del 2006 ese índice era otra vez de 89.8.
- En las microempresas de hasta 10 trabajadores (gráfico 4B), el índice del salario medio mensual de los trabajadores simples había caído también entre 1984 (100.0) y 1992 (91.8); se elevó hasta 1994 y luego comenzó a reducirse, primero suavemente hasta el 2000 (cuando seguía siendo de 99.4) y luego aceleradamente hasta 2004 (84.3); solo desde entonces ha comenzado a recuperarse, a pesar de lo cual el salario real mensual en junio del 2006 seguía estando 14.0% por debajo del pico 1984 y 7.2% menor al del año 2000.
- En las empresas de más de 10 trabajadores (gráfico 4B), la caída 1984-1992 fue más pronunciada (de 100.0 a 86.6) y el alza 1992- 2000 más elevada (12.8% vs. 8.3% en las microempresas); desde entonces la evolución ha sido similar: 2000-2004 (-14.4% vs. -15.2%); 2004-2006 (7.7% vs.8.2%). Con todo, el salario real mensual en junio del 2006 seguía siendo 7.7% más bajo que el de junio del 2000.

b. *Evolución de los salarios de los trabajadores con estudios superiores en las empresas privadas*

- *Por su lado, los salarios reales mensuales medios del personal “calificado”*, con algún grado de educación superior (gráfico 4C) habían pasado de 100.0 a 91.6 entre 1984 y 1992; para 1999 se habían elevado a 117.8 (un 28.1%); desde entonces han caído considerablemente (índice de 93.1 en el segundo trimestre de 2006).
- En las microempresas de hasta 10 trabajadores (gráfico 4D), el índice base 1984 del salario real mensual de los trabajadores con educación superior había alcanzado un pico en 1998 (116.5) y sigue siendo elevado en el 2000 (109.4); desde entonces se ha reducido considerablemente (72.4 en junio del 2006).
- En las empresas de más de 10 trabajadores (gráfico 4D), el alza iniciada en 1993 se prosiguió hasta el 2000 (índice 107.5) y la caída posterior ha sido mucho más moderada (101.4 en el 2006)

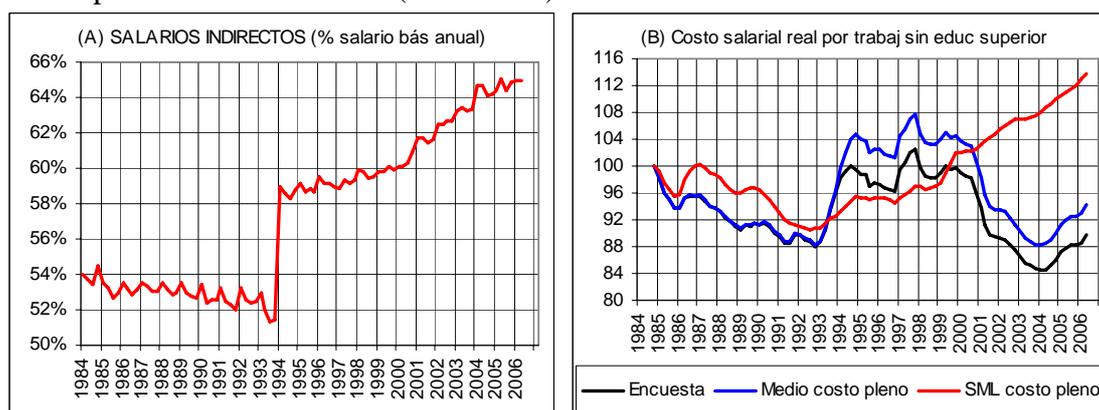
c. *¿Que ha pasado con el salario medio en el sector privado?*

- En promedio, el salario privado, calificado o no (gráfico 4E), pasó de 100.0 a 94.5 entre 1984 y 1992; creció considerablemente durante los noventa (índice de 123.7 en 1999) y volvió a reducirse con la crisis (113.1 en el 2001); con oscilaciones ha mantenido este último nivel desde entonces (113.8 en el segundo trimestre del 2006). Como lo veremos más adelante, a pesar de la caída en los salarios reales del personal calificado y no calificado, este resultado, se ha logrado en gran parte gracias a una recomposición del empleo (al alza porcentual en los trabajadores con educación superior que ganan relativamente más que quienes carece de ella).

- En las empresas de más de 10 trabajadores (gráfico 4F) el valor del salario real medio en junio de 2006, era casi igual al de junio de 1998; en contraste, en las microempresas seguía estando 14.2% por debajo.

Por lo anterior –porque el incremento que se produjo en el mínimo real desde 1999, no se tradujo en alzas efectivas en el *salario medio*- no parece haber afectado, como era de esperar, el *volumen total del empleo asalariado*, que sufrió por la crisis, no por el alza salarial y que, recientemente se ha recuperado de manera vigorosa. La reducción considerable que ha experimentado en esta década el precio real de uso del capital¹⁰, mucho mayor que la de los salarios privados, ha afectado enormemente el empleo asalariado simple, sin educación superior que es un factor sustituto del capital. Por unidad de PIB urbano real, el promedio trianual de trabajo asalariado privado simple se ha reducido en cerca de 9%. No ha pasado lo mismo con el empleo asalariado privado calificado, al parecer un factor complementario del capital, que, por unidad de PIB, ha crecido 32%; por su parte el insumo unitario global de trabajo asalariado ha permanecido constante.

Gráfico 5. Salario mensual corriente real (encuestas) y salario a costo pleno (incluyendo salarios indirectos) para un trabajador sin educación superior de tiempo completo. Índices promedios 4 trimestres (1984= 100)



Fuentes y metodología. Los cálculos se refieren un trabajador no calificado (en promedio inferior a 2 SMM) que labora todo el año (295 días de los 365), que no labora horas extras ni requiere reemplazos en domingos, festivos y vacaciones y que trabaja en jornada exclusivamente diurna; por tanto no hay lugar a recargos. Se asumió que el salario reportado en las encuestas incluye, además del pago por los días trabajados, el pago de los dominicales y festivos (al año son 52 domingos y 18 festivos) y el auxilio de transporte, así como los aportes del trabajador a la seguridad social. 1) SALARIO BASICO: el salario ordinario (el de las encuestas menos el auxilio de transporte), más el costo de las vacaciones remuneradas (4.11%=15 días/365). 2) PRESTACIONES SOCIALES LEGALES: a) **Prima de servicios:** 1/12 del salario básico. b) **Auxilio de transporte:** el mensual fijado por el Gobierno. c) **Cesantías:** Ordinarias (1/12) del salario básico + el auxilio de transporte; *intereses a las cesantías* el 12% de las ordinarias. No se incluyó para los años previos a la Ley 50 la retroactividad de las cesantías. d) **Vestido y calzado:** Tres juegos anuales que hoy cuestan \$100.000 (se redujeron a mes dividiendo por 12). Ese valor se deflactó hacia atrás usando el IPC nacional. 3) SEGURIDAD SOCIAL Los porcentajes legales se liquidaban antes de la Ley 100 sobre el salario básico más auxilio de transporte; desde entonces solo sobre el salario básico. a) **Salud:** con la Ley 100 de 1993 pasó del 7.0% al 12%. (2/3 a cargo patronal), porcentaje que rigió hasta el 2006. b) **Pensiones.** Con la Ley 100 de 1993 pasó del 6.5% al 13.5% (3/4 a cargo patronal; ese porcentaje fue elevado al 14.5% (2004); 15.0% (2005); 15.5% (2006)). C) ATEP: Asumimos una media del 2%. 4) PARAFISCALES: Los porcentajes no han variado: Cajas de compensación (4.0%): Sena (2.0%); ICBF (3.0%). Pero antes se liquidaban sobre el básico anual + el auxilio de transporte; con la Ley 100 apenas sobre el básico.

¹⁰ Según estimaciones de EAFIT (2007), el promedio trianual del costo real de uso del capital se había elevado cerca del 25% entre 1992 y 1996 y hasta 1999 permaneció estable; pero entre 1999-2006, debido a la caída en las tasas de interés, a la revaluación y a los incentivos fiscales, se redujo en cerca del 56%. Naturalmente ello abarató el precio relativo del capital frente salario privado no calificado: esa relación se había elevado entre 1994-96, conservando el nuevo nivel 1999; para el año 2006 había caído casi 50%

2. La consideración de los salarios indirectos no cambia las tendencias del salario medio del sector privado.

Las encuestas de hogares del DANE preguntan, para el caso de los obreros y empleados, por el “salario corriente” en dinero y en especie. En principio, de acuerdo con los manuales de recolección al encuestador (ver anexo), el salario corriente incluye el auxilio de transporte y el pago del dominical y los festivos, lo mismo que los aportes del trabajador a la seguridad social y no incluye los salarios indirectos a cargo del empleador (vacaciones, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social y cargas parafiscales).

Para el caso de los trabajadores simples, no calificados cuyo salario ha sido siempre inferior a 2 SMM, es posible, sin embargo, hacerse una idea de la verdadera evolución de los costos salariales para los empresarios, de la siguiente manera: a) como el salario declarado en las encuestas debe incluir ya el pago del dominical y festivos así como el auxilio de transporte, es preciso recalcular el salario ordinario (el declarado menos el auxilio de transporte), para estimar el verdadero básico anual (ordinario más vacaciones); b) a este último, las empresas agregan las prestaciones (prima legal, auxilio de transporte, cesantías e intereses a las cesantías, vestuario y calzado), así como los aporte a la seguridad social y los parafiscales, a cargo patronal. Ver gráfico 5.

Sin tener en cuenta los costos atribuibles a la retroactividad de las cesantías -de difícil cálculo porque dependían de la antigüedad de los trabajadores y de las tasas de inflación salarial, de interés nominal y de retiros parciales- el impacto de la Ley 100 de 1993, fue un alza en el porcentaje representado por los “salarios indirectos” (vacaciones, prestaciones sociales legales, contribuciones patronales a la seguridad social y parafiscales) sobre el salario básico (salario ordinario con dominical y festivos más vacaciones). Tuvo un valor medio del 52.9% entre 1984 y 1993; se elevó bruscamente en 1994, alcanzando un promedio de 59.1% entre ese año y 1998¹¹ y ha seguido subiendo: 65.0% en el 2006, no solo por el alza en el auxilio del transporte que, además de hacer parte de las prestaciones sociales legales, eleva la base sobre la que se calculan las cesantías, sino también porque los aportes pensionales a cargo de los patronos han aumentando 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.

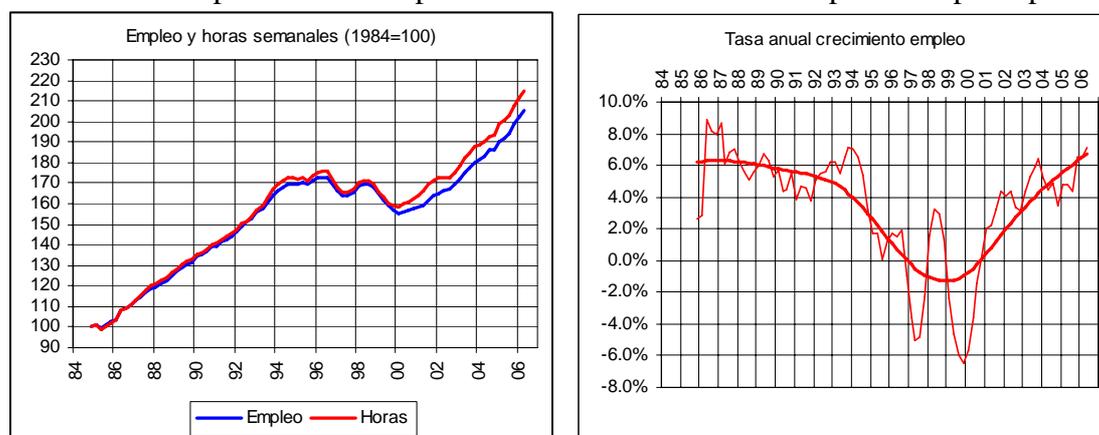
3. El empleo asalariado privado: trabajadores y horas semanales trabajadas.

Medido en personas, el empleo asalariado (obreros y empleados) privado en las siete principales Áreas metropolitanas (gráfico 6) había crecido a una tasa anual media del 5.6% entre 1985 y 1990 y a una del 5.1% entre 1990-1994; entre 1994-2000 decreció (-1.4% anual) antes de comenzar a recuperarse, primero modestamente entre 2000-2002

¹¹ Esa alza de 6.8 puntos pudo haber sido compensada en gran parte por la eliminación de la retroactividad de las cesantías: 4.2 puntos según Lora y Henao [1995, tabla 2]; 6.0 puntos según López y Martínez [1991]. Ver también. López Hugo (2001), Mercado laboral colombiano: funcionamiento y barreras institucionales, Informe de consultoría elaborado para el Banco Mundial, mayo.

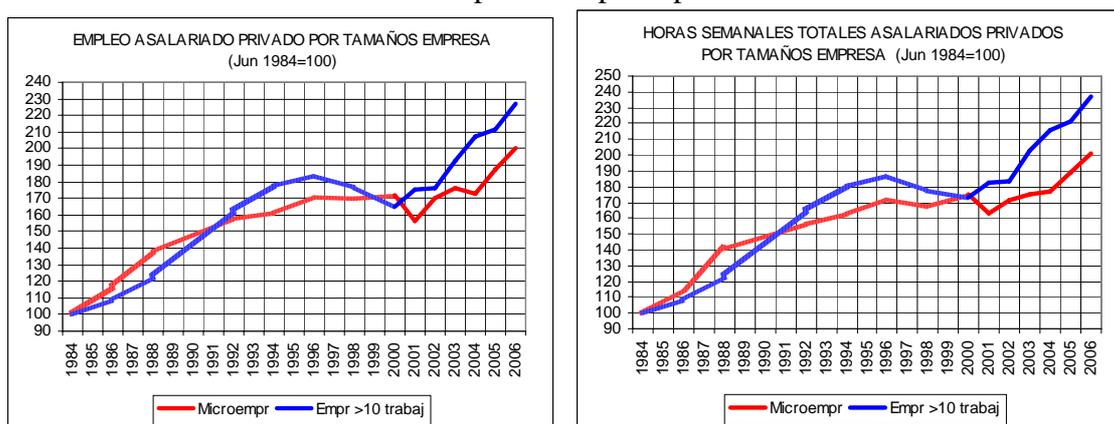
(3.7%) y, luego, rápidamente (5.4% anual en promedio entre los segundos semestres de 2002-2006; 7.2% entre los primeros semestres 2005-2006).

Gráfico 6. Empleo asalariado privado en las siete Áreas metropolitanas principales



Fuente: DANE, encuestas de hogares para las siete áreas metropolitanas principales. Empleo y horas semanales: promedios cuatro trimestres (1984=100). Tasa anual: La línea delgada es la variación anual del promedio de cuatro trimestres; la gruesa la tendencia que resulta de suavizar la serie anterior mediante el filtro de Hodrick Prescott.

Gráfico 7. Empleo asalariado privado por tamaño de empresa. Siete Áreas metropolitanas principales



Fuente: DANE, encuestas de hogares con módulo informal (datos a junios) para las siete áreas metropolitanas principales. Hasta el 2000 se trata de encuestas bianuales de 1984, 1986, 1988, 1992, 1994, 1996, 2000 (los datos intermedios han sido interpolados). Desde 2000 son datos anuales.

Medido en horas semanales, el dinamismo fue similar al del empleo hasta 1999. Para el 2001 las horas semanales trabajadas normalmente por cada trabajador se habían elevado en 1.2 pasando de 48.6 (1999) a 49.8, lo que hizo que el impacto que la crisis tuvo sobre las horas totales trabajadas no fuera tan grande como el que tuvo sobre el empleo; desde entonces el comportamiento del empleo y de las horas trabajadas ha sido similar (i.e. entre los primeros semestres del 2005/2006, empleo y horas se elevaron 7.1%).

El empleo asalariado de las empresas de más de 10 trabajadores (gráfico 7) fue más afectado por la crisis que el de las microempresas, pero ha sido también el más favorecido por la recuperación posterior. Entre 1996 y 2000 se redujo considerablemente (10.5% en trabajadores; 7.3% en horas), mientras que el de las microempresas permaneció estable. En contraste entre 2002 y 2006 los trabajadores aumentaron 28.7% (vs. 17.6% en las microempresas) y las horas trabajadas 29.2% (vs.

17.5%). Por ello, 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%).

4. Vías para escapar a la restricción salarial impuesta por la legislación sobre el mínimo.

Conviene entonces indagar por las razones que explican que las empresas privadas de Colombia hayan podido escapar a la restricción salarial que, en principio, les impuso la legislación sobre el mínimo y que, dan cuenta del hecho de que –una vez pasada la crisis- hayan podido elevar el empleo asalariado al ritmo al que lo están haciendo. Como veremos enseguida, para lograr que el salario medio vaya en una dirección distinta a la del mínimo han movido tres resortes principales.

- *El primero 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.
- *El segundo 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, *el tercero ha sido el incremento de la evasión del mínimo legal y sobretodo del dominical y del auxilio de transporte.*

5. Incremento de la jornada laboral vía las horas extras.

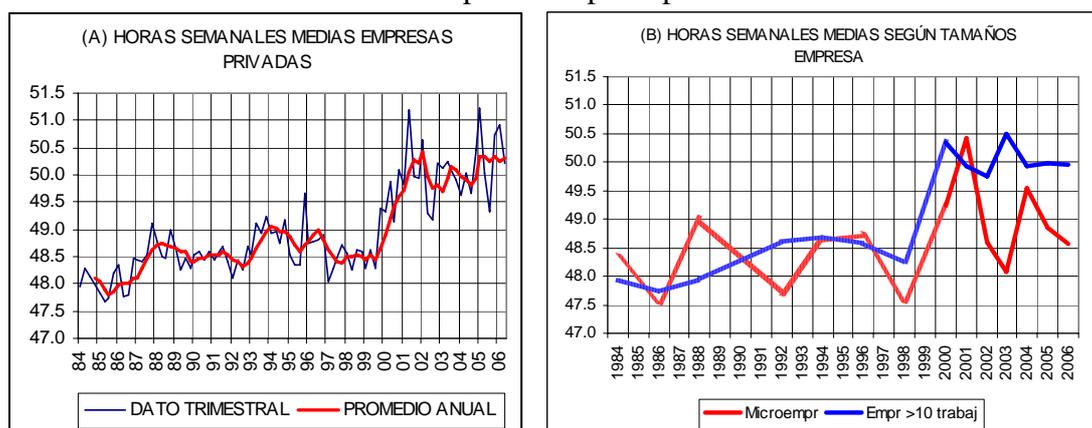
Desde 1999, desde que empezó a elevarse el mínimo real, la jornada laboral media de los asalariados privados ha crecido considerablemente, sobre todo en las empresas de más de 10 trabajadores (gráfico 8). Hasta 1999 la media anual (empresas chicas y grandes) fue de 48.5 horas; desde el 2000 ha sido de 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.

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*¹² 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%).

¹² Salario ordinario por concepto de los días trabajados más descansos remunerados en domingos y festivos y vacaciones

Gráfico 8. Horas semanales trabajadas por los asalariados privados en las siete Áreas metropolitanas principales



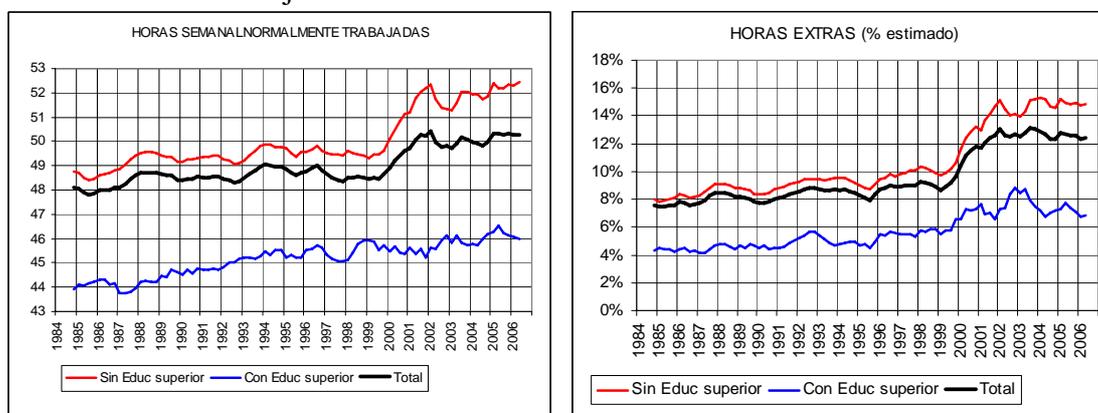
Fuente: DANE, encuestas de hogares para las siete áreas metropolitanas principales. DANE, encuestas de hogares con módulo informal (datos a junios) para las siete áreas metropolitanas principales. Hasta el 2000 se trata de encuestas bianuales de 1984, 1986, 1988, 1992, 1994, 1996, 2000 (los datos intermedios han sido interpolados). Desde 2000 son datos anuales. Los cambios metodológicos introducidos con las encuestas continuas en la medición de las horas semanales y los procedimientos usados para hacer comparables las cifras de las encuestas transversales y continuas se describen en anexo

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.

Gráfico 9. Obreros y empleados privados siete ciudades principales. Horas semanales “normalmente trabajadas” y estimación del porcentaje de horas extras en el total de horas semanales trabajadas



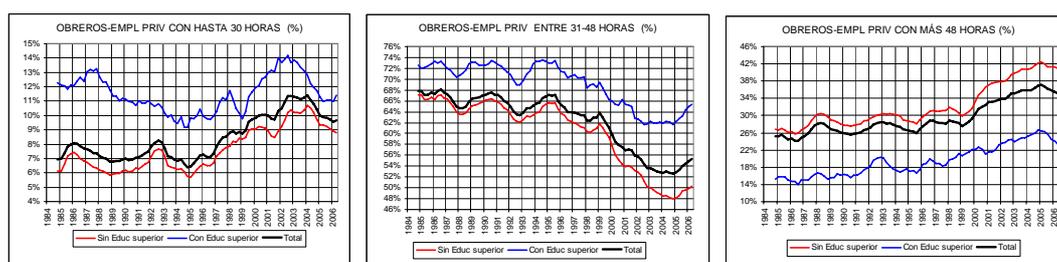
Fuente. DANE, Encuestas de hogares. Horas semanales “normalmente trabajadas”: promedio 4 trimestres. Horas extras: se estimaron como la diferencia entre las horas semanales trabajadas por quienes declaran jornadas superiores a 48 horas y este máximo legal.

Debido a ello 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 (gráfico 9), la comparación de 1987/1999 y 2000/2006 muestra que:

- El porcentaje que representan 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.

Debe hacerse notar que, dado que la Ley 789 estipula un máximo de 2 horas extras/día por trabajador, y que el mayor uso de las mismas debe haberse concentrado en algunos oficios, es probable que este expediente esté llegando a sus límites legales

Gráfico 10. Obreros y empleados privados e las siete ciudades principales: distribución por tramos de horas semanales trabajadas



Fuente. DANE, Encuestas de hogares; datos medios cuatro trimestres

6. 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).

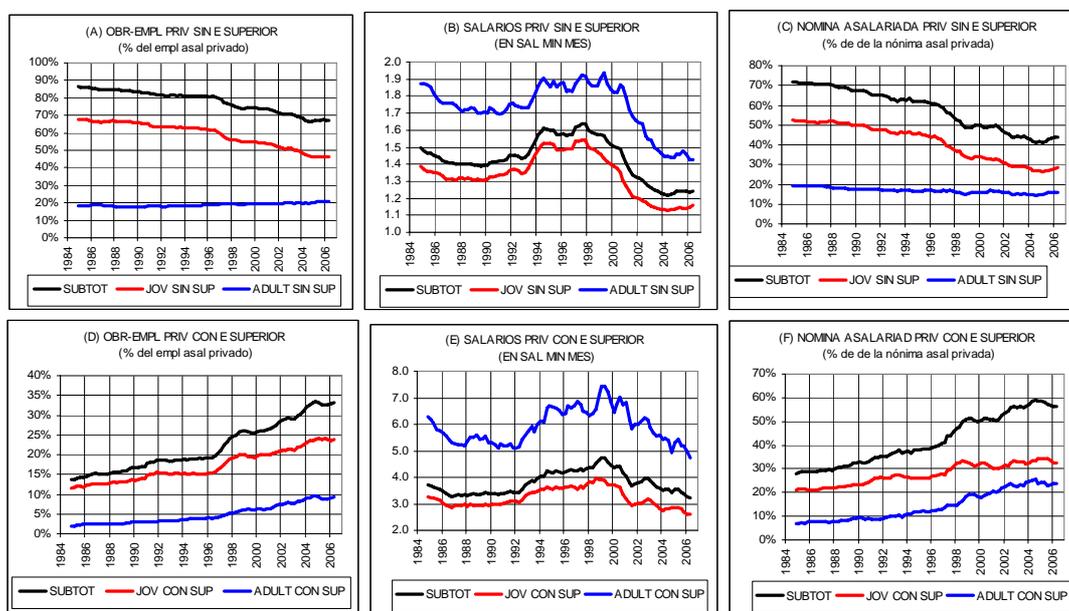
En promedio, para el conjunto de los obreros y empleados privados, los trabajadores con altas jornadas pasaron de representar el 28.2% (1998) al 37.0% (2004); para el 2006 seguían representando el 35.1%. Los de medio tiempo o por horas pasaron del 8.8% (1998) al 11.2% (2002); para el 2006 habían vuelto a bajar ligeramente (9.7%). Los trabajadores con jornadas medias bajaron del 63.0% (1998) al 52.6% (2004); para el 2006 habían vuelto a elevarse parcialmente (55.3%). Cabe destacar que el peso actual de los trabajadores con altas jornadas es mayor para los no calificados que para los calificados (40.9% vs. 23.3%) y el de los trabajadores de medio tiempo o por horas mayor para los segundos (11.4% vs. 8.8%).

7. Recomposición del empleo asalariado por edades y niveles de formación.

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.

Gráfico 11. Asalariados privados en siete Áreas metropolitanas: Empleo, salarios, nómina



Fuente, DANE, encuestas de hogares para siete ciudades. Jóvenes: hasta 39; adultos: 40 años y más. Los datos son promedios anuales de cuatro trimestres

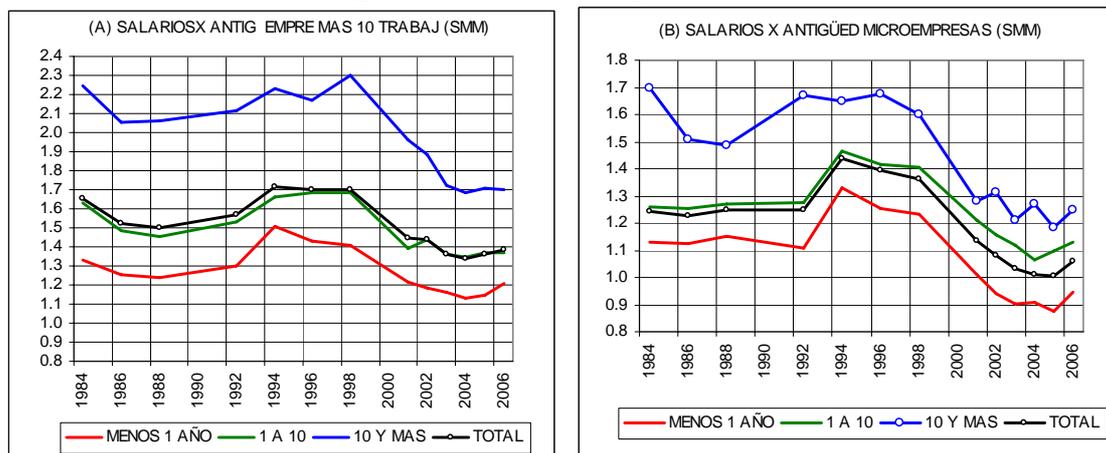
- La importancia que, en el empleo asalariado privado total, tienen *los trabajadores sin educación superior*, ha venido cayendo en el largo plazo en las siete ciudades principales; pero esa tendencia se aceleró desde 1997 (gráfico 11A). La mayor reducción se presentó en los jóvenes de hasta 39 años, cuya participación pasó de niveles cercanos al 67% (1985), a niveles del 57% (1997) y del 46% (2005-2006). La participación de los adultos de más de 40 años ha subido apenas ligeramente a lo largo del tiempo, del 18% (1984-1992) al 21% (2006).
- Expresado en SMM, *el salario medio privado de los trabajadores simples* –que había bajado en la década de los ochenta y se había elevado hasta 1997/98- cayó desde 1999. Esa reducción se produjo tanto para los jóvenes (que pasaron de devengar cerca de 1.5 SMM en 1997/1998 a devengar 1.2 en 2006), como para los adultos, que pasaron de 1.9 a 1.4). Ver gráfico 11B. De hecho, en paralelo con la reducción de la importancia de los menores de 39 años, la escala salarial por edades se aplanó con la crisis: en promedio se les paga el mínimo, no ya como antes a los de 15-19 años, sino a los de 20-24 y se han bajado considerablemente –en términos de salarios mínimos- los salarios para las edades superiores.
- Como fruto de esos dos factores, el porcentaje que en la nómina privada total tiene el trabajo simple (gráfico 11C) bajó del 72% (1984) al 59% (1996) y al cerca del 44% (2006); la parte de los jóvenes cayó más que la de los adultos que permaneció relativamente estable. En contraste el peso de los trabajadores con estudios superiores pasó del 28% (1984) al 41% (1996) y al 56% (2006)

8. 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.

- *En las empresas de más de 10 trabajadores* (gráfico 12A) el salario medio (medido en SMM) de los asalariados sin educación superior, había sido de 1.70 en 1998; para el año 2001 había caído a 1.45 y para el 2004 a 1.34; en el año 2006, a pesar de su recuperación parcial seguía siendo de 1.38. Entre 1998 y el 2006, el salario de los obreros y empleados simples con menos de 1 año de antigüedad en la empresa se redujo de 1.41 SMM a 1.21; el de los situados entre 1 y 10 años de 1.68 a 1.37, y el de los trabajadores con más de 10 años de antigüedad de 2.17 a 1.70.

Gráfico 12. Salarios privados sin estudios superiores (en SML): Han tendido hacia el mínimo legal. Siete áreas metropolitanas 1984-2005



Fuente: DANE, encuestas de hogares con módulo informal (datos para los segundos trimestres) para las siete áreas metropolitanas principales. Hasta el 2000 se trata de encuestas bianuales de 1984, 1986, 1988, 1992, 1994, 1996, 2000. Desde 2000 son datos anuales.

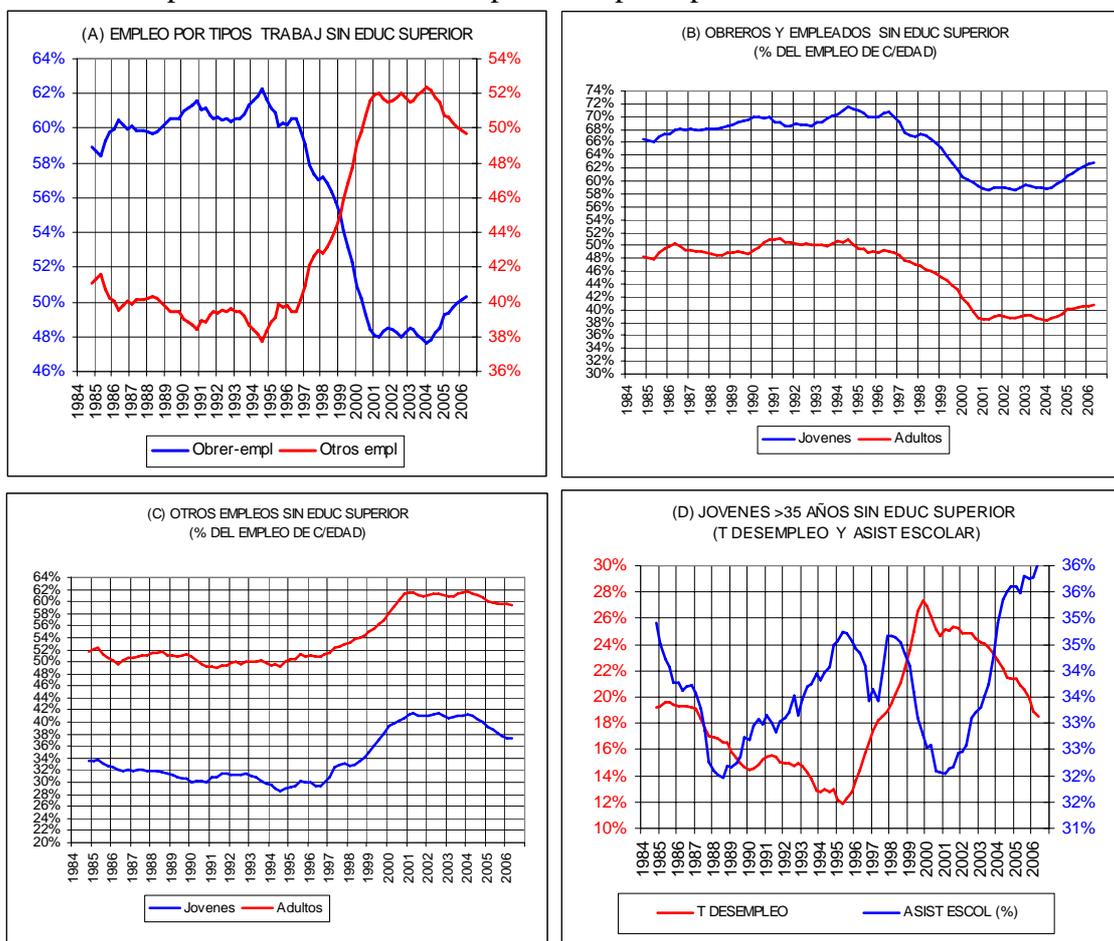
- *En las microempresas* (gráfico 12B), la reducción del salario medio mensual, medido en SMM, de los obreros y empleados sin educación superior, había comenzado antes (desde 1996), pero se aceleró en la década actual. Entre 1998 y 2005 bajó de 1.36 SMM a 1.01; seguía siendo de 1.06 en el 2006. Ese corrimiento hacia el mínimo se produjo también en todos los tramos de antigüedad: menos de un año: 1.24 SMM (1998); 0.94 SMM (2006); entre 1 y 10 años: 1.40 y 1.13; más de 10 años: 1.60 y 1.25.
- *En las empresas de más de 10 trabajadores* (gráfico 12A) el salario medio (medido en SMM) de los asalariados sin educación superior, había sido de 1.70 en 1998; para el año 2001 había caído a 1.45 y para el 2004 a 1.34; en el año 2006, a pesar de su recuperación parcial seguía siendo de 1.38. Entre 1998 y el 2006, el salario de los obreros y empleados simples con menos de 1 año de antigüedad en la empresa se redujo de 1.41 SMM a 1.21; el de los situados entre 1 y 10 años de 1.68 a 1.37, y el de los trabajadores con más de 10 años de antigüedad de 2.17 a 1.70.

- En las microempresas (gráfico 12B), la reducción del salario medio mensual, medido en SMM, de los obreros y empleados sin educación superior, había comenzado antes (desde 1996), pero se aceleró en la década actual. Entre 1998 y 2005 bajó de 1.36 SMM a 1.01; seguía siendo de 1.06 en el 2006. Ese corrimiento hacia el mínimo se produjo también en todos los tramos de antigüedad: menos de un año: 1.24 SMM (1998); 0.94 SMM (2006); entre 1 y 10 años: 1.40 y 1.13; más de 10 años: 1.60 y 1.25.

9. Futuro de los trabajadores sin educación superior: los empleos no asalariados

La recomposición que se viene produciendo a favor del trabajo calificado y en contra del no calificado –una tendencia que se acentuó en las empresas privadas con el alza que se produjo desde 1999 en el salario mínimo- 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.

Gráfico 13. Importancia del empleo asalariado y no asalariado entre los trabajadores sin educación superior. Siete Áreas metropolitanas principales.



Fuente. DANE, Encuestas de hogares; datos medios cuatro trimestres. Empleo asalariado (obreros y empleados privados o del Gobierno); empleo no asalariado (resto del empleo).

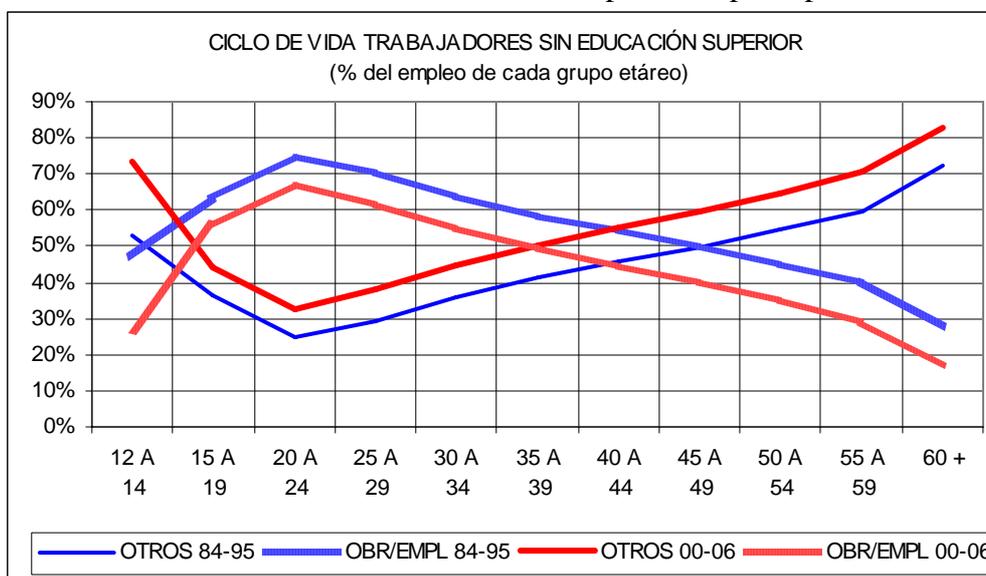
Entre 1984 y 1996 (gráfico 13A), el porcentaje de empleos asalariados (obreros y empleados privados o del gobierno) abiertos a los trabajadores sin educación superior, se mantuvo estable oscilando alrededor de una media del 60.4%. Durante la segunda mitad de la década pasada se redujo de manera pronunciada (48.5% en el año 2000);

este nivel, mucho menor, se conservó entre los años 2001-2004 (48.3%), implicando, frente a 1996, una pérdida de 12.1 puntos porcentuales. Sólo desde entonces ha comenzado a recuperarse ligeramente (50.3% en junio del 2006). De manera concomitante, el peso de los empleos no asalariados, que había sido del 39.4% en 1984-1996, pasó al 50.8% (2001-2004) y seguía siendo del 49.7% en junio del 2006.

Con la crisis de la segunda mitad de los noventa, los jóvenes sin educación superior fueron despedidos de los empleos asalariados (gráfico 13B): la importancia de los mismos bajó del 70% (1995) al 59% en el 2003) a la vez que, por el lado de la oferta, abandonaron sus estudios para buscar trabajo (gráfico 13D). Ello generó un alza en su desempleo (del 13% al 23%) y un incremento en sus empleos no asalariados (cuya importancia pasó del 30% al 41%). Desde el año 2003 ha pasado lo contrario, de un lado se han retirado del mercado laboral y han vuelto al colegio y del otro, con el auge reciente de la construcción, se les han reabierto parcialmente las puertas del empleo asalariado, cuya importancia volvió a alcanzar el 63% en junio del 2006.

No pasa lo mismo con los adultos sin educación superior, los más afectados en el largo plazo por estos cambios. Hacia 1996 (gráfico 13B) el 49% de sus empleos eran asalariados; para el año 2006 apenas el 41%. En contraste sus empleos no asalariados (distintos a obreros y empleados) subieron para no caer, pasando de representar el 51% (1996) al 59% en el 2006. Como fruto de esta evolución, para junio del 2006, el peso de los trabajos no asalariados para los adultos de 35 o más años era 22 puntos porcentuales más alto que para los jóvenes.

Gráfico 14. Ciclo de vida laboral. Siete Áreas metropolitanas principales



Fuente: DANE, encuestas de hogares con módulo informal (datos para los segundos trimestres) para las siete áreas metropolitanas principales.

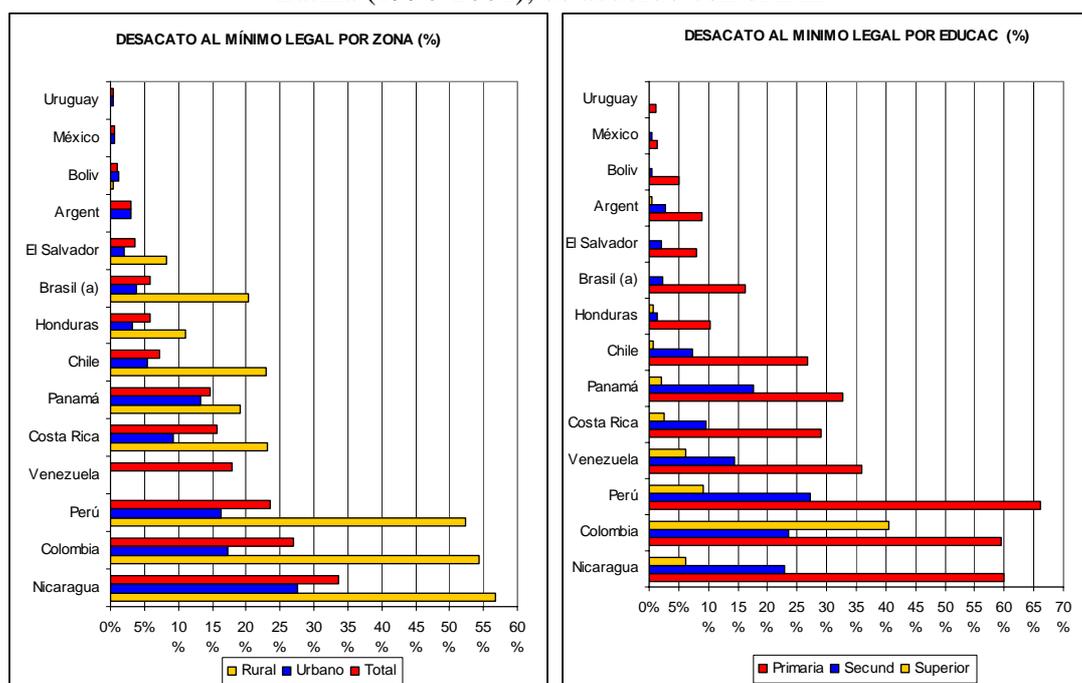
En las ciudades colombianas, los trabajadores no calificados han estado sujetos a un ciclo de vida laboral (gráfico 14) que los lleva, con la edad, de los empleos asalariados a los no asalariados. En promedio, para los años 1984-1995, el 75.1% de los jóvenes de 20-24 años laboraban como obreros o empleados; 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.

C. EVASIÓN AL SALARIO MÍNIMO, AL DOMINICAL Y AL AUXILIO DEL TRANSPORTE.

La legislación laboral colombiana referida al salario mínimo es suficientemente clara. Para una jornada de 8 horas, la remuneración de los trabajadores asalariados debe ser al menos igual al mínimo legal diario; para jornadas inferiores debe pagarse proporcionalmente al tiempo trabajado. En adición esa remuneración debe incluir (también proporcionalmente al tiempo trabajado) el pago por el descanso dominical, los festivos y el auxilio del transporte. No hay lugar a la elusión; cuando esas normas no se aplican se trata de simple evasión.

Gráfico 15. Tasa de evasión al salario mínimo legal en varios países de América Latina (1998-2001), de acuerdo con el BID



Fuente: BID (2004), cuadro 7.2. A partir de las encuestas nacionales de hogares, las tasas se calculan como el porcentaje de asalariados (obreros y empleados privados y del Gobierno) situados entre 25 y 40 años de edad, que trabajan más de 30 horas a la semana y que perciben ingresos netos mensuales por debajo del salario mínimo mensual. Aunque el BID no explicita enteramente la metodología usada para sus cálculos, el recálculo hecho por nosotros para la encuesta nacional de septiembre de 1999, sugiere que esa entidad adiciona al salario corriente (o resta del mínimo mensual) las contribuciones del trabajador a la seguridad social en salud y pensiones y también las patronales. Para Colombia-1999, el BID reporta, para los asalariados con formación terciaria una tasa de evasión del 40.6%. Nuestros cálculos con la misma encuesta (septiembre de 1999) y la misma metodología arrojan una tasa del 4.6%; parece haber un error de impresión en el cuadro 7.2 del BID

1. La evasión al mínimo en Colombia: una perspectiva internacional.

El BID (2004) ha calculado para varios países de América Latina las tasas de evasión al mínimo legal con base en las encuestas nacionales de hogares (en el caso de Colombia, usó la de septiembre de 1999). Para tal efecto, comparó con el salario mínimo mensual los ingresos laborales mensuales corrientes reportados por los trabajadores asalariados (obreros y empleados, privados y del Gobierno), situados entre 26 y 40 años de edad y que trabajan más de 30 horas a la semana. Los aportes *del trabajador* a la seguridad social en salud y pensiones (que sin embargo los manuales de recolección suponen incluídos ya en el salario declarado en las encuestas), lo mismo que los aportes patronales a la misma fueron tenidos en cuenta por esa entidad, ya sea para adicionarlos a los ingresos corrientes declarados ya sea para excluírlos del salario mínimo neto.

A pesar de sus eventuales problemas metodológicos (la adición al salario de las encuestas de los aportes del trabajador a la seguridad social que según los manuales al encuestador están ya incluidas en ese concepto), las cifras del BID dan una idea comparativa de la tasa de evasión al mínimo legal. En 1999 y según esa entidad, esa tasa era en Colombia, del 26.9% en promedio (17.4% en las áreas urbanas; 54.4% en las rurales), la segunda más alta de América Latina (gráfico 15)

2. Evasión del mínimo: consideraciones metodológicas.

Las encuestas de hogares preguntan por *el salario corriente*, en dinero y en especie, que, para los obreros y empleados asalariados, debe incluir el pago del dominical, los festivos¹³ y el auxilio de transporte). Con base en esa información se suele calcular el grado de evasión al mínimo legal como el porcentaje de trabajadores que devengan ingresos inferiores al mínimo por mes. Este cálculo sesga hacia arriba el grado de evasión, pues supone, erróneamente, que los patronos deben pagar el mínimo mensual independientemente de las horas trabajadas; por eso la “evasión” al mínimo mensual entre los asalariados con bajas jornadas (hasta 30 horas semanales) resulta excesivamente alto: incluyendo el dominical cerca del 78% en los últimos 4 años; y entre los de altas jornadas (más de 48 horas) excesivamente bajo: cerca del 19%.

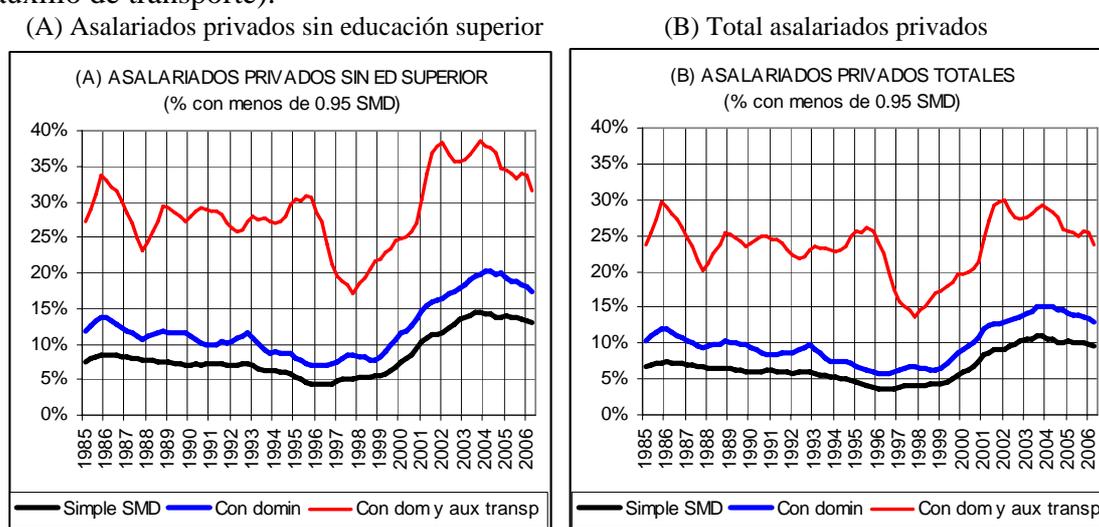
La alternativa es estimar el grado de evasión haciendo los cálculos por hora trabajada. Esta metodología es buena para estimar la simple evasión del mínimo, pero sobreestima esa cifra cuando, además del mínimo, se incluye el dominical (o también el auxilio de transporte), pues estos dos conceptos -que se calculan legalmente en proporción al tiempo trabajado- no se aplican a las horas extras que sobrepasen las 48 semanales. Debido a ello hemos estimado, primero, el número semanal de días laborados (una variable no investigada por las encuestas de hogares) de la siguiente manera: *Para quienes laboran menos de 48 horas a la semana*, los días semanales trabajados se calculan como las horas semanales trabajadas reportadas por las encuestas de hogares/8horas. *Para quienes laboran más de 48 horas semanales*, los días semanales trabajados se suponen iguales a seis. Una vez hecha la estimación anterior, se han calculado los ingresos por día y se han comparado con el mínimo día legal (con o sin dominical; con o sin auxilio de transporte).

¹³ Las encuestas de hogares no permiten deslindar el pago de los festivos, aunque, en principio, dependiendo de si la semana de referencia tiene festivos, ese pago –proporcional al tiempo trabajado- debe estar incluido en el salario declarado.

Finalmente hay que decir que el simple cálculo del porcentaje de trabajadores pagados por debajo del mínimo es apenas uno de los indicadores de la evasión. De hecho pueden construirse tres distintos:

- El *grado de evasión* (el porcentaje de obreros y empleados asalariados que devengan menos del mínimo)
- La *intensidad de la misma* (la brecha media frente al mínimo del salario pagado a quienes devengan menos del mínimo).
- Ambos se sintetizan en un tercero: *el porcentaje que representa la nómina evadida* (la diferencia entre la nómina pagada y la potencial) *frente a la nómina potencial corriente* (la nómina corriente que se pagaría si no hubiera evasión).

Gráfico 16. Siete Áreas metropolitanas; obreros y empleados privados 1985 a 2006: grado de evasión al mínimo diario (simple SMD; con dominical; con dominical y con auxilio de transporte).



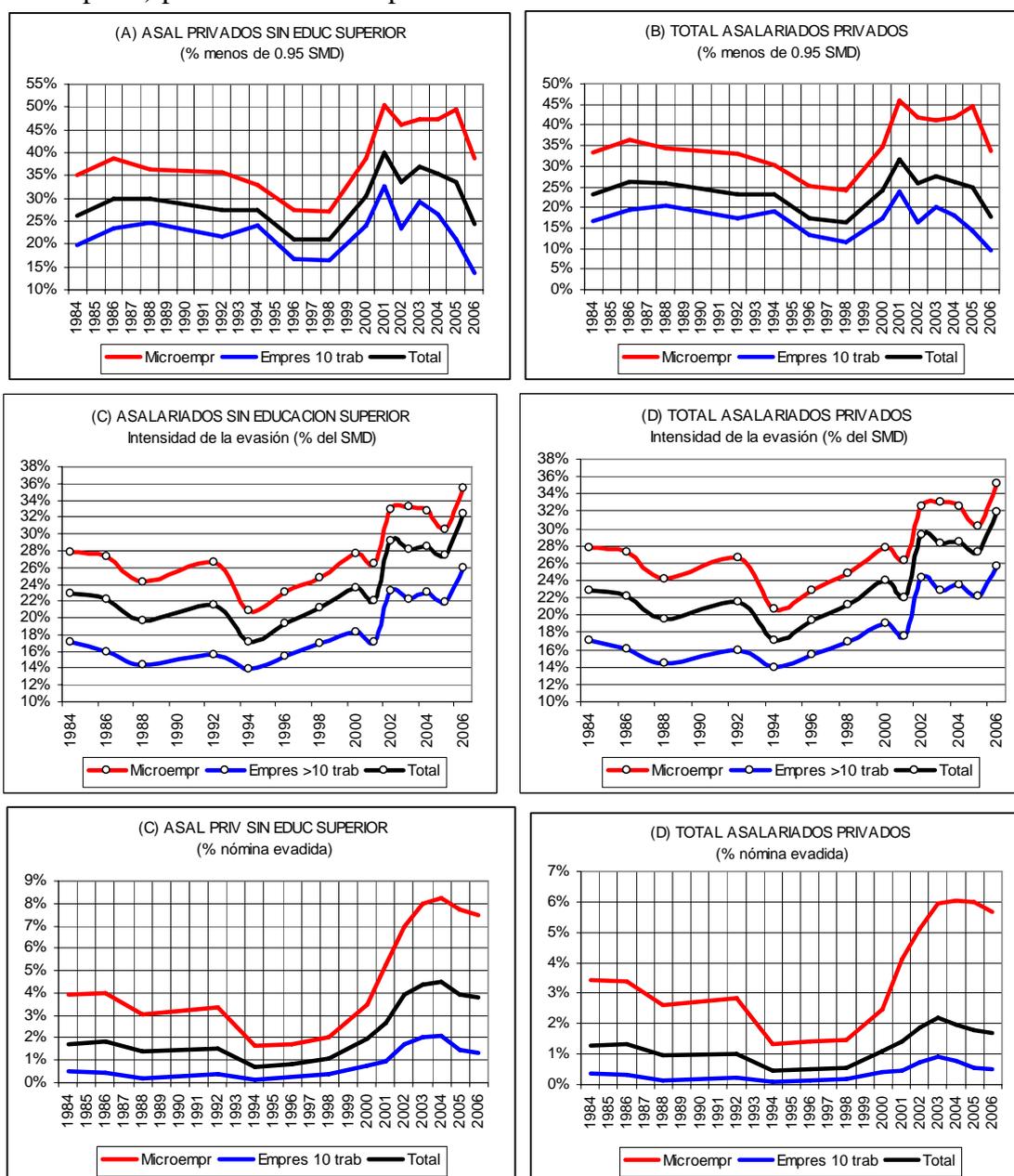
Fuente. DANE; Encuestas de hogares. Promedios móviles de 4 trimestres

3. Evasión al mínimo diario, al dominical y al auxilio de transporte.

Mientras el valor del mínimo diario es ampliamente conocido por asalariados y patronos, el pago del dominical (también de los festivos) y del auxilio de transporte proporcionalmente al tiempo trabajado, es menos conocido no solo por trabajadores y patronos, sino también por los inspectores laborales y se evade ampliamente.

- En efecto, 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).

Gráfico 17. Obreros y empleados privados, siete Áreas metropolitanas, segundos trimestres de 1984 a 2006: Grado de evasión al mínimo diario (con dominical y auxilio de transporte) por tamaños de empresa.



Fuente: DANE, Encuestas de hogares con módulo informal, segundos trimestres de cada año

Los gráficos 16A y 16B, visualizan la evolución histórica de evasión del mínimo diario, al dominical y al auxilio de transporte¹⁴. Para el total de los asalariados privados, sin con estudios superiores, las tendencias son las siguientes:

¹⁴ La evasión del mínimo diario implica también la del dominical y la del auxilio de transporte. Dado que las empresas le dan prioridad al pago del dominical frente a la del auxilio de transporte, la evasión total del dominical y del auxilio de transporte es la descrita en esos dos gráficos

- La *evasión del simple mínimo diario* cayó entre 1985 (7.3%) y 1998 (4.4%) y se elevó desde entonces hasta alcanzar un máximo en el año 2004 (10.1%); desde entonces se ha reducido ligeramente (9.6% en 2006).
- La *evasión del dominical* (más elevada) cayó también desde un máximo del 12% (1985) a un mínimo de 6.1% (1998); se elevó hasta el 2003 (15.1%) y luego se ha reducido parcialmente (12.9% en el 2006).
- Por su lado, *la evasión del auxilio de transporte* (todavía más alta), osciló alrededor del 25% entre 1985-1995, se redujo luego alcanzando un mínimo del 14% (1997), volvió a elevarse, sobre todo desde 1999, a niveles del 28% (2001-2004) y después volvió a descender (23.4 % en 2006).

4. Evasión agregada, al salario mínimo diario, al dominical y al auxilio de transporte, por tamaños de empresa.

El grado de evasión conjunta del simple salario mínimo diario, del dominical y del auxilio de transporte, se elevó desde 1999 en las empresas de todas las escalas de personal, hasta el 2003 en las de más de 10 trabajadores, hasta el 2005 en las microempresas; recientemente se ha reducido, pero sigue siendo extraordinariamente elevada en las empresas más chicas.

Grado de evasión por tamaños de empresas (gráficos 17A y 17B).

- En las siete ciudades principales, el porcentaje de obreros y empleados asalariados sin educación superior con ingresos inferiores al SMD pasó en las microempresas del 27.1% en el segundo trimestre de 1995 al 49.5% el mismo trimestre de 2005 (para 2006 seguía siendo del 38.7%). En las empresas de más de 10 trabajadores esa cifra (mucho más baja) pasó del 16.4% (1998) al 29.3% (2003); pero para el 2006 había caído ya al 13.6%
- En promedio, entre 1998 y 2006, para todos los asalariados privados (sin o con estudios superiores) los pagados por debajo del SMD pasaron en las microempresas del 24.2% al 44.7% (2003). Para el 2006 se había reducido al 33.6%, una cifra sumamente alta. En las empresas de más de 10 trabajadores esa cifra fue del 11.7% en 1998 y del 20.1% en el 2003. Para el 2006 había caído al 9.4%, un nivel inferior al del año 1998

Intensidad de la evasión (gráficos 17B y 17C).

Definida como la brecha porcentual entre los salarios medios de los trabajadores asalariados privados pagados bajo el SMD y el SMD mismo, la intensidad de la evasión ha venido subiendo desde mediados de los años noventa (las cifras son casi iguales si se calculan para los trabajadores sin estudios superiores o para el total de trabajadores asalariados, porque los primeros son casi el 100% de los segundos). En las microempresas la intensidad de la evasión era del 20.8% en 1994 y en las empresas de más de 10 trabajadores del 13.9%. Para el 2006 esas cifras eran respectivamente del 35.2% y 25.7%.

Nómina corriente evadida (gráficos 17D y 17E).

No obstante, calculada como porcentaje de la nómina corriente, la evasión, aunque conserva la misma tendencia, tiene una significación menor sobre todo para las

empresas de más de 10 trabajadores.

- En las microempresas la evasión representaba el 4.1% de la nómina debida a los trabajadores sin estudios superiores (3.0% para la nómina total). Para el 2005 esas dos cifras habían pasado al 12.6% (9.9%) y para el 2006 seguían siendo del 11.2% (8.6%).
- En las empresas de más de 10 trabajadores la nómina evadida ha pesado menos. En 1998 era el 1.6% de la nómina debida a los trabajadores simples (0.7% frente a la nómina total). En el 2003 había subido al 4.7% (2.0%). Para el 2006 era apenas del 2.6% (1.0%).

Del análisis anterior se derivan los siguientes hechos relevantes:

- Que 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).

5. El grado de evasión crece con el nivel del mínimo real y el grado de sobrevaluación del mismo.

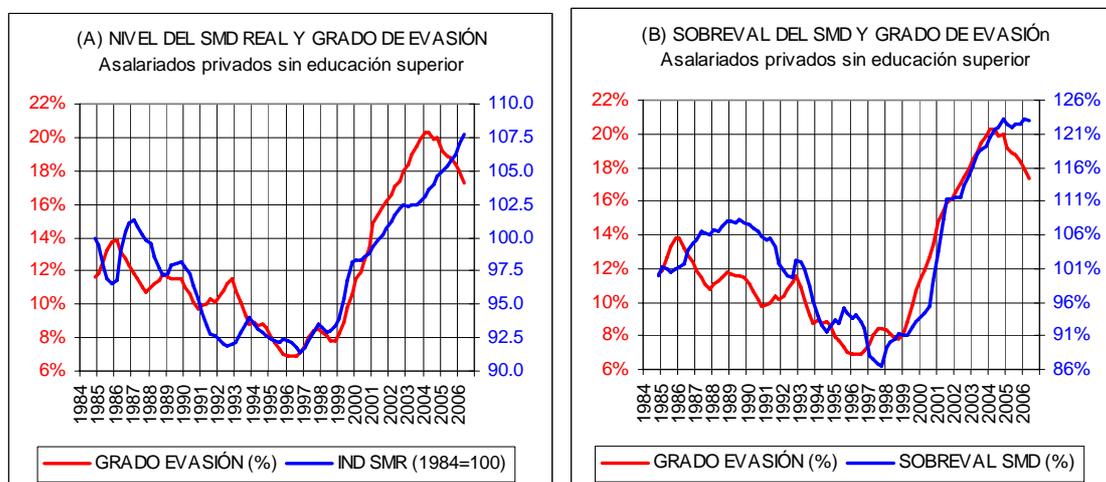
Con el nivel del mínimo real (gráfico 18A) crecen los incentivos a la evasión. Para los obreros y empleados privados sin educación superior, entre 1984 y 1998 el grado medio anual de evasión del mínimo diario (incluyendo en este el dominical), es decir el porcentaje de trabajadores con ingresos inferiores al SMD, bajó del 11.7% al 7.8%. En ese mismo período el mínimo diario real había bajado de un índice de 100 a uno de 93.4. Para 2004 el grado de evasión era ya del 19.3%, su alza corrió en paralelo con la del salario mínimo real (12.0% vs. 1998).

En una primera aproximación (gráfico 18B), se puede estimar *el grado de sobrevaluación del salario mínimo*, como la diferencia porcentual entre el mínimo legal vigente en un cierto momento y el mínimo histórico del salario medio, expresado en salarios mínimos legales; ese mínimo histórico es el del mayor acercamiento entre el salario vigente y el mínimo legal). Así las cosas, es también claro que el grado de evasión crece directamente con esa variable.

Entre los segundos trimestres de 2004-2006 el promedio anual del SMD real se elevó adicionalmente 4.0% y la sobrevaluación del mínimo en 1.6 puntos porcentuales. A pesar de ello, el grado de evasión bajó 3.0 puntos porcentuales. Ello indica que, con la

recuperación económica, las empresas son menos proclives a desobedecer la norma legal.

Gráfico 18. Empleo asalariado privado no calificado (sin educación superior) en las siete principales ciudades. Sobrevaluación del mínimo diario y evasión al mínimo diario (incluyendo el dominical)



Fuente. DANE, Encuestas de hogares; transversales 1984-1999; continuas 2000-2006. Datos trimestrales. Para estimar el porcentaje de sobrevaluación del salario mínimo diario (incluyendo el dominical) se procedió de la siguiente manera: a) Se calcularon, para cada trimestre, las medias anuales (promedio cuatro trimestres) de los salarios diarios (incluyendo el dominical) mínimo y medio; b) se expresó el salario medio en términos de salarios mínimos. c) Se ubicó el mínimo valor 1984-1996 de la serie anterior (en ese trimestre el acercamiento del medio y el mínimo fue máximo); d) La sobrevaluación porcentual del salario mínimo en cada trimestre se estimó con la diferencia porcentual entre el salario medio en mínimos (b) y el mínimo valor de la serie (c)

6. Importancia de la evasión al mínimo y de otros factores en la reducción de la nómina asalariada privada.

Para apreciar hasta que punto la mayor evasión al mínimo legal diario (diario simple, más dominical y auxilio de transporte) ha contribuido, en esta década y frente a 1998, al ahorro de costos salariales, se han hecho las estimaciones contenidas en el cuadro 1.

Tomemos un ejemplo. En el segundo trimestre del año 2006, el valor de la nómina asalariada privada en todas las empresas de las principales siete ciudades, fue 7,047 millones de salarios mínimos diarios (SMD). Pero hubiera costado 8,945 millones si, para el mismo volumen de empleo observado en ese trimestre, la estructura del empleo, los salarios y la evasión (grado e intensidad de la misma) hubieran sido los del segundo trimestre de 1998. El ahorro (1,899 millones de SMD frente a ese costo potencial) se explica apenas en un 3.3% por la mayor evasión del mínimo observada en 2006.

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.

Cuadro 1. Siete ciudades. Nómina asalariada privada 2001-2006 (en miles de salarios mínimos diarios, incluyendo el dominical y el auxilio de transporte y excluyendo prestaciones sociales y parafiscales). Valor efectivo vs. Potencial (con estructura empleo y salarios 1998) y aporte de la evasión al ahorro de nómina.

	(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%

Fuente. Cálculo nuestros con base en datos de las encuestas de hogares de los segundos trimestres de cada año.

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)

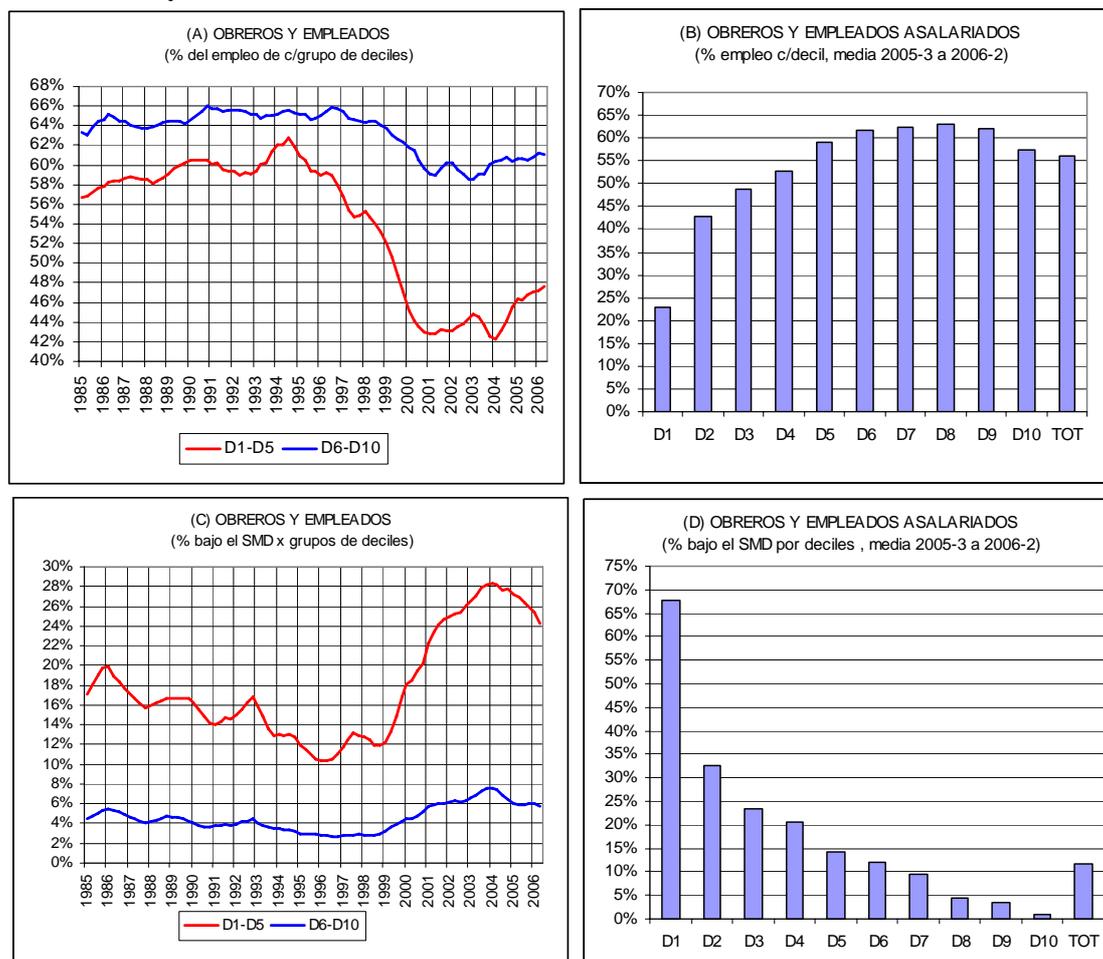
D. EL SALARIO MÍNIMO Y POBREZA.

1. Los pobres dependen más del trabajo no asalariado y son los más afectados por la evasión al mínimo legal.

Entre los hogares urbanos más pobres el porcentaje de trabajadores asalariados (obreros y empleados, privados o del gobierno) es muy reducido y cayó sustancialmente con la crisis pasada. Esos hogares dependen esencialmente del trabajo no asalariado: cuentas propias, microempresarios, ayudantes familiares, servidores domésticos y otros no cobijados legal o prácticamente por el mínimo legal.

- En las siete principales ciudades y en los primeros cinco deciles, la importancia del empleo asalariado pasó del 59.3% en 1995 al 42.3% en el 2003 (17 puntos porcentuales menos); en el año 2006 seguía siendo del 47.7% (gráfico 19A). En contraste en los cinco deciles más ricos (D6-D10) la caída 1995-2006 fue menor (del 64.8% al 61.1%) y el empleo asalariado sigue pesando mucho más.
- De hecho (gráfico 19B), en el año 2006, el peso del empleo asalariado era apenas el 22.9% en el decil 1, el 42.9% en el decil 2, y el 48.7% en el decil 3 (en el decil 8 era el 63.1%).

Gráfico 19. Porcentaje de obreros y empleados, privados y del gobierno, en el empleo y evasión al mínimo diario, por deciles del ingreso per cápita. Siete ciudades principales, marcos 1998 y 2004.



Fuente. Encuestas de hogares para las siete ciudades principales. Los deciles del ingreso *per cápita* son los de las siete ciudades. Para efectos de la evasión al mínimo se tomaron los asalariados con ingresos inferiores a 0.95 salarios mínimos diarios (incluyendo en el SMD el dominical pero no el auxilio del transporte). Las cifras son promedios anuales de cuatro trimestres. Chequear el promedio

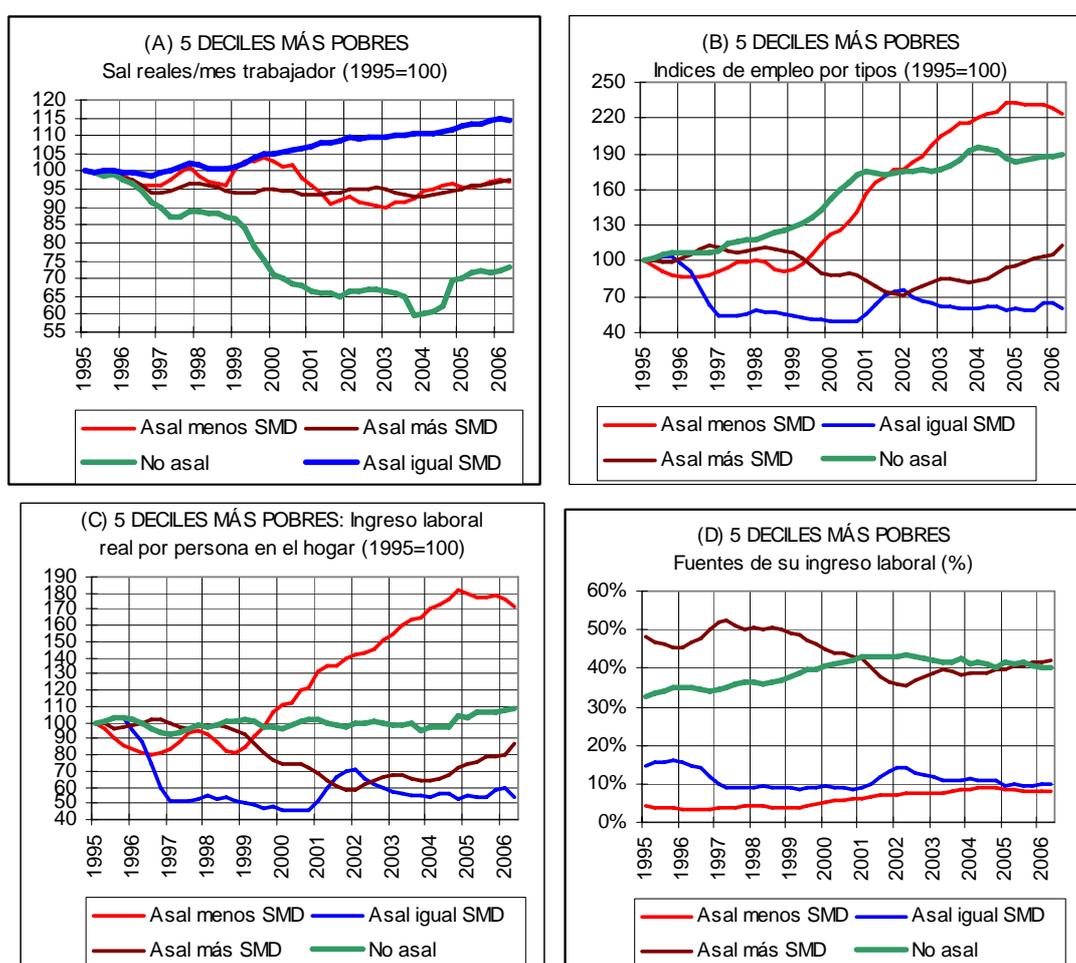
Paralelamente los obreros y empleados asalariados de los hogares más pobres son los más afectados por la evasión al mínimo legal (gráfico 19C y 19D).

- En 1998 (antes de las alzas reales en el salario mínimo), el porcentaje de trabajadores asalariados con ingresos inferiores al salario mínimo diario (incluyendo en este el dominical) era del 11.9% en los cinco deciles; para el año 2004 esa cifra había subido al 27.8% y para el 2006 seguía siendo del 24.2%. En cambio para los asalariados de los cinco deciles más ricos, la evasión al mínimo legal –que pasó del 2.9% al 5.8% entre 1998 y 2006- era, en este último año, 18.4 puntos porcentuales más baja.
- En el decil 1 (el más pobre) el porcentaje de asalariados con ingresos inferiores al mínimo legal alcanza (datos para 2006) la escandalosa cifra del 67.2% y en decil 2 el 32%; en el decil 10, el más rico, apenas el 1.1%.

2. El salario mínimo no ha contribuido a reducir la pobreza de los sectores más vulnerables de la población.

Para los trabajadores de los cinco deciles más pobres, y con la única excepción de los obreros y empleados situados alrededor del mínimo legal, los ingresos laborales reales por trabajador cayeron sustancialmente desde mediados de los noventa. Sin embargo, en algunos casos (trabajadores no asalariados, obreros y empleados contratados por debajo del mínimo legal) el mayor empleo logró compensar la reducción de los ingresos por trabajador, contribuyendo así a paliar los impactos del derrumbe salarial sobre la pobreza. Ver gráfico 20.

Gráfico 20. Salarios reales, empleo e masa de ingresos laborales por persona en el hogar, por tipos en los cinco deciles más pobres. Siete ciudades principales, 1995-2006.



Fuente. Encuestas de hogares para las siete ciudades principales. Los deciles del ingreso *per cápita* son los de las siete ciudades. Trabajadores asalariados por debajo del mínimo (con ingresos inferiores a 0.95 SMD (incluyendo en este la parte proporcional del dominical). Trabajadores asalariados con ingresos iguales al mínimo (con ingresos inferiores situados entre 0.95 y 1.05 SMD) Trabajadores asalariados con ingresos superiores al mínimo (con ingresos mayores de 1.05. Para el cálculo de los ingresos laborales por persona en el hogar se tomaron en cuenta las personas unidad de gasto Todas las cifras son promedios anuales de cuatro trimestres.

- *Trabajadores no asalariados de los cinco primeros deciles:* sus ingresos laborales reales bajaron 40% entre 1995-2004; en el año 2006 seguían siendo 27% más bajos que en 1995. Sin embargo el empleo de este tipo creció 88.7% entre 1995 y 2006,

con lo cual la masa total de ingresos laborales reales percibida por estos trabajadores se elevó en un 38%. A causa del crecimiento demográfico (27% personas más), calculados por persona en el hogar, los ingresos aportados por los no salariables se elevaron menos (12.5%), pero *contribuyeron a paliar el empobrecimiento de sus familias.*

- *Obreros y empleados contratados por debajo del SMD:* sus salarios reales habían permanecido relativamente estables hasta el año 2000; después cayeron hasta el 2002 y luego se han recuperado apenas parcialmente. En promedio, entre 1995 y 2006 cayeron apenas 2.7%. Pero como el empleo se elevó considerablemente (en 124%), la masa total de ingresos laborales reales de estos trabajadores se elevó en un 118% y, calculados por persona en el hogar en el 71.2%. *Aceptar empleos asalariados por debajo del mínimo fue pagadero para las familias de los cinco primeros deciles.*
- *Obreros y empleados contratados por encima del SMD.* Sus salarios reales oscilaron (cayeron en 1996, permanecieron estables entre 1997 y 2004, han vuelto a subir desde 2005) pero en 1996 eran apenas 2.3% menores a los de 1995. Pero el empleo –que cayó hasta el 2002- se elevó 13.1% entre 1995 y 2006. Debido a ello, la masa total de ingresos laborales reales de estos trabajadores creció 10.5% entre 1995 y 2006. No obstante, por persona en el hogar bajó 13.2%. *Los empleos pagados por encima del mínimo no salvaron a estos hogares de la pobreza sino que contribuyeron a acentuarla.*
- *Sólo los obreros y empleados contratados por el mínimo* vieron sus salarios reales subir (un 14.3% entre 1995 y 2006; un 13.3% entre 1998 y 2006). Pero como el empleo se redujo un 40.2% la masa real total de ingresos laborales percibida por ellos cayó en 32% y calculada por persona en el hogar en un 46.4%. *Los empleos pagados por el mínimo legal no lograron amortiguar siquiera el empobrecimiento de estos hogares; al contrario contribuyeron a acentuarla.*

Es claro que 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 (14.5% en 1995; 10.1% en 2006). También cayó el aporte de los asalariados pagados por encima del mínimo (del 48.1% al 41.8% entre esos mismos años). 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) pasando del 32.6% al 40.2%, el de los asalariados pagados por debajo del mínimo subió también del 4.4% al 7.8%. 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.

Estos hechos son confirmados por diversos estudios. Núñez y Bonilla (2001) con base en datos de las etapas rotativas 1997-1998 de las encuestas de hogares, encuentran que la probabilidad de perder el empleo es mayor cuánto más cerca se está del mínimo legal. Arango y Pachón (2006), usando las variaciones del SML en el período 1984-2001 y las diferencias regionales del SML con respecto al ingreso medio de los hogares muestran que los aumentos reales del SM incrementan los ingresos de los trabajadores ubicados en los percentiles cercanos al SML, así como los de aquellos ubicados en los percentiles superiores. En contraste, los trabajadores ubicados en los percentiles inferiores

experimentan, en promedio, caídas en sus ingresos, como consecuencia del aumento en la probabilidad de desempleo ocasionada por crecimiento real del SML.

3. Impactos de alzas futuras en el SMM sobre la pobreza. Las estimaciones de la Misión contra la pobreza y la desigualdad

En su informe final, la Misión contra la pobreza y la desigualdad (2006) simuló, con la ayuda de un modelo de equilibrio general diseñado por Botero (2006) los impactos de escenarios alternativos para el salario mínimo futuro, que se comparan con el básico usado para sus proyecciones, en el que el mínimo no cambia mientras no se llegue a niveles friccionales de desempleo).

- El primero es un “alza brusca en el salario mínimo” que, en términos nominales se duplica y en términos reales se eleva 65% entre 2007 y 2010 (un alza anual del 13.5%) y permanece en este nivel a partir de entonces.
- El segundo es un “alza gradual y moderada”; el salario mínimo real se incrementa de manera exógena 2.0% anual a partir del 2006 y durante todo el período de la proyección.

Los resultados de ese ejercicio, que supone un acatamiento pleno de las alzas en el SML son los siguientes

- *Crecimiento del PIB*: entre 2007 y 2010 el crecimiento anual medio del PIB se reduce 2.1 puntos con el alza brusca y 0.3 puntos con el “alza gradual. A más largo plazo, entre 2007-2019 el impacto negativo sobre el PIB es de 0.8 puntos (alza brusca) y apenas de 0.1 puntos (alza gradual).
- *Tasa de desempleo*: Con alzas bruscas el desempleo se eleva y resulta sustancialmente mayor (10.8 puntos más en el 2013; 5.3 puntos más en el 2019); con alzas moderadas también se paga un costo en desempleo en el corto y mediano plazo (2.6 puntos más en el 2013) que se modera en el largo plazo (la tasa es similar en el 2019)
- *Pobreza antes de subsidios*: Con alzas graduales y moderadas, la pobreza 2019 es apenas 0.4 puntos más elevada (de hecho es ligeramente menor entre 2007 y 2014 y algo mayor entre 2015 y 2019). En cambio con alzas bruscas durante 4 años, el impacto sobre la pobreza (4.5 puntos menor en el 2010) se paga con creces en el largo plazo (3.1 puntos mayor en el 2019)

En atención a estos resultados y al hecho de que el acatamiento del salario mínimo no es pleno en el medio urbano, pero, particularmente no lo es en el medio rural, la Misión saca las siguientes conclusiones:

- Que, en cualquier caso, las alzas reales en el salario mínimo tienen costos (en términos de crecimiento, empleo y pobreza) aunque, naturalmente, esos costos son menores en la medida en que las alzas sean moderadas y esparcidas en el tiempo.
- Que, en vez de alzas adicionales en el mínimo real es preferible mantener su nivel y en cambio hacer respetar la norma, mejorando los sistemas de inspección y vigilancia del Ministerio de la Protección Social. El costo de hacer cumplir la norma no tendría porqué ser prohibitivo si en vez del actual sistema de inspección reactiva se implantara un sistema de inspección preventiva (ver más adelante).
- Que los aumentos futuros en el SM deberán ser moderados.

E. CONCLUSIONES Y DERIVACIONES DE POLÍTICA

1. Principales conclusiones

a. El salario mínimo cubre legalmente sólo a los asalariados, es decir, a quienes tengan contrato, escrito o no, de trabajo. Se trata principalmente de los obreros y empleados asalariados privados y del Gobierno (55.5% del empleo en el segundo trimestre del 2006 y en las siete áreas metropolitanas principales) y en principio, aunque con dificultades prácticas, cubre también a los servidores domésticos (5.7% del empleo). En cambio no aplica para los trabajadores independientes, cuentas propias y patronos (36.3%), ni para los ayudantes familiares remunerados o no (2.2%).

b. 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.

- Dos hechos para probarlo: en 1998 el 17.6% de los trabajadores remunerados de las siete 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 mínimo mensual, 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)

c. 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. 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.

d. 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)

e. 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

f. 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%).

g. 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.

h. 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.

2. Algunas derivaciones de política

A partir de 1950, fecha en que se fijó por primera vez el salario mínimo en Colombia, son diversas las instancias a las cuales les ha correspondido su determinación. La integración de tales órganos ha variado en las distintas instancias creadas, pasando de una mayoritaria representación de gobierno a una paritaria representación de los distintos actores sociales. Respecto de la facultad o potestad de las instancias en la fijación del salario mínimo, de una aparente autonomía se ha pasado a la función consultiva, creando un espacio institucional de concertación y diálogo¹⁵. Pero se ha reservado, en última instancia, al gobierno nacional la competencia para la definición del incremento del salario mínimo, por las implicaciones de esta decisión sobre el gasto público (salarios sector público), la política de ingresos, la política social, entre otros, y consecuentemente su alcance en el manejo macroeconómico.

¹⁵ Entre esos organismos se cuentan el Consejo Nacional de Salarios (Ley 187 de 1959), el Consejo Nacional del Trabajo, el Consejo Nacional Laboral (Ley 54 de 1987), la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (1991, Carta Constitucional)

En la actualidad, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (Gobierno, empleadores, trabajadores) prevista por la Constitución de 1991 y creada por Ley 287 de 1996 que desarrolló la norma constitucional, está encargada de fomentar las buenas relaciones entre las partes y concertar las políticas laborales y salariales, entre ellas el mínimo legal y el auxilio de transporte. La Ley 276 de 1996 artículo 8) fijó el 15 de diciembre como fecha límite a la Comisión de Concertación para fijarlo con una extensión hasta el 30 de diciembre para analizar objeciones de los comisionados y buscar consenso. De no alcanzarse un consenso la norma faculta al Gobierno nacional para fijarlo a más tardar el 30 de diciembre, señalando los factores que considerar para incrementarlo (la ponderación de estos diversos factores no está sin embargo definida de manera precisa). Son ellos:

- La inflación meta para el año siguiente fijada por el Banco de la República.
- La inflación pasada (el índice de precios al consumidor).
- La productividad acordada por el comité tripartito de productividad;
- La contribución de los salarios al ingreso nacional;
- El incremento de producto interno bruto (PIB)

Aunque la *economía política del salario mínimo* requiere de un estudio más amplio que cubija el caso rural, las consideraciones desarrolladas en este artículo permiten hacer las siguientes dos recomendaciones de política:

a. Conviene moderar el ritmo de crecimiento del mínimo legal y ojalá mantener su actual valor real constante

Como lo han mostrado los ejercicios realizados por la Misión contra la pobreza y la desigualdad (2006) con la ayuda de un modelo de equilibrio general, *de ser acatadas*, las alzas reales en el salario mínimo tienen costos, en términos de crecimiento, empleo y pobreza, aunque, naturalmente, esos costos son menores en la medida en que las alzas sean moderadas y esparcidas en el tiempo.

b. En vez de elevar adicionalmente el mínimo es preferible incidir en su acatamiento legal mediante una mayor inspección y vigilancia, sobre todo para el dominical y el auxilio de transporte. 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.

La legislación colombiana prevé dos tipos de sanciones para la evasión del salario mínimo:

- Multas de 1 a 100 SMM según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de la reclamación por parte del trabajador con la debida indemnización
- Indemnización que impondrá el juez cuando en un proceso laboral se demuestre que el trabajador ha recibido menos del salario mínimo. Es sumamente onerosa; equivale al monto de la condena que se produzca en el proceso por salarios y prestaciones sociales

En principio, deben vigilar el cumplimiento del salario mínimo legal y las demás obligaciones laborales los inspectores y visitadores del Ministerio de Protección Social, así como los alcaldes e inspectores de policía de los municipios. En adición, las Cajas

de Compensación Familiar y los administradores de seguridad social (ISS, fondos, EPSs) deben informar al Ministerio los incumplimientos, al observar las nóminas reportadas por los empleadores.

Sin embargo, la capacidad de vigilancia del Ministerio es muy precaria. El número nacional de inspectores de trabajo es cercano a 289 (Samet, 2007), lo que, para junio del 2007 significa uno por cerca de 30.000 trabajadores asalariados incluyendo el servicio doméstico¹⁶. Están ubicados en 32 Direcciones Territoriales de capitales de departamento, dos Oficinas Especiales y 185 Inspecciones de Trabajo. Aunque la mayor parte de los inspectores son abogados, no todos parecen conocer bien la legislación laboral (por ejemplo no todos están al tanto de que el dominical y el auxilio de transporte deben cancelarse en proporción al tiempo trabajado), ni tampoco aspectos técnicos de que deben ocuparse (problemas de contaminación y ambiente de trabajo, problemas de stress y de salud ocupacional). Sin embargo el problema más grave (USAID-Programa MIDAS (2006), es que el sistema de inspección se basa en la recepción de quejas; las visitas que se hacen a las empresas están, en su inmensa mayoría, destinadas a cumplir con los requerimientos de tales quejas. No se hace inspección preventiva; es puramente reactiva (si los empleadores no pagan el salario mínimo, los inspectores no hacen nada para evitarlo, a no ser que una queja los lleve a confrontar al trabajador que la pone y a su empleador).

Por ello, se impone una mayor cobertura, eficiencia y calidad del Sistema de Inspección y Vigilancia del Ministerio de la Protección Social. En vez de elevar la planta de personal de una manera desmesurada (la calificación de los inspectores del trabajo debe en todo caso ser mejorada) el programa MIDAS de USAID, recomienda *pasar a un sistema de Inspección Preventiva* que, sin dejar de atender las quejas, funcione a partir de indicadores de riesgo que permitan fijar prioridades y criterios de inspección y en metodologías de muestreo para seleccionar empresas a visitar intempestivamente porque muestran alto riesgo de algún (o algunos) tipos de violación (por ejemplo empleo de niños, no cumplimiento con horarios de trabajo, etc.)¹⁷.

c. ¿Diferenciación del salario mínimo?

Se ha sugerido también la posibilidad de diferenciar el mínimo legal. Arango, Herrera y Posada (2007), después de analizar los parámetros de fijación del mínimo legal en una muestra de 37 países, concluyen que, mientras en los países de alto desarrollo predomina la diferenciación del mínimo según edad y experiencia, en los países latinoamericanos predomina un único mínimo para todos los trabajadores, lo que genera el riesgo de eventuales pérdidas de oportunidades educativas para los jóvenes e inexpertos. Por su parte la Misión contra la pobreza y la desigualdad (2007), en atención a la elevadísima evasión del mínimo en el medio rural, a las diferencias de productividad entre las zonas urbanas y rurales, así como las diferencias en los costos de vida, sugiere que *“tendría sentido regresar a la situación prevaleciente con*

¹⁶ Según la encuesta de hogares del DANE, en junio del 2007, existían 7.973.000 obreros y empleados privados o del gobierno y 680.000 servidores domésticos. El total en esas dos categorías, que en jurídicamente están cobijadas por el salario mínimo (8.652.000) se distribuía de la siguiente manera: cabeceras municipales (7.487.000); zonas rurales (1.166.000)

¹⁷ Con el apoyo de USAID se ha iniciado un programa piloto de inspección preventiva en el departamento Caldas. La expansión del mismo a nivel nacional requería entre un 40% y 50% más inspectores laborales (Samet, 2007)

anterioridad a 1984, cuando existía un SM diferente para las zonas urbanas y rurales. Una medida como tal introduciría algo de realismo a los contratos laborales en las áreas rurales donde el SM parece haber perdido conexión con las posibilidades económicas reales”.

Ahora bien, Colombia ha ensayado en el pasado la diferenciación del salario mínimo para el caso urbano y rural, cuya distancia porcentual –que alcanzó un máximo cercano al 40% entre 1969-1973- se redujo posteriormente hasta desaparecer completamente desde 1984. En la actualidad y para el medio urbano, ese esquema diferencial sólo tendría importancia para los jóvenes y por un período temporal como en Panamá. No obstante conviene recordar las dificultades jurídicas con que tropezó el programa de emergencia “Manos a la obra” para la contratación de trabajadores no calificados en la construcción de obras por cortas temporadas y con remuneraciones integrales inferiores al mínimo legal¹⁸

Mientras la diferenciación entre mínimo urbano y mínimo rural sigue estando en la agenda de las reformas potenciales, al menos en el caso urbano que ha sido el centro del análisis hecho en este artículo, la principal vía para establecer diferencias en el salario mínimo es la reglamentación del contrato de aprendizaje que, como lo anota Lora (2001), es la modalidad más usual en los países que tienen excepciones al salario mínimo. Sin embargo, Colombia ha procedido ya a hacer reformas en esta materia con la Ley 789 del 2002

- Hasta la expedición de la Ley 789 del 2002, el contrato de aprendizaje se parecía mucho a un contrato laboral. El Decreto 2375 de 1994) fijaba las remuneraciones pagaderas del aprendiz de la siguiente manera. Remuneración inicial: 50% *del mínimo convencional o legal* para el mismo oficio o su equivalente; se aumentaba hasta llegar al 100% en la última etapa productiva y daba lugar a beneficios laborales (vacaciones y prestaciones sociales).
- La Ley 789 y los decretos 933 y 2585 del 2005 reformaron ese contrato, estableciendo que no es un contrato laboral y modificaron las remuneraciones pagaderas del aprendiz, así. fase lectiva: 0.50 *salarios mínimos*: fase práctica: 0.75 *salarios mínimos*. No hay lugar a beneficios laborales pero el empleador debe cubrir, sobre la base de un salario mínimo, la seguridad social en salud (dos fases) y en accidentes de trabajo (fase práctica)

¹⁸ Concepto legal sobre los esquema de contratación de mano de obra para el desarrollo del programa “Manos a la obra” del Fondo de Emergencia Social. Del jefe de la Oficina Asesora Jurídica al Director del DNP. Bogotá, 28 de febrero del 2000 (concepto ratificado, prácticamente en los mismos términos por la firma de abogados externos contratada por el DNP y también, en términos aún más contundentes por los abogados contratados por el Banco Mundial para el mismo propósito): “En Colombia todo esquema de prestación de servicios que implique una remuneración y una subordinación es una relación laboral y, por tanto deben pagarse todas las obligaciones que de ella se derivan. ... La obligación de reconocer el mínimo y además beneficios y prestaciones, es una situación derivada directamente de la Constitución, desarrollada y reiterada con claridad y sin vacilaciones por la Corte Constitucional en diversas ocasiones”. Por eso los juristas recomendaron al Gobierno Nacional utilizar la figura de las Empresas Asociativas de Trabajo, en las que no existe una relación laboral entre el contratante y el contratista (este último devenga lo que le corresponda de las utilidades líquidas que genere la Empresa, las cuales se reparten al final del ejercicio). Esta recomendación -a que ha recurrido masivamente el comercio y los sectores privados para ciertos oficios- fue aceptada: el programa se ejecutó vía ONGs y otras entidades que a su turno subcontrataron con ese tipo de empresas.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Arango y Pachón (2004), “Minimum wages in Colombia: holding the middle with a bite on the poor”, Borradores de Economía, Banco de la República, Bogotá.
- Arango, Luis Eduardo, Posada, Carlos Esteban (2006). Los salarios de los funcionarios públicos en Colombia. Banco de la República, Borradores de Economía, no 417, Bogotá
- Arango, Luis Eduardo, Herrera, Paula, Posada, Carlos Esteban (2007). El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países. Banco de la República, Borradores de Economía, no 436, Bogotá
- BID (2004), Se buscan buenos empleos. Informe Anual sobre el Progreso Económico y Social (IPES), Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.
- Bell, L. (1997). The impact of minimum wages in Mexico and Colombia. Journal of labor economics, vol. 15, No 3
- Botero Jesús (2006). Crecimiento, pobreza y distribución del ingreso: un análisis de equilibrio general computable. Informe final, Misión para la reducción de la pobreza y desigualdad.
- DANE. Encuestas de Hogares. Manuales de conceptos básicos y de recolección de septiembre de 1990, de septiembre de 2000 y septiembre de 2005
- EAFIT (2007). El costo de uso del capital y la inversión en Colombia 1990-2007. Grupo de coyuntura económica, septiembre
- Escuela Nacional Sindical (2006). Observatorio de los derechos del Trabajo. No 8 extraordinario, Agosto
- Lasso, F. (2002), Nueva metodología de Encuesta Hogares: ¿Más o menos desempleados? Archivos de Economía, DDE-DNP, Bogotá, noviembre.
- López Hugo (2001), Mercado laboral colombiano: funcionamiento y barreras institucionales, Informe de consultoría elaborado para el Banco Mundial, mayo
- Lora, E. y Henao, M. (1995), "Efectos económicos y sociales de la legislación laboral", en Coyuntura Social, No. 13. Fedesarrollo.
- López H. y Martínez, J. (1991). “Viabilidad del alza en las tasas de cotización: con la reforma laboral a las cesantías, las empresas se ganaran en 4 años el 6% de la nomina”. En, “Propuestas de reforma al sistema de seguros IVM. Una evaluación general”. CIE, Universidad de Antioquia, Informe elaborado para el ISS, octubre.
- Lora, E. (2001). “¿Por Qué Tanto Desempleo? ¿Qué se Puede Hacer?”. Seminario sobre aspectos teóricos y experiencias internacionales en materia de empleo y desempleo. Mimeo. Banco de la República, Bogotá.
- Misión para el diseño de una estrategia para la reducción la pobreza y la desigualdad (2006). Pobreza y desigualdad en Colombia, Diagnóstico y Estrategias (informe a ser publicado próximamente como libro)
- Núñez J, y Bonilla J, 2001. Quienes se perjudican con el salario mínimo en Colombia. Coyuntura social, no 24.
- Nuñez, J. y Jiménez, J. (1997). Corrección a los Ingresos de las Encuestas de Hogares y distribución del Ingresos urbano de Colombia. Archivos de Economía, DDE-DNP, Bogotá, septiembre.
- USAID-Programa MIDAS (2006). *Sistema de inspección del trabajo, Propuesta de mejora. Inspección para el trabajo decente y la competitividad*. Gobierno de Colombia, Ministerio de Protección Social, Viceministerio de Relaciones Laborales, Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control. Bogotá, Junio.

- Samet, Andrew J. (2007) Colombia, dimensión laboral y el desafío del conflicto civil. Restaurando la confianza y protegiendo los derechos de los trabajadores, Bogotá, Agosto

ANEXO. METODOLOGIA PARA RECONSTRUIR LAS SERIES DE EMPLEO, SALARIOS Y JORNADA LABORAL PARA LAS SIETE PRINCIPALES ÁREAS METROPOLITANAS.

1. Las series de las encuestas de Hogares para las siete ciudades principales.

A partir de 1970, el DANE inició la aplicación de encuestas de hogares con el fin de medir el comportamiento del mercado laboral en el tiempo; se ha acumulado así un valioso acervo de información sobre el mercado laboral urbano colombiano de más de 30 años. En sus primeros años, las metodologías, temáticas y coberturas de las encuestas aplicadas no fueron uniformes. Fue a partir del año 1984, cuando el DANE logro bastante uniformidad de las encuestas de hogares, utilizando un mismo conjunto de preguntas para la recolección de la información del mercado laboral y el ingreso, una misma metodología de muestreo y, cubriendo las siete principales ciudades junto a los municipios que conforman sus áreas metropolitanas, en los cuatro trimestres del año.

Hasta el año 2000, el sistema de recolección de las encuestas de hogares era puntual y se realizaba aproximadamente en las últimas dos semanas de cada trimestre, obteniendo información del mercado laboral solo para estas semanas. Era como obtener cuatro fotografías al año de la situación del mercado laboral urbano en las dos últimas semanas de cada trimestre. Esta característica del sistema de recolección le da el nombre de encuestas transversales. A partir de este mismo año, como año de traslape y ajuste metodológico, el DANE inicia la aplicación de las encuestas continuas de hogares cuya característica principal es un sistema continuo de recolección durante las 52 semanas del año. El mismo tamaño de muestra de las encuestas transversales trimestrales, en lugar de aplicarlo en las dos últimas semanas se aplica de manera equilibrada e ininterrumpida durante las trece semanas del trimestre; de esta manera se captan estacionalidades que ocurren durante el trimestre y los indicadores se leerán como promedios de los meses del trimestre. Adicional al cambio del sistema de recolección hubo cambios en las preguntas y los flujos del modulo de fuerza laboral que generaron algunas variaciones en las definiciones de las poblaciones de ocupados, desocupados, económicamente activa y económicamente inactiva, utilizadas para el cálculo de los principales indicadores laborales. (Lasso, 2002).

De igual forma, las variables de ingreso y horas trabajadas normalmente a la semana, centrales para este estudio, han sufrido cambios en la formulación de las preguntas utilizadas para su medición. En consideración a la importancia para este estudio de evaluar las tendencias en la evasión al salario mínimo, y tomando en cuenta, los cambios metodológicos ocurridos a lo largo de más tres décadas de aplicación de encuestas, se han construido series trimestrales desde marzo de 1984 a junio de 2006 para siete áreas metropolitanas del país. Entre 1984 y 1999 las cifras corresponden a las encuestas transversales aplicadas regularmente en las últimas dos semanas de cada trimestre. Desde 2000 a 2006 las cifras son el promedio de las encuestas continuas aplicadas a lo largo de las trece semanas de cada trimestre. Los elementos metodológicos tenidos en cuenta para la construcción de las series temporales son descritos a continuación.

2. Expansión poblacional de las estimaciones

Las series temporales utilizadas en este estudio provienen de información obtenida a partir de diseños muestrales, por consiguiente, es necesario expandir los indicadores muestrales a los indicadores poblacionales. El DANE incluye el factor de expansión que permite obtener los indicadores poblacionales, junto a las preguntas que indaga la encuesta, en un archivo magnético por cada encuesta. El factor de expansión es el número personas que representa un individuo de la muestra y con éste los usuarios de la encuesta pueden obtener los indicadores poblacionales. Los factores de expansión poblacionales debieran actualizarse, cada vez que se tengan, nuevas proyecciones de población después del levantamiento de un censo nuevo de población. Ésta actualización no la tienen los archivos magnéticos de las encuestas, por lo menos no todos y especialmente los más viejos, y 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 poblacionales para dos grupos de edad: población menor de 12 años y la población de 12 años y más, actualizados por el DANE a partir de las proyecciones de población obtenidas con base en censo 1993

3. 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 el grado de desigualdad en su distribución; o como en este estudio, 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: a) cambio en la formulación de las preguntas, b) no declaración del ingreso, y c) censuramiento del ingreso.

a. Cambio en la formulación de las preguntas

El ingreso laboral captado por las encuestas de hogares se refiere a los salarios y a las “ganancias netas” que reciben, en el primer caso, los asalariados y, en el segundo caso, los cuentapropistas y patronos. *Se trata de un ingreso corriente* percibido de manera regular (no incluye pues pagos no regulares recibidos esporádicamente como prima de servicios, cesantías, vestido y calzado).

- Los salarios están constituidos por una remuneración monetaria y la cuantificación de una remuneración en especie. La cuantía de la remuneración monetaria es la total *sin deducciones por concepto de contribuciones a la seguridad social del empleado o el impuesto de retención en la fuente*; incluye pues el pago del dominical y festivos y el auxilio de transporte y además los subsidios monetarios, las

bonificaciones, horas extras y propinas, siempre que se perciban de forma regular¹⁹. En cambio no incluye los aportes patronales a la seguridad social ni los parafiscales, que son transferidos directamente por el empleador a las entidades correspondientes.

- Igual tratamiento tienen los cuentas 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.
- La cuantía de las ganancias netas de los demás cuenta propias y patronos incluyen la valoración a precios de mercado del autosuministro y el autoconsumo.

Antes de la encuesta continua, 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.*

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

- Entre 1984 y 1999, en las encuestas transversales, se preguntó a los asalariados clasificados por 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 de recibo de este ingreso: mensual, quincenal, decadal, semanal y diario. El salario mensual se podía estimar multiplicando el monto declarado respectivamente por los siguientes factores: 1, 2, 3, 4 y 30 según fuera su periodicidad declarada.
- En todas las encuestas transversales de hogares aplicadas entre 1984 y 1999, la formulación de la pregunta para investigar las ganancias netas recibidas por cuentas propias y patronos, según la posición ocupacional del empleo principal, se hizo en términos mensuales.
- 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 cuentas propias 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 netas, ya sean del empleo principal o secundario.
- El salario en especie para los trabajadores asalariados que declaran recibirlo, 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

¹⁹ DANE. Manuales de conceptos básicos y de recolección de septiembre de 1990, de septiembre de 2000 y septiembre de 2005.

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, según se encuentren más o menos agregados en las encuestas.

b. No declaración del ingreso

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). Se revisó el proceso de imputación hecho DNP y se encontraron inconsistencias como: i) no se consideró para algunos ocupados el ingreso laboral por segunda actividad en las encuestas de los años 2003 y 2004; y ii) en las encuestas continuas de hogares de los años 2000 a 2003, los ingresos no laborales de algunos ocupados fueron incluidos en la categoría de laborales. Estas inconsistencias encontradas en los archivos de las encuestas continuas de hogares del DNP, que están siendo revisadas y corregidas con el fin de mejorar las series construidas; no alteran los principales hallazgos del estudio.

c. 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 laborales²⁰ la longitud era de 6 dígitos.

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 y los niveles de inflación anual superiores al 20% que se presentaron en ése período, el número de

²⁰ Rentas de la propiedad: intereses y arriendos; pensiones y transferencias o ayudas en dinero entre los hogares.

ingresos censurados creció exponencialmente con el tiempo. Luego, entre el tercer trimestre de 1993 y el cuarto trimestre 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”, y dado que, el campo tenía una longitud de siete dígitos se asignaba un ingreso de “9999998”. 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).

4. Horas trabajadas

En las encuestas hogares, y especialmente en las encuestas 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 para obtenerlo. Con ésta última variable es posible reducir los ingresos laborales a otra unidad de tiempo distinta a la mensual, como: hora, día y semana. De igual manera, con el cambio a las encuestas continuas a partir de 2000, además de preguntar por los ingresos laborales recibidos con periodicidad mensual para el empleo principal y para el empleo secundario, se preguntó también por las horas semanales trabajadas en cada uno de los dos empleos.

Antes de 2000 las encuestas transversales indagaban por las horas trabajadas normalmente 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.

5. Posición o categoría ocupacional

Durante el período analizado, el DANE clasifica los trabajadores “contratistas” vinculados a la empresa privada cuyo contrato no genera relación laboral, ni prestaciones sociales, ni están vinculados por parte de la empresa donde trabajan a la seguridad social, como “Obreros o empleados de empresa particular”. A partir de julio de 2006, con la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), estos trabajadores se consideran como cuenta propias, al igual, como siempre se han considerado los trabajadores del gobierno bajo las mismas condiciones laborales.

De otra parte, para el período analizado, las personas que trabajan por días para dos o más hogares, en oficios domésticos, no son consideradas empleados domésticos. Son

consideradas empleados domésticos las personas que trabajan en un solo hogar, sea que residan o no en el hogar donde prestan sus servicios.

Las encuestas de hogares indagan solo por la categoría ocupacional del empleo principal tanto en las transversales como en las continuas. Con esta posición ocupacional del empleo principal se clasificaron los trabajadores junto a la suma del ingreso laboral recibido por todos sus empleos, sin importar si tenían uno o más empleos.

6. Tamaños de empresa.

Para evaluar la evasión al salario mínimo legal, según tamaño de empresas, se tomaron las encuestas con modulo de informalidad que indagan por el número de trabajadores de la empresa donde laboran los ocupados. Los años de encuestas transversales que se procesaron son: 1984, 1986, 1988, 1992, 1994, 1996, 1998; y los años de las continuas van desde 2000 a 2006

7. Estimación de la evasión al mínimo, al dominical y al auxilio de transporte

Para la estimación del grado de evasión al salario mínimo legal, se dispone, además del monto fijado anualmente por decreto (ver cuadro anexo 1), del salario mensual declarado en las encuestas como una remuneración monetaria y otra en especie. El porcentaje en el total del grupo, de los trabajadores asalariados privados que reciben salarios inferiores al SMM es el grado de evasión. Tanto las estimaciones de la evasión al salario mínimo por hora, día y mes tienen sesgos que fueron explicados anteriormente.

Para evaluar la evasión al salario mínimo diario, se construyeron tres tipos inclusivos (el último incluye a los dos anteriores y el segundo incluye al primero) de salario mínimo diario:

- Sin remuneración del dominical y del subsidio de transporte
- Con remuneración del dominical proporcional a los días trabajados a la semana.
- Con remuneraciones del dominical y del auxilio de transporte proporcionales a los días trabajados a la semana.

Cuadro anexo 1. Salario Mínimo Legal Mensual (SMLM) urbano y subsidio de transporte mensual. Pesos corrientes, 1984-2007.

FECHA DE VIGENCIA	DECRETOS	SMLM	SUBSIDIO DE TRANSPORTE
1/07/1984	3506 Dic./83	11,298.00	1,235.00
1/01/1985	01 Ene./85	13,557.00	1,650.00
1/01/1986	3754 Dic./85	16,811.40	2,000.00
1/01/1987	3732 Dic./86	20,510.00	2,000.00
1/01/1988	2545 Dic./87	25,637.40	2,400.00
1/01/1989	2662 Dic./88	32,559.60	3,062.50
1/01/1990	3000 Dic./89	41,025.10	3,797.50
1/01/1991	3074 Dic./90	51,720.00	4,787.00
1/01/1992	2867 Dic./91	65,190.00	6,033.00
1/01/1993	2061 Dic./92	81,510.00	7,542.00
1/01/1994	2548 Dic /93	98,700.00	8,705.00
1/01/1995	2872 Dic /94	118,933.50	10,815.00
1/01/1996	2310 Dic./95	142,125.50	13,567.00
1/01/1997	2334 Dic./96	172,005.00	17,250.00
1/01/1998	3106 Dic /97	203,825.93	20,700.00
1/01/1999	2560 Dic /98	236,438.07	24,012.00
1/01/2000	2647 Dic /99	260,100.00	26,413.00
1/01/2001	2580 Dic/00	286,000.00	30,000.00
1/01/2002	2910 Dic/01	309,000.00	34,000.00
1/01/2003	3232 Dic/02	332,000.00	37,500.00
1/01/2004	3770 Dic/03	358,000.00	41,600.00
1/01/2005	4360 Dic/2004	381,500.00	44,500.00
1/01/2006	4686 Dic/2005	408,000.00	47,700.00
1/01/2007	4580/ Dic/2006	433,700.00	50,800.00

1/ Incluye el dominical, es decir, el salario mínimo diario se multiplicó por 30 días.

Fuente: "Estadísticas Monetarias y Financieras". Banco de la República.

Cuadro anexo 2. Obreros y empleados privados por niveles educativos (datos trimestrales 1984-2006)

Año/trim	Sin educación superior	Con educación superior	Total	Año/trim	Sin educación superior	Con educación superior	Total	Año/trim	Sin educación superior	Con educación superior	Total	Año/trim	Sin educación superior	Con educación superior	Total
1984-1	1464762	224660	1689422	1989-4	1952625	387872	2340497	1995-3	2390650	527604	2918254	2001-2	2019272	762838	2782110
1984-2	1477648	228871	1706519	1990-1	1982103	383464	2365567	1995-4	2494056	603140	3097196	2001-3	2080071	821649	2901720
1984-3	1488302	228848	1717150	1990-2	1951906	396340	2348246	1996-1	2397559	595243	2992802	2001-4	2101895	870736	2972631
1984-4	1546220	257362	1803582	1990-3	1956333	436842	2393175	1996-2	2390851	570808	2961659	2002-1	1942841	817521	2760362
1985-1	1504944	245645	1750589	1990-4	2079695	422602	2502297	1996-3	2313357	575670	2889027	2002-2	2050992	825366	2876358
1985-2	1364776	233615	1598391	1991-1	1945936	450392	2396328	1996-4	2258356	637032	2895388	2002-3	2080472	882179	2962651
1985-3	1586343	255612	1841955	1991-2	2039170	444744	2483914	1997-1	2116228	631827	2748055	2002-4	2231562	879203	3110765
1985-4	1631616	273476	1905092	1991-3	2028955	472272	2501227	1997-2	2122955	706775	2829730	2003-1	2100786	866147	2966933
1986-1	1546269	287126	1833395	1991-4	2104349	485670	2590019	1997-3	2218389	676830	2895219	2003-2	2076385	1002092	3078477
1986-2	1610471	286857	1897328	1992-1	2078567	479996	2558563	1997-4	2253177	740926	2994103	2003-3	2147760	952190	3099950
1986-3	1641608	289866	1931474	1992-2	2169031	493431	2662462	1998-1	2214777	740712	2955489	2003-4	2285820	1029408	3315228
1986-4	1692796	304031	1996827	1992-3	2136422	488135	2624557	1998-2	2125359	758116	2883475	2004-1	2016742	1026953	3043695
1987-1	1682417	291812	1974229	1992-4	2263475	479621	2743096	1998-3	2109126	758151	2867277	2004-2	2076940	1130146	3207086
1987-2	1732863	303341	2036204	1993-1	2221104	516500	2737604	1998-4	2156894	756199	2913093	2004-3	2200279	1093260	3293539
1987-3	1756004	319801	2075805	1993-2	2224217	549979	2774196	1999-1	2035897	692011	2727908	2004-4	2296963	1053090	3350053
1987-4	1800706	311850	2112556	1993-3	2351203	511447	2862650	1999-2	2011812	670890	2682702	2005-1	2196211	1087335	3283546
1988-1	1728352	332483	2060835	1993-4	2431760	541065	2972825	1999-3	1996426	682022	2678448	2005-2	2236233	1110485	3346718
1988-2	1801752	334448	2136200	1994-1	2347452	564370	2911822	1999-4	2064220	709897	2774117	2005-3	2306806	1129217	3436023
1988-3	1845156	343765	2188921	1994-2	2302894	540038	2842932	2000-1	1902050	716119	2618169	2005-4	2523773	1151615	3675388
1988-4	1918212	349763	2267975	1994-3	2421788	565673	2987461	2000-2	2010162	710710	2720873	2006-1	2338514	1192240	3530755
1989-1	1832050	360925	2192975	1994-4	2416565	551866	2968431	2000-3	2031474	700723	2732197	2006-2	2345046	1239502	3584548
1989-2	1927555	370427	2297982	1995-1	2359962	561181	2921143	2000-4	2067636	747042	2814677				
1989-3	1879010	401663	2280673	1995-2	2340070	573078	2913148	2001-1	1955447	745817	2701264				

Cuadro anexo 3. Jornada media semanal de los obreros y empleados privados por niveles educativos (datos trimestrales 1984-2006)

Año/trim	Sin educación superior	Con educación superior	Total	Año/trim	Sin educación superior	Con educación superior	Total	Año/trim	Sin educación superior	Con educación superior	Total	Año/trim	Sin educación superior	Con educación superior	Total
1984-1	48.6	43.8	48.0	1989-4	49.1	44.3	48.3	1995-3	49.0	45.2	48.3	2001-2	53.5	45.1	51.2
1984-2	49.0	43.9	48.3	1990-1	49.2	45.0	48.5	1995-4	50.6	45.8	49.7	2001-3	51.9	45.2	50.0
1984-3	48.7	44.2	48.1	1990-2	49.4	44.6	48.6	1996-1	49.4	46.1	48.8	2001-4	51.9	45.2	50.0
1984-4	48.7	43.8	48.0	1990-3	49.3	44.4	48.5	1996-2	49.6	45.2	48.8	2002-1	52.2	47.0	50.6
1985-1	48.4	44.6	47.8	1990-4	49.3	45.2	48.6	1996-3	49.6	45.7	48.8	2002-2	51.1	44.9	49.3
1985-2	48.4	43.7	47.7	1991-1	49.3	44.6	48.5	1996-4	49.9	45.5	48.9	2002-3	50.3	46.5	49.2
1985-3	48.3	44.4	47.7	1991-2	49.5	44.7	48.6	1997-1	49.0	44.9	48.0	2002-4	51.9	46.0	50.2
1985-4	48.9	44.1	48.2	1991-3	49.6	44.7	48.7	1997-2	49.5	44.6	48.3	2003-1	51.8	46.0	50.1
1986-1	49.0	45.1	48.4	1991-4	49.2	44.9	48.4	1997-3	49.5	45.2	48.5	2003-2	52.3	46.0	50.3
1986-2	48.5	43.7	47.8	1992-1	48.8	45.1	48.1	1997-4	49.8	45.4	48.7	2003-3	52.2	45.3	50.1
1986-3	48.5	43.7	47.8	1992-2	49.2	45.3	48.5	1998-1	49.6	45.3	48.6	2003-4	51.8	45.7	49.9
1986-4	49.2	44.2	48.5	1992-3	49.1	44.8	48.3	1998-2	49.2	45.8	48.3	2004-1	51.5	46.0	49.6
1987-1	49.3	43.5	48.4	1992-4	49.3	45.6	48.7	1998-3	49.3	46.7	48.6	2004-2	52.3	45.8	50.0
1987-2	49.2	43.8	48.4	1993-1	49.3	45.2	48.5	1998-4	49.5	46.0	48.6	2004-3	51.3	46.3	49.7
1987-3	49.4	43.8	48.5	1993-2	50.0	45.4	49.1	1999-1	49.3	45.3	48.3	2004-4	52.3	46.5	50.5
1987-4	49.8	44.9	49.1	1993-3	49.9	44.5	48.9	1999-2	49.7	45.5	48.6	2005-1	53.6	46.5	51.2
1988-1	49.7	44.3	48.8	1993-4	50.0	46.0	49.2	1999-3	49.3	45.3	48.3	2005-2	51.6	46.8	50.0
1988-2	49.3	44.1	48.5	1994-1	49.6	46.1	48.9	1999-4	50.3	46.9	49.4	2005-3	51.4	45.1	49.3
1988-3	49.4	43.7	48.5	1994-2	50.0	44.7	49.0	2000-1	51.2	44.3	49.3	2005-4	52.8	46.2	50.7
1988-4	49.8	44.7	49.0	1994-3	49.5	45.5	48.8	2000-2	51.2	46.2	49.9	2006-1	53.4	46.1	50.9
1989-1	49.3	45.4	48.7	1994-4	49.9	45.9	49.2	2000-3	50.8	44.4	49.1	2006-2	52.2	46.5	50.2
1989-2	49.1	43.8	48.3	1995-1	49.4	44.9	48.5	2000-4	51.3	46.6	50.1				
1989-3	49.2	45.0	48.5	1995-2	49.2	45.0	48.4	2001-1	51.5	45.3	49.8				

Cuadro anexo 4. Salarios nominales mensuales corrientes de los obreros y empleados privados por niveles educativos. Siete ciudades principales

Año/trim	Sin educación superior	Con educación superior	Total	Año/trim	Sin educación superior	Con educación superior	Total	Año/trim	Sin educación superior	Con educación superior	Total	Año/trim	Sin educación superior	Con educación superior	Total
1984-1	16346	41227	19655	1989-4	47194	111160	57794	1995-3	187057	536827	250293	2001-2	377144	1001549	548352
1984-2	16789	40399	19955	1990-1	53953	131236	66481	1995-4	191859	505049	252849	2001-3	384088	1058318	575003
1984-3	17216	43520	20722	1990-2	59267	141030	73067	1996-1	214687	573325	286017	2001-4	379195	1135059	600601
1984-4	17194	42761	20842	1990-3	59067	136056	73120	1996-2	223883	597489	295889	2002-1	396457	1232194	643973
1985-1	18717	46779	22654	1990-4	59468	147694	74368	1996-3	225377	651722	310349	2002-2	396086	1151141	612748
1985-2	19490	46625	23456	1991-1	69084	166550	87403	1996-4	231338	592333	310762	2002-3	390573	1271781	652967
1985-3	20522	49172	24498	1991-2	74934	184265	94509	1997-1	289103	696236	382710	2002-4	391610	1253379	635174
1985-4	20008	50797	24428	1991-3	76664	179111	96007	1997-2	275681	787318	403472	2003-1	410346	1193493	638973
1986-1	22940	50896	27318	1991-4	79332	179247	98067	1997-3	282820	708084	382236	2003-2	404867	1069256	621136
1986-2	23564	52601	27954	1992-1	87654	210037	110614	1997-4	279007	778449	402600	2003-3	411223	1213262	657580
1986-3	24356	55910	29092	1992-2	93805	235215	120013	1998-1	309590	872540	450678	2003-4	408396	1273845	677126
1986-4	24122	60715	29694	1992-3	95731	255891	125519	1998-2	317213	913301	473935	2004-1	432294	1164187	679237
1987-1	27753	66430	33470	1992-4	95784	266853	125695	1998-3	330552	993299	505792	2004-2	430474	1228658	711771
1987-2	28483	64556	33857	1993-1	112169	287790	145303	1998-4	325231	1030398	508283	2004-3	448394	1311347	734843
1987-3	29354	67429	35220	1993-2	123391	318622	162096	1999-1	360991	1086923	545144	2004-4	445908	1227284	691534
1987-4	29620	75520	36396	1993-3	131778	313076	164169	1999-2	360984	1039402	530643	2005-1	480932	1385324	780418
1988-1	34324	80652	41799	1993-4	132007	369428	175219	1999-3	352294	992234	515244	2005-2	461469	1327530	748840
1988-2	35623	85883	43492	1994-1	151608	381238	196115	1999-4	358992	1093391	546925	2005-3	482372	1236814	730313
1988-3	36870	85902	44571	1994-2	158443	384397	201374	2000-1	385096	1110063	583388	2005-4	467740	1197354	696351
1988-4	36822	92502	45409	1994-3	165977	455112	220724	2000-2	387271	1190616	597110	2006-1	507492	1318196	781245
1989-1	42706	99961	52129	1994-4	157589	434677	209103	2000-3	380750	1085417	561475	2006-2	507410	1312988	785971
1989-2	45173	113972	56263	1995-1	178892	451725	231306	2000-4	357494	928465	509035				
1989-3	46432	114260	58378	1995-2	192040	485843	249837	2001-1	375883	1116192	580281				

Fuente:

Cuadro anexo 5. Obreros y empleados asalariados privados que devengan menos de 0.95 SMD sin dominical, con dominical y con auxilio de transporte

Año/tri m	SIMPLE SMD			SMD (CON DOMINICAL)			SMD (CON DOMY AUX TRANS)			Año/tri m	SIMPLE SMD			SMD (CON DOMINICAL)			SMD (CON DOMY AUX TRANS)		
	Sin educ superio r	Con educ superio r	Total	Sin educ superio r	Con educ superio r	Total	Sin educ superio r	Con educ superio r	Total		Sin educ superio r	Con educ superio r	Total	Sin educ superio r	Con educ superio r	Total	Sin educ superio r	Con educ superio r	Total
1984-1	121921	2035	123956	196857	3961	200818	410593	7717	418310	1989-4	124399	3875	128274	210594	5593	216187	507994	11841	519835
1984-2	108850	1470	110320	174817	2201	177018	384275	7154	391429	1990-1	152418	4113	156531	216376	5357	221733	674294	22566	696860
1984-3	107695	1100	108795	162465	1886	164351	334720	4960	339680	1990-2	153188	3090	156278	200436	4270	204706	580646	16695	597341
1984-4	110224	1231	111455	161443	2722	164165	347910	6871	354781	1990-3	124258	3689	127947	167456	5498	172954	517599	19860	537459
1985-1	128529	1205	129734	213915	2792	216707	564962	11401	576363	1990-4	144218	2964	147182	193863	3885	197748	539796	14301	554097
1985-2	128817	2318	131135	205935	4683	210618	464556	10916	475472	1991-1	151832	6485	158317	221409	8602	230011	644316	24003	668319
1985-3	127827	2515	130342	212654	3393	216047	494277	9138	503415	1991-2	150779	4202	154981	218783	5787	224570	599480	21744	621224
1985-4	122778	3472	126250	201280	4282	205562	534467	11603	546070	1991-3	136917	4414	141331	200732	7381	208113	494206	21603	515809
1986-1	144852	3349	148201	222602	5417	228019	533594	14831	548425	1991-4	130161	3807	133968	179577	6819	186396	462345	18579	480924
1986-2	136174	1617	137791	201513	3129	204642	479938	10207	490145	1992-1	155776	4016	159792	257431	7475	264906	618062	19451	637513
1986-3	130819	3287	134106	192398	3961	196359	480179	10507	490686	1992-2	170124	7237	177361	269280	10074	279354	593580	22969	616549
1986-4	126172	2842	129014	184467	3758	188225	462746	10242	472988	1992-3	151037	4526	155563	244247	6326	250573	542374	17336	559710
1987-1	145648	3766	149414	207394	4567	211961	464406	10130	474536	1992-4	141185	3361	144546	227563	6400	233963	594534	16736	611270
1987-2	138132	1626	139758	191126	2879	194005	413966	9327	423293	1993-1	142619	6204	148823	213111	8570	221681	718655	25750	744405
1987-3	127769	2239	130008	175912	3608	179520	363431	7143	370574	1993-2	149629	7343	156972	210663	9426	220089	575249	26410	601659
1987-4	125837	1666	127503	171654	1847	173501	365254	8416	373670	1993-3	143619	5678	149297	187881	7088	194969	612262	21049	633311
1988-1	143874	3334	147208	233102	5382	238484	566949	17560	584509	1993-4	143383	7748	151131	196204	9344	205548	608716	23203	631919
1988-2	140798	4600	145398	216509	6893	223402	534761	18763	553524	1994-1	152574	6189	158763	238493	7896	246389	717429	32140	749569
1988-3	127371	3266	130637	200381	4846	205227	480541	13404	493945	1994-2	129441	5160	134601	196780	8436	205216	628826	26397	655223
1988-4	138296	3574	141870	209225	6119	215344	553515	14555	568070	1994-3	139526	4613	144139	203455	5989	209444	691677	23657	715334
1989-1	144542	2875	147417	235488	6633	242121	584907	19139	604046	1994-4	128207	4118	132325	181946	5715	187661	771851	27557	799408
1989-2	141712	2519	144231	225667	5475	231142	519607	14914	534521	1995-1	109957	5632	115589	174788	6960	181748	793512	31593	825105
1989-3	124101	3541	127642	200209	5060	205269	458265	12951	471216	1995-2	101010	7963	108973	173508	11846	185354	621040	29533	650573

Cuadro anexo 6. Obreros y empleados privados por tamaños de empresa y niveles educativos (datos segundos trimestres 1984-2006)

Año/trim	Hasta 10 trabajadores			Màs de 10 trabajadores			TOTAL		
	Sin educación superior	Con educación superior	Total	Sin educación superior	Con educación superior	Total	Sin educación superior	Con educación superior	Total
1984-2	580268	42003	622271	851478	178439	1029917	1466125	224995	1691120
1986-2	663942	60520	724462	906173	212160	1118333	1570302	272680	1842982
1988-2	788026	74949	862975	1008498	258352	1266850	1796524	333301	2129825
1992-2	884354	101876	986230	1284677	391555	1676232	2169031	493431	2662462
1994-2	891699	115727	1007426	1408624	423639	1832263	2300323	539366	2839689
1996-2	957573	104877	1062450	1431928	465863	1897791	2389501	570740	2960241
1998-2	910620	149911	1060531	1214739	608205	1822944	2125359	758116	2883475
2000-2	907641	161835	1069476	1123398	574834	1698232	2031039	736669	2767708
2001-2	834208	141026	975235	1185063	621812	1806875	2019272	762838	2782110
2002-2	905256	153801	1059057	1145737	671564	1817301	2050992	825366	2876358
2003-2	892195	205505	1097700	1184190	796586	1980776	2076385	1002092	3078477
2004-2	881488	195221	1076709	1195452	934925	2130377	2076940	1130146	3207086
2005-2	972194	192329	1164523	1264038	918156	2182195	2236233	1110485	3346718
2006-2	1008799	236820	1245618	1336248	1002682	2338930	2345046	1239502	3584548

Cuadro anexo 7. Jornada media semanal de los obreros y empleados privados por tamaños de empresa y niveles educativos (datos segundos trimestres 1984-2006)

Año/trim	Hasta 10 trabajadores			Más de 10 trabajadores			TOTAL		
	Sin educación superior	Con educación superior	Total	Sin educación superior	Con educación superior	Total	Sin educación superior	Con educación superior	Total
1984-2	48.8	41.9	48.3	48.7	44.2	47.9	48.8	43.8	48.2
1986-2	48.2	40.2	47.5	48.5	44.5	47.8	48.4	43.6	47.7
1988-2	49.5	43.4	49.0	48.9	44.1	48.0	49.2	44.0	48.4
1992-2	48.2	43.9	47.7	49.5	45.6	48.6	49.0	45.2	48.3
1994-2	49.3	43.3	48.6	49.9	44.8	48.7	49.7	44.5	48.7
1996-2	49.3	43.7	48.7	49.6	45.5	48.6	49.5	45.2	48.6
1998-2	48.1	44.7	47.6	49.5	45.9	48.3	48.9	45.7	48.0
2000-2	50.2	43.9	49.2	52.1	46.9	50.3	51.3	46.2	49.9
2001-2	51.4	44.5	50.4	51.8	46.4	49.9	51.6	46.1	50.1
2002-2	49.7	42.3	48.6	51.5	46.7	49.8	50.7	45.9	49.3
2003-2	49.6	41.6	48.1	52.5	47.5	50.5	51.2	46.3	49.6
2004-2	50.8	44.0	49.5	52.2	47.1	49.9	51.6	46.5	49.8
2005-2	49.6	45.1	48.8	51.9	47.3	50.0	50.9	46.9	49.6
2006-2	49.8	43.3	48.6	52.2	46.9	50.0	51.2	46.2	49.5

Cuadro anexo 8. Salarios nominales mensuales de los obreros y empleados privados por tamaños de empresa y niveles educativos. Siete ciudades principales (segundos trimestres)

Año/trim	Hasta 10 trabajadores			Más de 10 trabajadores			TOTAL		
	Sin educación superior	Con educación superior	Total	Sin educación superior	Con educación superior	Total	Sin educación superior	Con educación superior	Total
1984-2	14019	30451	15128	18715	42748	22879	16792	40282	19917
1986-2	20595	38451	22087	25664	55840	31389	23532	51981	27741
1988-2	31973	55600	34025	38506	94745	49975	35640	85942	43512
1992-2	81331	162618	89727	102393	254104	137831	93805	235215	120013
1994-2	141985	294868	159547	168940	400802	222566	158488	378073	200205
1996-2	197930	405631	218433	241293	640734	339346	223916	597532	295950
1998-2	277158	698416	336705	347240	966266	553772	317213	913301	473935
2000-2	327971	783770	396944	430171	1080805	650404	384500	1015551	552464
2001-2	325061	648439	371824	413807	1081634	643630	377144	1001549	548352
2002-2	333391	697337	386245	445622	1255071	744745	396086	1151141	612748
2003-2	342906	661689	402587	451549	1174401	742250	404867	1069256	621136
2004-2	362694	764853	435611	480464	1325505	851363	430474	1228658	711771
2005-2	384538	721345	440164	520639	1454509	913564	461469	1327530	748840
2006-2	432649	737156	490543	563851	1448992	943305	507410	1312988	785971

Cuadro anexo 9. Obreros y empleados asalariados privados por tamaños de empresa que devengan menos de 0.95 SMD incluyendo además el dominical y el auxilio de transporte (segundos trimestres)

Año/trim	EMPRESAS HASTA 10 TRABAJ			EMPRESAS MAS DE 10 TRABAJ			EMPRESAS MAS DE 10 TRABAJ		
	Sin educ superior	Con educ superior	Total	Sin educ superior	Con educ superior	Total	Sin educ superior	Con educ superior	Total
1984-2	580268	42003	622271	851478	178439	1029917	1466125	224995	1691120
1986-2	663942	60520	724462	906173	212160	1118333	1570302	272680	1842982
1988-2	788026	74949	862975	1008498	258352	1266850	1796524	333301	2129825
1992-2	884354	101876	986230	1284677	391555	1676232	2169031	493431	2662462
1994-2	891699	115727	1007426	1408024	423639	1831663	2299723	539366	2839089
1996-2	957573	104877	1062450	1431928	465863	1897791	2389501	570740	2960241
1998-2	910620	149911	1060531	1214739	608205	1822944	2125359	758116	2883475
2000-2	907641	161835	1069476	1123398	574834	1698232	2031039	736669	2767708
2001-2	834208	141026	975235	1185063	621812	1806875	2019272	762838	2782110
2002-2	905256	153801	1059057	1145737	671564	1817301	2050992	825366	2876358
2003-2	892195	205505	1097700	1184190	796586	1980776	2076385	1002092	3078477
2004-2	881488	195221	1076709	1195168	934925	2130093	2076656	1130146	3206802
2005-2	972194	192329	1164523	1264038	918156	2182195	2236233	1110485	3346718
2006-2	1008799	236820	1245618	1336248	1002682	2338930	2345046	1239502	3584548